

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM BISNIS PERHOTELAN SYARI'AH
(Studi pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)



SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu Ekonomi Syari'ah (S.E. Sy.)

Oleh:

ZAINAL MUTAKIN
NIM. 082323047

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARI'AH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO

2014

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM BISNIS PERHOTELAN SYARI'AH
(Studi pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

Oleh :

**ZAINAL MUTAKIN
NIM. 082323047**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARI'AH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2014**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM BISNIS PERHOTELAN SYARI'AH
(Studi pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Strata Satu Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

Oleh :

**ZAINAL MUTAKIN
NIM. 082323047**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN SYARI'AH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zainal Mutakin
NIM : 082323047
Jenjang : S-1
Jurusan : Syari'ah
Program Studi : Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 6 Januari 2014

Saya yang menyatakan,


Zainal Mutakin
NIM. 082323047



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BISNIS PERHOTELAN SYARI'AH (Studi Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)

yang disusun oleh saudara/i: **Zainal Mutakin**, NIM : **082323047**, Program Studi: **Ekonomi Islam**, Jurusan **Syari'ah dan Ekonomi Islam** STAIN Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **15 Januari 2014** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syari'ah (S. E. Sy)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang

Dr. Hj. Naqiyah, M. Ag.
NIP. 19630922 199002 2 001

Sekretaris Sidang

Chandra Warsito, S. TP., M. Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

Pembimbing/Penguji Utama

Marwadi, M. Ag.
NIP. 19751224 200501 1 001

Anggota Penguji

Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 19731014 200312 1 002

Anggota Penguji

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M. Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Purwokerto, 15 Januari 2014
Ketua STAIN Purwokerto



Dr. A. Iqthi Hamidi, M. Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Naskah Skripsi
Sdra. Zainal Mutakin
Lamp : 5 (lima) eksemplar

Purwokerto, 6 Januari 2014

Kepada :
Yth. Ketua STAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, maka saya sampaikan naskah skripsi saudara:

Nama : Zainal Mutakin
NIM : 082323047
Jurusan : Syari'ah
Prodi : Ekonomi Islam
Judul : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia
Dalam Bisnis Perhotelan Syari'ah (Studi pada Hotel
Pandawa Syari'ah Purwokerto)**

Dengan ini memohon agar skripsi saudara tersebut di atas untuk dapat diujikan dalam munaqosyah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Marwadi, M.Ag.
NIP. 19751224 200501 1 001

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM BISNIS PERHOTELAN SYARI'AH
(Studi pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)**

Zainal Mutakin

E-mail: zenal_pml@yahoo.com

Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syari'ah
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

ABSTRAK

Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto merupakan lembaga bisnis yang bergerak dalam bidang jasa penginapan dan melakukan kegiatan usahanya dengan berdasarkan pada prinsip-prinsip syari'ah. Sebagaimana layaknya sebuah organisasi memerlukan sebuah proses manajemen untuk mencapai hasil yang maksimal. Transformasi Hotel Pandawa Syari'ah di mulai sejak 17 Januari 2013 dengan mensosialisasikan perubahan konsep manajemen hotel kepada para karyawan, sehingga pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto. Tujuan penelitian ini adalah memaparkan serta menjelaskan manajemen pengembangan sumber daya manusia serta penerapan manajemen syari'ah dalam bisnis perhotelan syari'ah di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan metode analisis data deskriptif yaitu metode penelitian yang bermaksud membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Adapun sumber data yang di gunakan ialah data primer dan data sekunder, dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Serta ditinjau pula dari sudut pandang SWOT, yaitu metode analisis data yang menunjukkan bahwa kinerja kebijakan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor eksternal dan internal yakni faktor kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto sudah sesuai dengan prinsip syari'ah dilihat dari proses manajemen yang dilakukan dalam proses pengembangan SDM dan tujuan perusahaan dalam hal seleksi tamu yang menginap. Namun dalam sumber daya manusianya masih di bawah standar. Sedangkan hasil dari analisis SWOT memunculkan Kombinasi strategi untuk menciptakan pengembangan manajemen dengan meningkatkan fungsi manajemen yang secara khusus menangani aktivitas manajemen. yaitu pengembangan aspek-aspek manajemen, seperti; manajemen pada *Human Resources Development*, serta penetapan manajer pada setiap bagian manajerial sehingga sumber daya manusianya dapat difungsikan dengan baik.

Kata kunci: Manajemen, Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan serta pertolongan kepada kita semua sehingga kita dapat bekerja, berkarya dan bertindak demi mencari ridha-Nya. Tidak ada suatu hal pun yang terjadi dan tercipta tanpa kehendak Allah SWT, karena Dialah Yang Maha Berkuasa atas segala sesuatu.

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah kepada Nabi akhir zaman, Muhammad SAW, maupun kepada para sahabatnya dan semoga syafa'atnya menyertai seluruh umat Islam seluruh jagat raya yang senantiasa mengikuti semua ajarannya, meneledani sunnahnya, serta senantiasa memujinya.

Bersamaan dengan selesainya penyusunan skripsi ini, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terutama kepada:

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Drs. Rohmad, M.Pd., Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Drs. H. Ansori, M.Ag., Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. Dr. Abdul Basit, M.Ag., Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

5. Drs. H. Syufa'at, M.Ag., Ketua Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
6. Ahmad Dahlan, M.S.I., Ketua Prodi Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto, sekaligus Penasehat Akademik Program Studi Ekonomi Islam angkatan 2008.
7. Marwadi, M.Ag Dosen pembimbing penyusun yang membimbing dengan penuh wawasan dan semangatnya hingga skripsi ini selesai melalui pengarahan dan diskusi yang membangun. Terima kasih saya haturkan dalam do'a.
8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
9. Segenap Staff Perpustakaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
10. Guru-guruku, pemberi segudang ilmu dan pengalaman luar biasa dalam hidup, dan seluruh ustadku, terima kasih atas semua pengajaran yang bermanfaat. Selalu kuingat, selalu teringat.
11. Keluarga besar Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto, serta segenap karyawannya, yang telah menyempatkan waktunya untuk membantu penyusun dalam penelitian di lapangan.
12. Kepada Ayahanda H. Sanusi (Alm) yang sudah tenang di sisi-Nya dan Ibunda Sanah yang telah merawat, mendidik dan mengasuh sehingga dengan tangan barokahnya penyusun dapat menyelesaikan studi. Terima kasih,


penyusun tidak dapat membalas segalanya. Semoga Allah SWT memberikan surga atas kasih sayangnya selama ini. Skripsi ini untuk Bapak dan Ibu.

13. Kakaku tercinta, Rojanah dan Munawaroh, serta keponakanku Masis, terima kasih atas dukungan, doa dan semangatnya sehingga penyusun selalu dalam *girrah* untuk menyelesaikan studi. Jangan pernah takut untuk bermimpi untuk meraih cita-cita.
14. Kawan-kawan Ekonomi Islam angkatan 2008 yang saya cintai dan selalu kurindukan, BEM-P EI 2010-2011, KKN 2013 Desa Purwodadi Kec. Kembaran, dan PPL 2012 Bank Muamalat Indonesia (BMI) Kantor Cabang Cilacap. Terima kasih atas motivasi, kekompakan, dan diskusi yang sangat membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini. Bersemangatlah.
15. Serta semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya banyak kekurangan yang tidak bisa dihindari penyusun sebagai seorang manusia. Namun demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada semua pihak yang membutuhkan. Amin.

Purwokerto, 6 Januari 2014

Penyusun


Zainal Mutakin
NIM. 082323047

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/u/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-Latin disusun oleh Tim Puslitbang Lektur Keagamaan Departemen Agama RI telah direvisi, Jakarta, 2003, dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	ža	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zak	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	ha	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ye

2. Vokal

1) Vokal tunggal (monofong)

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ	Faḥaḥ	a	A
◌ِ	Kasrah	i	I
◌ُ	Ḍammah	u	U

Contoh: فَعَلَ - fa'ala يَفْعَلُ - yafa'alu سُوِّلَ - su'ila

2) Vokal rangkap (diftong)

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
◌ِ يَ	Faḥaḥ dan ya	ai	a dan i
◌ِ وَ	Faḥaḥ dan wawu	au	a dan u

Contoh: كَيْفَ - kaifa هَوْلٌ - haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
◌ِ ا... يَ	fathaḥ dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas

ي...	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و	dammah dan wawu	ū	u dan garis di atas

Contoh:

أَلْقَارِغَةُ - al-qāri'ah

الْمُفْلِحُونَ - al-muflihūn

الْمَسَاكِين - al-masākīn

رَمَى - ramā

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

1) *Ta marbutah* hidup

ta marbutah yang hidup atau mendapatkan *ḥarakat fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah /t/.

2) *Ta marbutah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada suatu kata yang akhir *katanya ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h)

contoh:

روضة الأطفال	Raudah al-Aṭfāl
المدينة المنورة	al-Madīnah al-Munawwarah
طلحة	Ṭalḥah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

6. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh:

الرَّجُل - ar-rajulu
القلم - al-qalamu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu, hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal	أكل	Akala
Hamzah di tengah	تأخذون	ta'khudzūna
Hamzah di akhir	النَّوْء	an-nau'u

8. Penyusunan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penyusunannya dengan huruf arab yang sudah

lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat dihilangkan maka dalam transliterasi ini penyusunan kata tersebut bisa dilakukan dua cara; dapat dipisah perkata dan dapat pula dirangkaikan.

Contoh:

أهل السنة : Ditulis *ahlussunnah* atau *ahl al-sunnah*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Tinjauan Pustaka	10
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
B. Proses Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	19

C. Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia Dalam Islam	22
1. Rekrutmen	23
2. Seleksi	26
3. Kontrak Kerja	31
4. Penilaian Kerja	33
5. Pelatihan dan Pengembangan	37
6. Kompensasi	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	43
B. Sumber Data	44
C. Metode Pengumpulan Data	45
D. Metode Analisis Data	48

BAB IV HOTEL PANDAWA SYARI'AH PURWOKERTO DALAM PENERAPAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	
1. Sejarah berdirinya Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto .	50
2. Visi Dan Misi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	51
3. Struktur Organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	52
4. Penerapan Manajemen pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	53
B. Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen	54
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Seleksi	56
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Kontrak Kerja	57
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Penilaian Kerja	58
5. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Pelatihan dan Pengembangan	59
6. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Pemberian Kompensasi	61
C. Analisis SWOT Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	
1. Faktor Internal Perusahaan	62
2. Faktor Eksternal Perusahaan	64
3. Matriks SWOT Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	66

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1. Proses Seleksi 28
2. Gambar 1.2. Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja 37
3. Gambar 1.3 Struktur Organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto..... 53

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Diagram Matrik SWOT	49
2. Tabel 2.2 Daftar Kekuatan dan Kelemahan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	64
3. Tabel 2.3 Daftar Peluang dan Ancaman pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	65
4. Tabel 2.4 Matriks Analisis SWOT Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto	69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi maupun perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya-sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga mencapai hasil yang maksimal. Manajemen dalam organisasi bisnis (perusahaan) merupakan suatu proses aktivitas penentuan dan pencapaian tujuan bisnis melalui empat fungsi dasar yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* dalam penggunaan sumber daya dan organisasi. Oleh karena itu aplikasi manajemen organisasi perusahaan hakikatnya adalah juga amal perbuatan Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi perusahaan yang bersangkutan.¹

Manajemen memiliki pengertian yang sangat beragam, namun bila di sederhanakan bisa di kelompokkan minimal ke dalam tiga pengertian 1) seni memimpin, 2) proses perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengawasan, 3) bekerja melalui orang lain. Jadi segala sesuatu itu di rencanakan dan ditentukan oleh seseorang, sedangkan pelaksana dari ketentuan itu adalah orang lain.²

¹ Ismanto Kuart, *Manajemen Syari'ah, Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 22.

² Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Perspektif Islam* (Majenang: Pustaka El. Bayan, 2012), hlm. 1.

Dalam proses manajemen tentu harus ada unsur-unsur yang harus ada, baik itu merupakan unsur pokok ataupun alat-alat/sarana (*tool*) untuk menunjangnya. Alat atau sarana merupakan syarat suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai hasil yang di tetapkan. Alat/sarana tersebut boleh kita mudahkan menyebutnya sebagai “6M”, yaitu “*men*” (orang), “*money*” (uang) “*materials*” (materi), “*machines*” (mesin), “*method*” (cara), dan “*markets*” (pasar). Unsur pokok manajemen ini lebih mengacu pada bidang organisasi perusahaan. Walaupun sebenarnya tidak selalu demikian, unsur seperti informasi, teknologi, komunikasi merupakan unsur utama yang harus selalu diperhatikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.³ Penerapan fungsi manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia bertujuan sebagai pengefektifan manusia-manusia yang ada untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang mengarah pada tujuan utama yaitu keuntungan yang maksimal. Dalam ranah ilmu manajemen, pengelolaan sumber daya manusia dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

³ Hasibuan Malayu, *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 21.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia, merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan.⁴ Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan atau lembaga itu. Keberhasilan sangat mungkin tercapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur serta mekanisme kerja yang bertalian dengan manusia dari lembaga saling berhubungan dan memberi sumbangan terhadap pencapaian tujuan lembaga. Budaya dan nilai lembaga atau perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan bersama.

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 10-11.

setidak-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*).⁵

Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu "*condition sine quanon*", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal).⁶

Persoalan bisnis juga terus berkembang sejalan dengan perkembangan ilmu-ilmu kemakmuran indrawi itu, yang jumlahnya pun semakin lama makin bertambah banyak. Oleh karenanya, peningkatan kemampuan untuk lebih kompetitif dalam memutar roda bisnis mutlak diperlukan agar manusia bisa mempertahankan keberlangsungan usahanya dalam situasi kompetisi yang semakin ketat. Dalam kondisi semacam itu, tidak jarang demi keuntungan, banyak yang nekad menggunakan cara-cara yang batil, mencari, memelihara, dan mempertahankan bisnis dengan berbekal ilmu bisnis buatan kapitalisme dan sosialisme yang lepas dari nilai tauhid yang hak mengakibatkan mereka

⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 8.

⁶ *Ibid.*, hlm. 8.

jauh dari Allah, tidak mendapat berkah dan akhirnya mengantarkan mereka pada kehancuran.

Bisnis syari'ah adalah bisnis yang santun, bisnis yang penuh dengan kebersamaan dan penghormatan atas hak masing-masing, sebagaimana yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad sebagai entrepreneur muda. Secara umum implementasi bisnis adalah sebuah siklus kegiatan bisnis yang terus berulang yang dilakukan secara profesional, inovatif dan sebagainya untuk membangun mega bisnis dengan patok baku sistem syari'ah. Bagi pembisnis muslim yang berpegang teguh pada sunnatullah, Allah menjanjikan kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat kelak.⁷ Oleh sebab itu, dalam menjalankan bisnis yang dibimbing oleh syari'ah Islam maka aktivitas bisnis seperti (1) membuat dan mendistribusikan produk (barang atau jasa) (2) memasarkan produk, (3) perencanaan (rekrutmen, latih, penempatan, pembinaan), dan evaluasi SDM (4) manajemen (mengelola) keuangan (mencari, penggunaan, transaksi, dan pertanggung jawabanya) harus sesuai dengan nilai-nilai syari'ah Islam. Dan dalam aktivitas membangun bisnis *entrepreneurship* merupakan suatu upaya untuk mengelola kombinasi antara sumber daya manusia, sumber daya alam, modal (*finance*) dan teknologi untuk menciptakan atau membuat produk yang memiliki nilai (*value*) untuk memperoleh keuntungan yang biasanya bergandengan dengan tingkat risiko tertentu.⁸

⁷ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 256.

⁸ *Ibid.*, hlm. 5.

Menurut Menteri Perhubungan, hotel adalah suatu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan penginapan berikut makan dan minum (SK.Menhub.RI.No.PM 10/PW.391/PHB-77).⁹ Sedangkan, hotel Syariah adalah salah satu lembaga bisnis dengan penerapan prinsip syari'ah sebagai landasannya. Hotel syari'ah adalah salah satu model hotel yang menawarkan fasilitas yang sesuai dengan nilai Islam, sehingga mampu meminimalisir adanya praktek perzinahan, minuman keras, pshycotropika, perjudian. Apabila hotel tegas dalam memberlakukan syarat-syarat tamu pengunjung, maka masyarakat juga akan berpikir ulang untuk melakukan yang melanggar pidana. Sebagai fenomena bisnis syari'ah baru. Hotel syari'ah keberadaannya mulai diperhitungkan karena terlepas dari fluktuasi ekstrim dari perubahan kebijakan ekonomi makro.¹⁰

Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang bertempat di Jl. Jend Gatot Subroto No. 8 Purwokerto merupakan lembaga bisnis yang bergerak dalam bidang jasa penginapan dan melakukan kegiatan usahanya dengan berdasarkan pada prinsip-prinsip syari'ah untuk menghilangkan unsur-unsur yang dilarang dalam Islam. Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto berdiri pada tanggal 7 Januari 2013 sehingga masih tergolong baru¹¹.

⁹ Ari Budi Sulistiono, "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Lokasi Terhadap Keputusan Menginap Studi Pada Tamu Hotel Indah Srandol Semarang", *Skripsi Tidak Diterbitkan*, Universitas Diponegoro Semarang, 2010, hlm. 24.

¹⁰ Fahrudin Ali Sabri, "Perkembangan Hotel Syari'ah Di Indonesia; Mengonsep Pariwisata Islami" dalam *karsa.stainpamekasan.ac.id*, Di Akses Tanggal 26 Juni 2013.

¹¹ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Direktur Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto, Tanggal 19 Februari 2013.

Transformasi perubahan Hotel Pandawa Purwokerto menjadi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto di mulai sejak 17 Januari 2013, dengan mensosialisasikan perubahan konsep manajemen hotel kepada para karyawan. Hal ini digunakan guna mengubah paradigma karyawan yang merupakan agen utama dalam bisnis perhotelan. Perubahan mendasar yang dialami Hotel Pandawa Purwokerto setelah merubah sistem manajemen dan mekanismenya menjadi hotel pandawa syari'ah ialah hotel pandawa mengalami penurunan aset pendapatanya.

Hal ini di pengaruhi oleh keterbatasan pelayanan yang ada dalam Hotel Pandawa Syariah Purwokerto yang meliputi seleksi tamu menginap, dan tidak adanya penyewaan hunian untuk kegiatan maksiat dan lain-lain.¹² Oleh karenanya penelitian ini dipandang penting guna mengetahui bagaimana penerapan manajemen bisnis syari'ah yang dilakukan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, penyusun tertarik untuk meneliti bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Perhotelan Syari'ah (Studi pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto).

B. Penegasan Istilah

Dalam penegasan istilah ini penulis akan menguraikan beberapa istilah-istilah yang di gunakan dalam judul skripsi. Hal ini bertujuan agar tidak terdapat perbedaan penafsiran dalam menginterprestasikan penelitian ini serta

¹² *Ibid.*, Tanggal 7 Mei 2013.

dapat memberikan arah tujuan dan memberikan pengertian kepada para pembaca mengenai tujuan apa yang hendak akan di capai dalam penelitian ini. Istilah-istilah tersebut antara lain adalah :

1. Manajemen

Manajemen memiliki pengertian yang sangat beragam, namun bila disederhanakan bisa dikelompokkan minimal ke dalam tiga pengertian: 1) seni memimpin, 2) proses perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengawasan, 3) bekerja melalui orang lain. Jadi segala sesuatu itu direncanakan dan ditentukan oleh seseorang, sedangkan pelaksana dari rencana dan ketentuan itu adalah orang lain.¹³

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (*Human Resources Development*) adalah kegiatan yang dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹⁴

3. Hotel Syariah

Hotel syari'ah adalah hotel yang berpegangan teguh pada prinsip-prinsip syari'ah Islam dalam menjalankan kegiatannya, hal ini dimaksudkan agar hotel bisa lebih memberikan suasana tenteram, nyaman, sehat dan bersahabat yang dibutuhkan tamu, baik tamu muslim maupun tamu non muslim. Hotel syari'ah adalah salah satu tawaran yang

¹³ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam* (Majrnang: Pustala EL Bayan: 2012), hlm. 1.

¹⁴ Kadarisman, *Manajemen pengembangan Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 5.

menarik dalam rangka meningkatkan kualitas moral dan karakter bangsa Indonesia yang luhur. Nilai maqashid syari'ah yang diusung dalam hotel ini adalah demi memberikan nilai kemashlahatan masyarakat dan untuk mencegah perbuatan maksiat.¹⁵

Dari pengertian hotel syari'ah di atas, Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto adalah salah satu hotel yang menjalankan bisnisnya dengan prinsip syari'ah, hal ini sesuai atau relevan dengan pengertian hotel syari'ah yang di maksud.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada, penelitian ini akan membahas dua permasalahan, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto?
2. Bagaimana Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto menurut analisis SWOT?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengemban sumber daya manusia di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training, pengembangan, dan kompensasi.

¹⁵ Fahrudin Ali Sabri, Perkembangan Hotel Syari'ah, Di Akses Tanggal 26 Juni 2013.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan manajemen syari'ah, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau lembaga Islam.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk penerapan manajemen Islam pada perusahaan, khususnya di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

E. Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini, penyusun menggunakan beberapa kajian-kajian teori yang diperoleh dari beberapa literatur yang berkaitan. Hal ini dimaksudkan guna mendukung penelitian dan sebagai landasan dasar dalam penelitian ini. Taliziduhu Ndraha dalam bukunya *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) telah mendapat perhatian sejak zaman dahulu. Tetapi sebagai sasaran studi manajemen, terhitung baru, sejalan dengan perkembangan manajemen pada awal abad ke 20. Claude S. George, Jr, *Dalam The History of Manajemen Thought (1974)*, mencatat bahwa personel manajemen yang merupakan bakal cikal MSDM, menjadi salah satu gerakan pada tahun 1910an. Dan pada tahun 30an, "the whole personnel function of bringing in and training the staff and maintaining favorable condition of work" disebut *Staffing* (lihat Luther Gulick dan L. Urwick, eds., *Paper on the Science of Administration*, 1937, 3).

Untuk memahami evolusi konseptual MSDM akhir akhir ini, William B Werther diambil sebagai contoh semula, Werther menulis tentang *personnel manajemen* (tahun 1970an) kemudian terahir ia menulis *Human resources* (tahun 1980an) dan terahir ia menulis *Human Resources And Personnel Manajemen* (tahun 1990an). Namun demikian, jika contennya di amati, pembahasan masih tetap di seputar SDM sebagai sumber daya industrial yang diharapkan memberikan sumbangan maksimal kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Pendekatan ini di anut sejak dahulu, dan terutama sejak Revolusi Industri (abad ke 18). Perhatian terhadap SDM sebagai manusia mulai insentif sejak hugo Munsterberg (1910, application of psycology of Manajemen and workers), rute pemikiran werther dan penulis lainnya menggambarkan pendekatan pengkajian tentang manusia dan lingkunganya, nilai dan kerja, yaitu perkembangan pendekatan MSDM dari aspek SDM sebagai sumber daya ke aspek SDM sebagai manusia, namun tetap terpusat pada level mikro atau organisasional industrial.¹⁶

Abdurrahmat Fathoni dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa hakikat manajemen adalah merupakan proses pemberian bimbingan, pimpinan, pengaturan, pengendalian dan pemberian fasilitas lainnya. Manakala kita menoleh kebelakang sebelum zaman penjajahan belanda dan memperhatikan sejarah bangsa indonesia, manajemen sudah dikenal dan sudah ada sejak dahulu kala.

¹⁶ Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Teori Perkembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hlm. 52-56.

Pengertian manajemen dapat disebut pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan yang merupakan proses kegerakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sumber daya manusia mempunyai wawasan masa depan memperhitungkan kemampuan yang ada, untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kadarisman dalam bukunya *manajemen pengembangan sumber daya manusia* mengemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Hariandja (2002: 168) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia dengan istilah “pelatihan dan pengembangan pegawai”, yaitu pelatihan dan pengembangan adalah merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan.

Selanjutnya Veithzal (2005: 227) menyatakan sebagai berikut: Pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi satu merih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditunjukkan membantu karyawan untuk dapat menangani jabatannya di masa mendatang, dengan memerhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.¹⁷

¹⁷ Kadarisman, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 8-12.

Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya Manusia* juga menjelaskan bahwa pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*), kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka sumber daya manusialah yang lebih penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut. Hal mana negara-negara yang potensial miskin sumber daya alamnya (Jepang dan Korea misalnya), tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat kita saksikan dewasa ini. Sebaliknya negara-negara yang potensial kaya akan sumber daya alam (negara-negara Timur Tengah misalnya), tetapi kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara pada contoh yang pertama.

Dari uraian singkat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.¹⁸

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 1-2.

Larasati Oktina dalam penelitiannya mengenai *Praktik Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi Pada Toha Putra Semarang)* dijelaskan tentang sejauh mana peran agama (Islam) mempengaruhi aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi. Dan tanggapan karyawan terhadap proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah diterapkan pada perusahaan.¹⁹ Tetapi belum pada aspek bagaimana manajemen pengembangan sumber daya manusia berbasis syari'ah pada perubahan manajemen perusahaan dan juga belum di analisis berdasarkan SWOT mengenai lokasi penelitian tersebut.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rohana dengan judul: *Analisis Laporan Keuangan Pada Perhotelan Syari'ah Di Indonesia*. Pada penelitian ini hanya membahas hasil analisis laporan keuangan dalam menilai kinerja perusahaan pada kelompok jasa perhotelan syariah serta lokasi penelitian yang berbeda pada satu perusahaan.²⁰

Dari berbagai penelitian di atas, belum ada penelitian yang membahas tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam bisnis perhotelan syari'ah, pada penelitian ini menegaskan tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training dan pengembangan, serta analisis strategi

¹⁹ Larasati Oktina, "Praktik Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan Pada PT. Toha Putra Semarang", *Skripsi* Tidak Diterbitkan, Universitas Diponegoro Semarang, 2012, hlm. 22.

²⁰ Rohana, "Analisis Laporan Keuangan Pada Perhotelan Syari'ah Di Indonesia", *Skripsi* Tidak Diterbitkan, Sekolah Tinggi Ilmu Perbanas Surabaya, 2011.

manajemen pengembangan sumber daya manusia dari sudut pandang SWOT, sehingga dapat menemukan strategi lanjutan yang tepat dan strategi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

F. Sistematika Pembahasan

Perumusan sistematika penulisan skripsi ini dimaksud guna memberikan gambaran yang jelas mengenai materi pembahasan dalam penelitian, sehingga dapat memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud dilakukannya penelitian skripsi.

Adapun sistematika dalam penyusunan skripsi ini penyusun membagi dalam lima bab yaitu: Bab I, pendahuluan. Dalam bab ini peneliti mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta tempat dan waktu penelitian dilaksanakan.

Di lanjutkan dengan bab II, tinjauan umum yang meliputi manajemen sumber daya manusia, teori manajemen pengembangan sumber daya manusia dan tinjauanya dalam Islam.

Bab III, adalah metode penelitian. Yang meliputi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Dilanjutkan dengan bab IV yang meliputi hasil dan pembahasan, gambaran umum Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto. Mengenai sejarah berdirinya perusahaan, profil perusahaan, letak geografis, serta aktivitas manajemen dalam perhotelan syari'ah. Serta analisis strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syari'ah. Dalam bab

ini akan di sajikan pula mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, serta tantangan (SWOT) pada penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syariah di hotel pandawa syari'ah purwokerto. Kemudian penyusun akan memaparkan pola dan pengembangan strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syari'ah di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto. Serta tinjaunya dalam perspektif Islam. Dari hasil analisa tersebut, dapat diketahui strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia yang baik, khususnya mengenai pola strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia.

Bab V, Penutup. Dalam bab penutup ini berisi beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diteliti.



BAB II

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pembahasan tentang pengertian Pengembangan Sumber daya Manusia (SDM) berikut dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen.

Gouzali (2000: 496) mengemukakan sebagai berikut:

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan di atas, Unit Kepegawaian/Personalia/SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM. Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan capital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan capital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para SDM-nya tidak kapabel dan terampil. Ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat

cepat using atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena *machines don't make things, people do.*²¹

Heidjrachman, (1997: 77) mengemukakan:

Pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

Berdasarkan pengertian pengembangan tersebut, tentu saja tidak terlepas dari bahasan tentang strategi pengembangan manajemen kualitas karena elemen dalam pengembangan manajemen kualitas tersebut diantaranya adalah mengacu pada pemberdayaan pegawai dan pendidikan serta pelatihannya.²²

Hal senada juga dikemukakan sikula (1981) sebagai berikut:

Development, in reference to staffing and personel matters, is a long term educational proses utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and teoritical knowledge for general purposes.

Dalam kaitan ini, yang perlu dielaborasi lebih lanjut bahwa pengembangan menekankan pada masalah staf dan personel, adalah suatu proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi, begitu pula seorang pemimpin akan terus belajar berbagai pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tercapainya tujuan umum yang lebih besar. Dalam kaitan ini, yang dikembangkan adalah pengetahuan SDM baik secara konseptual maupun teoritis. Pengembangan pengetahuan

²¹ Kadarisman, *Manajemen pengembangan*, hlm. 5-6.

²² *Ibid*, hlm. 15

dimaksudkan untuk memperbesar kemampuan para SDM dalam melaksanakan tugas-tugasnya.²³

Jelaslah bahwa *benang merah* yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.²⁴

B. Proses Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada banyak hal yang harus dilakukan dalam proses manajemen seiring dengan perbedaan definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen. Namun demikian, pada umumnya dapat kita ambil ada empat proses manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu POLC: proses perencanaan (*planing*), proses pengorganisasian (*organizing*), proses pengarahan (*leading/directing*), dan proses pengendalian (*controlling*).²⁵

a) Proses perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan membuat tujuan perusahaan dan diikuti dengan membuat berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut. Dengan demikian perencanaan (*planning*) harus memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang

²³ *Ibid.*, hlm. 7-8.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajem Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Bumi Aksara, 1999), hlm. 41-40.

²⁵ Fatkhul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam* (Majenang: Pustaka EL-Bayan 2012), hlm. 12.

dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan/organisasi secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Hadits Nabi Muhammad SAW menyebutkan:

إِنَّمَا الْأَمَلُ رَحْمَةٌ مِنَ اللَّهِ لِأُمَّتِي لَوْلَا الْأَمَلُ مَا أَرْضَعَتْ أُمٌّ وَلَدًا وَلَا عَرَسَ غَارِسٌ
شَجَرًا.²⁶

"*sungguh angan-angan (mengkonsep, imajinasi, planning) adalah rahmat Allah bagi umat Ku, andaikan saja tiada konsep tentu tidaklah terlahir anak dari seorang ibu, tiada pula petani menanam pohon.*" (HR. Dailamy)²⁷

b) Proses pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menanggapi tujuan perusahaan. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Allah sangat mencintai aktivitas/perbuatan yang terorganisir dengan baik, seperti ditunjukkan dalam Al-Qur'an,

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ
مَرْصُوصِينَ.²⁸

Artinya: "*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*".²⁹

²⁶ Albani Muhammad, *Da'if al-Jami al-Saqhir wa-Zeydatuhu*, Hadits No. 2045.

²⁷ Fatkhul Aminudin Aziz, *Manajemen dalam Perspektif Islam* (Majenang: Pustaka EL-Bayan 2012), hlm. 12.

²⁸ Q.S. Aşh-Şaff (61): 4.

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, hlm. 928.

c) Proses Pengarahan (*Directing/Leading*)

Pengarahan merupakan proses meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dinamis, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, pengarahannya berfungsi mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ.³⁰

Artinya: "Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik".³¹

d) Proses pengawasan (*controlling*)

Proses ini merupakan suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Jika tidak dilakukan pengawasan maka dapat terjadi pelaksanaan perencanaan tidak terlaksana dengan baik. Hal ini bisa saja berupa pemberian batas waktu penyelesaian (*deadline*) dan anggaran berlebihan, dan terjadi kegiatan lain yang tidak direncanakan semula. menurut Robert J. Mockler pengawasan merupakan usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan-balik (*feedback*), membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-

³⁰ Q.S. Al-'Ankabūt (29): 69.

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'ān dan Terjemah*, hlm. 638.

deviasi, serta mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

لَتَرْكَبَنَّ طَبَقًا عَنْ طَبَقٍ.³²

Artinya: "Sesungguhnya kamu melalui tingkat demi tingkat (dalam kehidupan)".³³

C. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.³⁴

Untuk dapat dikategorikan manajemen sumber daya insani Menurut Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Empat hal yang harus terpenuhi.³⁵

Pertama, manajemen Islami harus didasari dengan nilai-nilai dan akhlak Islami. Etika bisnis Islami yang ditawarkan Salafy berlaku universal tanpa mengenal ras dan agama. Boleh saja berbisnis dengan label Islam namun bila nilai-nilai dan akhlak berbisnis ditinggalkan cepat atau lambat bisnisnya akan hancur.

³² Q.S Al-Insyiqāq (84): 19.

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, hlm. 84.

³⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm. 105.

³⁵ Adiwarmar Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer* (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 171-172.

Kedua kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja. Cukuplah menjadi suatu kedzaliman bila perusahaan memanipulasi semangat ijtihad seorang pekerja dengan menahan haknya, kemudian menghiburnya dengan iming-iming pahala yang besar.

Ketiga faktor kemanusiaan dan spiritual sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis. Pekerja diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Tingkat partisipatif pekerja tergantung pada intelektual dan kematangan psikologinya. Bila hak-hak ekonomisnya tidak ditahan, pekerja dengan semangat jihad akan mau dan mampu melaksanakan tugasnya jauh melebihi kewajibanya.

Keempat, sistem struktur organisasi sama pentingnya. Kedekatan tidak berarti menghilangkan atasan dan bawahan dalam *ukhuwah islamiyah*, tidak berarti menghilangkan otoritas formal dan ketaatan pada atasan selama tidak bersangkutan dosa.

1. Rekrutmen

Menurut Dr. Sondang P. Siagian dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadi berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang di berhentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi

disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia.³⁶

Adapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi, yang jelas adalah bahwa lowongan itu harus diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melalui proses rekrutmen. Dengan demikian sebagai definisi dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikut proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.³⁷

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.³⁸ Hal ini sesuai dengan firman Allah:

³⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 101-102.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 101-102.

³⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 106.

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِيَ آسْتَفْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ آسْتَفْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَيْمِينُ.³⁹

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁴⁰

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syari'at Islam.⁴¹

Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan, dan besarnya gaji yang akan dibayarkan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kompetensi, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan diluar kemampuan mereka, dan bekerja diluar kapasitasnya. Al-Qur'an menyebutkan dalam surat Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^ع لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^أ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^ع رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ^ر

³⁹ Q.S Al-Qashash (28): 26.

⁴⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, hlm, 613.

⁴¹ *Ibid.*, hlm, 106-107.

عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ⁴³

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir".⁴³

Aspek kejujuran ditekankan, dalam hal ini. Seorang pelamar diharuskan memberi informasi yang sebenarnya tentang dirinya. Al Quran sangat menentang kebohongan, seperti disebutkan dalam ayat berikut:

وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْمُونَ⁴⁴

Artinya: "Dan janganlah kamu campur adukkan yang hak dengan yang bathil dan janganlah kamu sembunyikan yang hak itu, sedang kamu mengetahui".⁴⁵

Keakuratan informasi dari kedua belah pihak akan menjaga hubungan keduanya di masa depan.⁴⁶

2. Seleksi

Kebijakan dan strategi penyelesaian sumber daya manusia merupakan tahap lanjutan dari perekrutan sumber daya manusia. Adalah sia-sia bila

⁴² Q.S. Al-Baqarah (2): 286.

⁴³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah*, hlm. 72.

⁴⁴ Q.S. Al-Baqarah (2): 42.

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, hlm. 16.

⁴⁶ Larasati Oktina, *Praktik Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan Pada PT. Toha Putra Semarang, Skripsi Tidak Diterbitkan, Universitas Diponegoro Semarang, 2012. hlm. 52.*

perekrutan yang telah dilaksanakan dengan sangat baik serta mendatangkan pelamar yang berkualitas, tidak dilanjutkan dengan penyelesaian yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Tahap seleksi inipun, sama seperti tahap perekrutan, memiliki sejumlah hal yang perlu dicermati dan diwaspadai, agar kandidat yang berhasil melalui tahap seleksi adalah kandidat yang benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.⁴⁷

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil. Jadi, proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Dalam banyak departemen personalia, penarikan dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*.⁴⁸

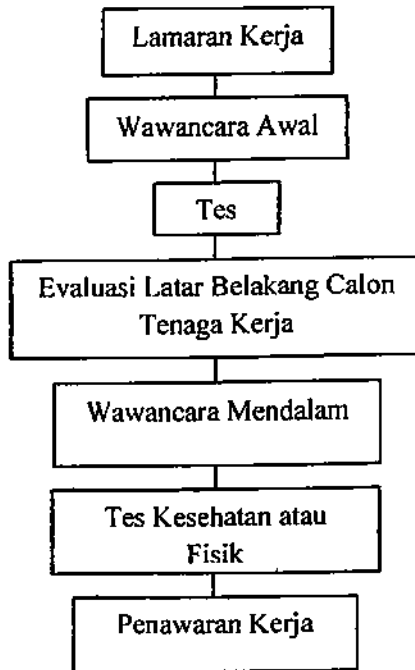
Sondang P. Siagian, proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau

⁴⁷ Ati Cahyani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 63.

⁴⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 1987), hlm. 85

tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.⁴⁹

Gambar 1. 1. Proses Seleksi



Diawal perkembangan Islam, jabatan kepegawaian tidak membutuhkan ujian seleksi bagi calon pegawai, tetapi hanya melalui konsensus pendapat para sahabat. Hal ini bisa dimaklumi, karena masyarakat muslim pada saat itu masih relatif kecil. Sehingga, relatif mudah untuk mengetahui orang-orang shaleh yang layak dan patut menjadi pegawai. Ketika wilayah kekuasaan Islam meluas, khalifah atau gubernur harus tegas dan selektif dalam memilih calon pegawai. Di samping itu, penentuan calon pegawai tidak bisa dilakukan/berdasarkan

⁴⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen*, hlm. 131.

pendapat individu, sehingga akan berpotensi terhadap penyalahgunaan wewenang dan menentukan orang yang tidak layak.

Proses pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi/perusahaan dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi diawal pengembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebankan tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembanya.⁵⁰

Menurut Ali (dalam Junaidah Hasyim, 2009) seleksi merupakan salah satu tugas yang sulit dalam organisasi. Proses seleksi ini dipenuhi dengan aspek KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam penerimaan karyawan.⁵¹ Al-Qur'an menegaskan dalam surat Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحَدُنَهُمَا يَتَأْتِيَّ اسْتَجْرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ⁵²

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁵³

Hal ini sangat penting bagi manajer muslim untuk memahami tuntunan Al-Qur'an yang dapat mencegah penerimaan yang tidak jelas dan

⁵⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm.110-111.

⁵¹ Larasati Oktina, *Praktik Manajemen Berbasis Islam*, hlm. 53.

⁵² Q.S. Al-Qashas (28): 26.

⁵³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, hlm. 613.

tindakan yang tidak profesional dari nepotisme dan untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja.

Pada kebanyakan negara Muslim, proses seleksi masih kental dengan praktik KKN dikarenakan tingginya tingkat kekeluargaan sehingga menguatkan jaringan persahabatan maupun kekeluargaan. Dalam Islam, proses seleksi pekerja dilakukan dengan beberapa prinsip:

1. Keadilan
2. Berdasarkan kompetensinya
3. Kejujuran
4. Islam melarang penugasan diluar kemampuan individu pekerja

Manajer perlu memutuskan kriteria seleksi untuk mengevaluasi pelamar-pelamar untuk posisi yang lowong. Kriteria seleksi adalah karakteristik yang berasal dari deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Perusahaan sudah barang tentu berharap bahwa pelamar dengan karakteristik seperti ini akan berprestasi memuaskan dalam pekerjaan dan tetap bersama perusahaan. Kriteria seleksi biasanya dapat dirangkum dalam beberapa kategori: pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan karakteristik kepribadian.

a. Pendidikan Formal

Untuk kriteria, perusahaan cenderung menetapkan lamanya pendidikan formal dan jenis pendidikan.

b. **Pengalaman/Kinerja Masa Lalu**

Kriteria lainnya yang dapat dipakai adalah pengalaman dan kinerja masa lalu. Banyak spesialis seleksi yang meyakini bahwa kinerja masa lalu di pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa yang akan datang, pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. **Kriteria Fisik**

Dimasa lalu, banyak perusahaan yang secara sadar maupun tidak sadar menggunakan karakteristik fisik (termasuk penampilan si pelamar) sebagai kriteria seleksi. Namun kini praktik semacam itu umumnya dianggap diskriminatif dan illegal, kecuali dapat dibuktikan bahwa penampilan fisik berhubungan langsung dengan efektivitas kerja.

d. **Karakteristik pribadi dan tipe kepribadian**

Kriteria terakhir yang dapat dipakai adalah karakteristik pribadi dan tipe kepribadian. Karakteristik pribadi meliputi status perkawinan, jenis kelamin, usia, dll.

3. Kontrak Kerja

Kontrak kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam proses manajemen sumber daya manusia, dimana dalam kontrak kerja terdapat perjanjian antara kedua belah pihak (manajemen dan pekerja) dalam suatu waktu dan dalam pekerjaan tertentu. Sebelum ditetapkan menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai dua tahun. Jika dalam masa kontrak tersebut

karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun, jika kinerjanya jelek dan tidak optimal. Karyawan tersebut bisa dipecat.⁵⁴

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh yang bekerja untuk dirinya.⁵⁵ Allah SWT berfirman:

أَهْمُ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ لَنْ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ⁵⁶

Artinya: "Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain, dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan".⁵⁷

Ibnu Shihab bertutur: Aku pernah diberitahu oleh Urwah bin Zubair bahwa Aisyah-Ummul Mukminin ra.pernah berkata:

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلَانِ مِنْ بَنِي الدَّبِيلِ هَادِيَا حَرِيَّتٍ وَهُوَ
عَلَى دِينِ كُفَّارٍ قُرَيْشٍ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَا حِلَّتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَرَا شُورٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ
فَأَتَاهُمَا بِرَا حِلَّتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثٍ.⁵⁸

⁵⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm.112.

⁵⁵ Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 82.

⁵⁶ Q.S. Az-Zukhruf (43):32.

⁵⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*. hlm. 798.

⁵⁸ Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Hadits No. 2264.

"Rasulullah SAW. Dan Abu Bakar pernah mengkontrak jasa seseorang dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan. Orang tersebut beragama seperti agama kafir Quraisy. Beliau kemudian memberikan kedua kendaraannya kepada orang tersebut. Beliau lalu mengambil janji dari kedua orang tersebut (agar berada) di Gua Tsur setelah tiga malam dengan membawa kedua kendaraan Beliau pada waktu subuh pada hari yang ketiga". (HR. Bukhari)⁵⁹

Allah SWT juga berfirman:

وَأِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُمْ أُخْرَىٰ⁶⁰

Artinya: "Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian maka berilah mereka upah yang menjadi haknya".⁶¹

Abu Hurairah menuturkan bahwa Nabi saw. Pernah bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ، قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَىٰ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ جِيرًا فَاسْتَوَفَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ.⁶²

"Dari Abu Hurairah r.a berkata, telah bersabda Rasulullah SAW, Allah berfirman: Ada tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat, yakni, seorang yang telah berjanji akan memberi sesuatu karena-Ku, lalu mengkhianatinya, seseorang yang menjual orang merdeka dan dan memakan hasil jualannya, seseorang yang telah memperkerjakan seseorang, dan orang itupun telah melakukan pekerjaannya dengan baik, tetapi orang tersebut tidak mau membayar upahnya. (HR. Bukhari).⁶³

4. Penilaian Kerja

Soekidjo Notoatmodjo menyatakan penilaian kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan

⁵⁹ Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, hlm. 82.

⁶⁰ Q.S. Al-Talāq (65): 6.

⁶¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'ān dan Terjemah*, hlm. 945.

⁶² Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*. Hadits No. 2227.

⁶³ Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, hlm. 90.

organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin.⁶⁴

Dalam kehidupan suatu ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap orang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaiki apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dalam memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

⁶⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 1998), hlm.132-134.

a. Peningkatan prestasi kerja:

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil:

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan:

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi:

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi:

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan:

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi:

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja bagi karyawan yang baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

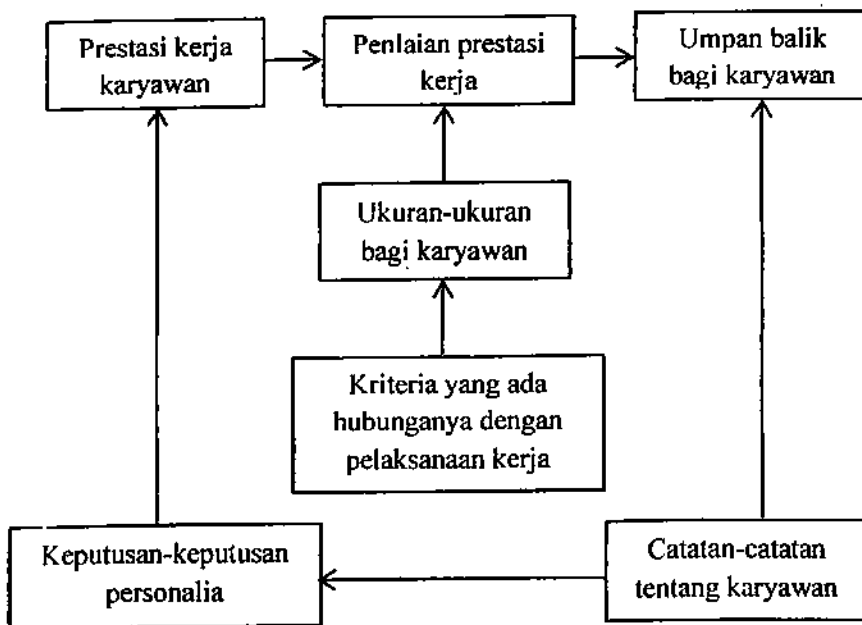
Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria kerja tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung kepada karyawan yang bersangkutan.⁶⁵

Penilaian prestasi kerja pada umumnya orientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan itu dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Metode yang berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang telah terjadi, dan sampai derajat tertentu dapat diukur.

⁶⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan*, hlm. 132-136.

Namun demikian, metode ini juga mempunyai kelemahan, yakni prestasi kerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja yang lalu para karyawan memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan prestasi-prestasi mereka.⁶⁶

Gambar 1.2 Elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja.



5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Soebagio Atmodiwirio, pendidikan dan pelatihan (*training*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem pengembangan sumber daya manusia. Dalam sistem ini termasuk sub sistem perencanaan, pengadaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Melalui pengembangan tenaga dilakukan berbagai kegiatan yang mengacu kepada

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 136.

upaya agar segala sumber daya manusia dapat didayagunakan dan dihasilgunakan oleh organisasi semaksimal mungkin.⁶⁷

Soekidjo Notoatmodjo, ada dua macam metode atau pendekatan yang digunakan dalam pendidikan atau pelatihan karyawan, yakni:

1. Metode *Off the Job Site* yaitu pendidikan atau pelatihan di luar oleh karyawan sebagai peserta diklat keluar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya. Kemudian mengikuti pendidikan atau pelatihan, dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya.
2. Metode *On the Job Site* yaitu pelatihan yang berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru kepada supervisor yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti, itu minta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan kepada para pegawai baru. Para pegawai senior yang bertugas untuk membimbing pegawai baru (sebagai trainer) diharapkan memperlihatkan suatu contoh-contoh pekerjaan yang baik, dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan konkret, yang dapat dikerjakan oleh pegawai baru tersebut segera setelah pelatihan berakhir.⁶⁸

Ahmad Ibrahim Abu sinn, Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Diriwayatkan dari Al-Miqdam r.a. dari Nabi SAW bersabda:

⁶⁷ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Training: Pedoman Praktis bagi Penyelenggara Training* (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), hlm. 1.

⁶⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan*, hlm. 33-36.

عَنْ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدُهُ، وَإِنْ نَبِيُّ اللَّهِ دَاوُدُ عَلَيْهِ السَّلَامُ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدُهُ.⁶⁹

"Makanan apa saja yang dimakan seseorang, adalah lebih baik memakan dari hasil usaha tangan sendiri. Sesungguhnya Nabi Allah Daud a.s. beliau makan dari hasil tangannya sendiri. (HR. Bukhori, Abu Daud, Nasa'i)⁷⁰

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.⁷¹

3. Kompensasi

Kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.⁷²

⁶⁹ Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Hadits No. 2072.

⁷⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm.117.

⁷¹ *Ibid.*, hlm.117.

⁷² Dewi Hanggraeni – Muhammad Irfan Syaebani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), hlm. 139-140.

Pay dissatisfaction ini bisa berdampak pada:

- Penurunan kinerja
- Pemogokan
- Tingkat ketidakhadiran yang tinggi
- *Turnover* yang tinggi
- Rendahnya komitmen terhadap perusahaan.

Sebaliknya, apabila dikelola dengan baik maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk mempertahankan pekerja, mempertahankan produktivitas, dan membantu perusahaan mewujudkan tujuan-tujuan dan visi yang diraihnya.⁷³

Abdurrahmat Fathoni menyatakan suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.⁷⁴

Dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal,⁷⁵ yaitu:

1. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan.

⁷³ Dewi Hanggraeni - Muhammad Irfan Syaebani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 139-140.

⁷⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen*, hlm. 270.

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 275-276.

2. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “*point*” untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
4. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis ditempat lain. Dalam mengambil langkah ini, dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

Selain itu Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.⁷⁶

*“Berikanlah upah atau jasa orang yang kamu pekerjakan, sebelum keringatnya kering”.*⁷⁷

⁷⁶ Bayhaqi, *Al-Sunan al-Saghīr Bayhaqī*, Jus 2, Hadits No. 321.

⁷⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 113.

ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatiran bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.⁷⁸

⁷⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm.113.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan mengambil lokasi di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto yang bertempat di Jl. Jend Gatot Subroto No 8 Purwokerto. Waktu penelitian adalah selama 1 bulan terhitung dari 7 November s/d 7 Desember 2013, yaitu penyusun mendatangi langsung ke lapangan atau masyarakat, kelompok, dan lembaga yang menjadi obyek penelitian dalam hal ini adalah Hotel Pandawa Syariah Purwokerto.⁷⁹

Sedangkan pendekatan penelitiannya menggunakan metode deskriptif-kualitatif yaitu metode penelitian untuk menggambarkan, meringkas berbagai macam fenomena sosial yang ada di masyarakat, dan berupaya menarik realitas sosial itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran fenomena tertentu.⁸⁰

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sesuatu yang melekat pada variabel penelitian dan yang menjadi sentral permasalahan,⁸¹ yaitu para pengelola Hotel Pandawa Syariah, meliputi manajer, karyawan. Sedangkan objek penelitian ini adalah manajemen pengembangan sumber daya manusia yang di terapkan di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto. Selain itu, juga di

⁷⁹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 22-23.

⁸⁰ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.68.

⁸¹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 88.

analisis mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

B. Sumber Data

a. Data primer

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder. Adapun data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang di cari.⁸² Dalam hal ini data primer atau data utama bersumber dari:

- 1) Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto selaku perusahaan yang menjalankan bisnis dengan manajemen berbasis syari'ah, sejalan dengan pola manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini.
- 2) Para karyawan Hotel Pandawa Syari'ah juga merupakan sumber data primer dalam penelitian ini, sebab karyawan pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan manajemen. Hal ini dimaksud guna mengoptimalkan dan mempertajam analisis data dalam penelitian ini.

a. Data sekunder

Data sekunder yang di pakai dalam penelitian ini adalah data-data yang berasal dari buku-buku, jurnal, penelitian yang terkait dengan

⁸² Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

tema, serta internet, mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia pada Hotel Pandawa Syariah Purwokerto. Sebab, data sekunder adalah data yang di peroleh dari pihak lain.⁸³

C. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa metode observasi, salah satu metode observasi adalah metode observasi tidak berstruktur. Observasi tidak berstruktur di maksud, adalah observasi yang di lakukan tanpa menggunakan guide observasi. Dengan demikian, pada observasi ini pengamat harus mampu secara pribadi mengembangkan daya pengamatanya dalam mengamati suatu obyek. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, dengan di sertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek.⁸⁴

Metode observasi ini digunakan penyusun untuk melihat seperti apa manajemn pembersyaan sumber daya manusia (SDM) dalam perhotelan syariah di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto. Dan bagaimana penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia pada perhotelan syariah di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto.

b. Wawancara

Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk memperoleh tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan intrviewer atau orang yang di

⁸³ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 91.

⁸⁴ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, hlm.166.



wawancara, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara.⁸⁵ Sejalan dengan hal ini terdapat pula metode interview, metode ini merupakan pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan dengan tujuan penyelidikan.⁸⁶

Dalam penggunaan metode ini interview akan dilaksanakan secara bebas apa yang di inginkan oleh peneliti kepada interviewer, tetapi mengarahkan dalam pembicaraanya. Penyusun menggunakan sistem ini agar dalam wawancara lebih mudah dan komunikatif. Tetapi hal ini yang menjadi sasaran atau tujuan tetap harus terkontrol sehingga data-data yang diperoleh akan terjamin validitas maupun keakuratanya. Adapun kaitanya dengan *interview guide*, yang terfokus pada beberapa bagian yakni :

1) Deskripsi Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti akan mencari data seputar sejarah pendirian perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta data-data lain yang dapat menggambarkan deskripsi lokasi penelitian. Pada bagian ini data akan diperoleh dari hasil wawancara bersama pihak atau pemilik perusahaan.

2) Pola Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syariah yang diterapkan pada Hotel Pandawa Syariah Purwokerto. Pada bagian ini, peneliti akan mencari informasi mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia yang

⁸⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, hlm.108.

⁸⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hlm. 136.

diterapkan pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto. Adapun wawancara guna memperoleh informasi ini akan dilakukan bersama pihak atau pemilik perusahaan, dan karyawan.

Sumber data yang digunakan penyusun pada metode ini yaitu mengenai fakta yang ada di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto. Penyusun juga akan mewancari para karyawan yang berada Hotel Pandawa Syariah Purwokerto. Melalui wawancara langsung sesuai *guide interview*, akan didapat data-data primer yang dibutuhkan. Dengan metode ini penyusun berharap agar dapat mengetahui secara detail bagaimana penerapan maupun pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syariah di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.⁸⁷ Pada penelitian ini, penyusun memilih jenis dokumen resmi, yaitu dokumen yang berupa memo, pengumuman, intruksi, aturan lembaga, hingga berita mengenai lembaga.⁸⁸ Dokumen-dokumen tersebut antara lain: dokumen sejarah singkat hotel pandawa syariah purwokerto; visi misi, dan tujuan hotel pandawa syariah purwokerto; struktur organisasi; serta jenis dan proses manajemen pengembangan sumber daya manusia di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

⁸⁷ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.73.

⁸⁸ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 121-123.

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penyusun menggunakan beberapa metode penelitian, antara lain :

a. Metode kualitatif deskriptif

Penyusun menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data-data yang bersifat kualitatif yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisah menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.⁸⁹ Metode ini digunakan untuk menganalisis data yang berupa pernyataan-pernyataan, keterangan yang berupa angka. Dalam hal ini penyusun akan mendeskripsikan pola manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syariah pada Hotel Pandawa Syariah Purwokerto, serta pengelolaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syariah di Hotel Pandawa Pandawa Syariah Purwokerto.

b. Metode Analisis SWOT

Metode analisis SWOT merupakan metode analisis data yang menunjukkan bahwa kinerja kebijakan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor eksternal dan internal yakni faktor kekuatan (*strengths*) kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).⁹⁰

Dari berbagai komponen yang ada pada metode analisis SWOT, akan dapat ditemukan langkah kinerja kebijakan suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini yakni pada penerapan manajemen pengembangan

⁸⁹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 245.

⁹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 172.

sumber daya manusia dalam perhotelan syariah di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto. Berikut adalah tabel langkah penentuan kinerja kebijakan metode analisis SWOT :

Internal	STRENGTHS (S)	WEAKNESS (W)
Eksternal	Tentukan kekuatan faktor-faktor internal	Tentukan faktor-faktor kekuatan internal
OPPORTUNITIES (O) Tentukan kekuatan faktor-faktor eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
THREATS (T) Tentukan kekuatan faktor-faktor eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi semua ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari semua ancaman

Tabel 2.1 Diagram Matrik SWOT

Tabel diagram matrik SWOT⁹¹ di atas, menunjukkan tiga langkah dalam penentuan kinerja kebijakan metode analisis SWOT, yakni tahap evaluasi data internal dan eksternal perusahaan, tahap pembuatan matriks SWOT serta tahap pengambilan keputusan.⁹² Melalui metode ini, akan menghasilkan strategi lanjutan sebagai bentuk manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam perhotelan syaria'ah di Hotel Pandawa Syariah Purwokerto.

⁹¹ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm 31.

⁹² *Ibid.*, hlm. 203.



BAB IV

HOTEL PANDAWA SYARI'AH PURWOKERTO DALAM PENERAPAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Deskripsi Dan Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

Pada Tahun 1979 : Didirikan pertama kalinya Hotel Pandawa oleh Nyi Hafsah dari Jakarta, dengan 21 kamar dan satu cafe. Berlokasi di Jl. Jend. Gatot Subroto No. 8 Purwokerto. Tahun 1997, Hotel Pandawa beralih kepemilikan kepada Sodara Hargo Lugiwo dari Semarang. Tahun 1999, Hotel Pandawa berpindah kepemilikan kepada sodara Kusbandrio dari Purworejo. Tahun 2012, Hotel Pandawa berpindah kepemilikan lagi kepada saudara Aliyah Faradj, dengan mengubah konsep kepemimpinannya menjadi hotel yang berbasis syari'ah.⁹³

Hotel Pandawa di tetapkan menjadi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto pada tanggal 4 Januari 2013 berdasarkan Surat Keputusan Nomor: 503/IUH-BN/002/BPMPP/2013 tentang izin usaha hotel dan penginapan kepala badan penanaman modal dan pelayanan perizinan.⁹⁴ Hotel Pandawa Syari,ah Purwokerto adalah hotel yang operasionalnya telah menggunakan prinsip-prinsip syari'ah atau pedoman ajaran islam, guna memberikan suasana tentram, nyaman, sehat dan bersahabat yang dibutuhkan tamu, baik muslim maupun non muslim.

⁹³ Wawancara Dengan, Sunarto, Karyawan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto, Tanggal 19 November 2013.

⁹⁴ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Manajer Hotel, Tanggal 8 November 2013.

Operasional Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto tidak jauh berbeda dengan hotel-hotel lainnya, tetap tunduk kepada peraturan pemerintah, tetap buka 24 jam, pemasarannya tetap terbuka untuk semua kalangan baik muslim maupun non muslim.

Ciri khas yang tercermin pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto adalah penekanan terhadap seleksi tamu yang menginap, dimana setiap tamu yang menginap harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang ada di dalam Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang dimana semua itu untuk menghindari perbuatan-perbuatan yang dilarang dalam Islam serta demi kenyamanan para tamu.

2. Visi dan Misi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

Sesuai dengan bentuk perusahaan, Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang berorientasi dalam bidang jasa penginapan maka memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Menjadi pelopor perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata yang berbasis syari'ah Islam.

Misi : Mensinergikan seluruh aspek dalam perusahaan dengan syari'ah Islam

: Dakwah keislaman

: Mempersempit ruang gerak kemaksiatan.

Visi dan misi inilah yang menggerakkan seluruh manajemen Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto untuk menjalankan bisnisnya sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto,

demikian mencapai tujuannya. Seluruh manajemen yang diterapkan pun senantiasa mengacu pada visi dan misi tersebut.⁹⁵

3. Struktur Organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

Struktur Organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto masih relatif sederhana dikarenakan status Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang masih baru dan belum berkembang. Meskipun demikian struktur organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto sudah bisa memenuhi tujuan dasar yaitu mengorganisasikan sumber daya manusia kebagian-bagian yang membutuhkannya dengan porsi yang seimbang dengan beban kerjanya.

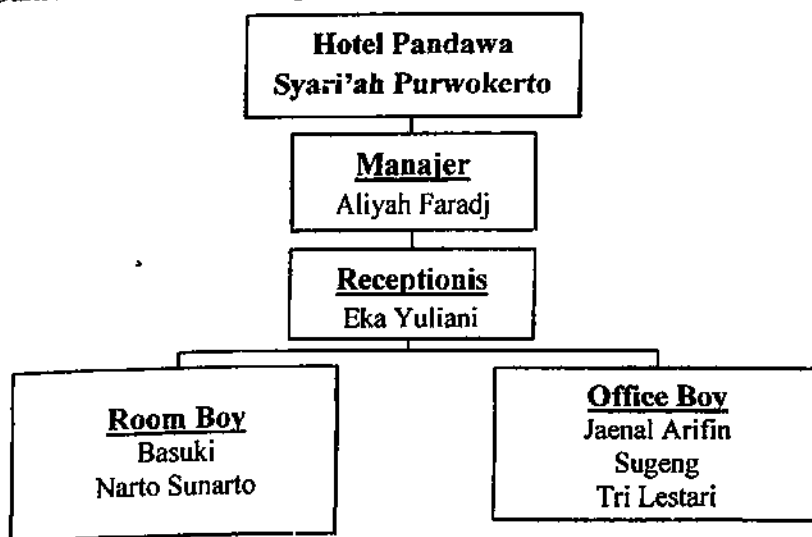
Pembagian kerja pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dibentuk sesuai dengan kegiatan operasionalnya. Dapat diuraikan, struktur organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto terdiri dari pemilik hotel yaitu Ibu Aliyah Faradj, yang bertanggung jawab atas semua lini, aset dan kemajuan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto. Pemilik hotel juga merangkap sebagai manajemen tunggal pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang mengatur seluruh aktivitas operasional meliputi pula bagian administrasi Hotel.

Terdapat tiga bagian yang membantu pihak manajemen dalam operasionalnya yakni: bagian receptionis, room boy, dan office boy, bagian receptionis bertanggung jawab melayani pendaftaran dan seleksi tamu yang akan menginap. Bagian room boy bertanggung jawab

⁹⁵ *Ibid.*, Tanggal 8 November 2013.

mengantarkan tamu ke ruang kamar yang telah disediakan serta memberikan fasilitas yang diperlukan. Dan office boy bertanggung jawab dengan seluruh lingkungan kebersihan, kerapihan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto. Secara struktur organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.3 Struktur Organisasi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto



4. Penerapan Manajemen Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

Manajemen yang diterapkan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto ialah merupakan salah satu pola manajemen yang berdasarkan Islam yang dilandasi dengan prinsip-prinsip syari'ah. Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang dalam aktivitasnya sebagai jasa penginapan dan pariwisata tidak menerima sembarang tamu yang datang, Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto hanya mau menerima tamu yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah dibuat oleh Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang sesuai dengan prinsip syari'ah. Akad yang digunakan ialah Ijarah atau sewa kamar. Aplikasi Hotel Pandawa Syari'ah

Purwokerto dapat dilihat dengan tidak adanya fasilitas-fasilitas seperti minuman beralkohol, panti pijat, dan lain sebagainya yang notabene itu tidak sesuai dengan prinsip syari'ah.

Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto juga melengkapi sarana beribadah, seperti alat-alat sholat (mukena, sajadah, sarung), dan Al-Qur'an. Selain itu juga karyawan-karyawan wanita di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto diwajibkan mengenakan kerudung/jilbab. Dan juga mengucapkan "assalamualaikum" kepada setiap tamu yang baru datang/sapaan melalui telfon.

Kualitas pelayanan jasa yang ada mencerminkan bagaimana pengelolaan dari sudut internal perusahaan, baik dari pihak manajemen hotel maupun kualitas karyawannya dalam melayani pelanggan secara baik berdasarkan kecepatan, ketanggapan dalam menghadapi keluhan, keramahan kebersihan, dan lain sebagainya. Untuk dapat mewujudkan pelayanan yang berkualitas sangat perlu dibutuhkan dukungan dan komunikasi yang baik dari pihak perusahaan, karyawan, maupun konsumen hotel.

B. Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen adalah proses pelamar dalam jumlah yang banyak dan waktu yang tepat. Proses rekrutmen karyawan yang dilaksanakan di

Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dikarenakan adanya lowongan yang kosong yang disebabkan karena berbagai alasan seperti adanya kekosongan dalam jabatan yang terjadi karena staff yang mengisi pada jabatan keluar.

Selain alasan yang telah disebutkan di atas proses rekrutmen karyawan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto juga didasarkan pada kebutuhan manajemen sumber daya manusia yang sedang dibutuhkan oleh pihak manajemen hotel.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Dalam Islam, proses pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syari'at Islam.⁹⁶

Proses rekrutmen karyawan yang dilakukan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto ditangani langsung oleh pimpinan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dengan alasan metode ini lebih efektif dan efisien. Adapun cara-cara yang dilakukan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dalam mencari pelamar adalah dengan cara pengumuman dari pihak intern. Yaitu memberitahuakan tentang lowongan yang ada kepada

⁹⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 106.

teman, kerabat dan pihak karyawan. Hotel Pandawa Syari'ah menggunakan metode ini supaya efektif karena jumlah karyawan yang dibutuhkan tidak terlalu banyak.⁹⁷

Dalam hal ini Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto tidak dapat memiliki sekumpulan calon karyawan yang bisa dinilai sesuai dengan kriteria dan tidak dapat menghasilkan kualitas sumber daya yang dibutuhkan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Seleksi

Proses seleksi merupakan proses kelanjutan dari rekrutmen setelah surat lamaran masuk dan terkumpul/setelah ditemukanya calon karyawan. Adapun proses seleksi yaitu meliputi: lamaran kerja, wawancara awal, tes, evaluasi latar belakang calon tenaga kerja, wawancara mendalam, tes kesehatan atau fisik, dan penawaran kerja.

Diawal perkembangan Islam, jabatan kepegawaian tidak membutuhkan ujian seleksi bagi calon pegawai, tetapi hanya melalui konsensus pendapat para sahabat. Hal ini bisa dimaklumi, karena masyarakat muslim pada saat itu masih relatif kecil. Sehingga relatif mudah untuk mengetahui orang-orang shaleh yang layak dan patut menjadi pegawai. Ketika wilayah Islam meluas, khalifah atau gubernur harus tegas dan selektif dalam memilih calon pegawai. Disamping itu, penentuan calon pegawai tidak bisa dilakukan/berdasarkan pendapat

⁹⁷ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Manajer Hotel, Tanggal 19 November 2013.

individu, sehingga akan berpotensi terhadap penyalahgunaan wewenang dan menentukan orang yang tidak layak.⁹⁸

Proses seleksi yang dilakukan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dimulai dengan proses pencarian calon tenaga kerja yang di beritahukan kepada pihak intern. Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto mengutamakan setiap karyawan yang masuk adalah seorang muslim dan muslimah. Setelah mendapatkan calon tenaga kerja Hotel Pandawa Syari'ah langsung melakukan tes wawancara kepada calon karyawan mengenai latar belakang dan pengetahuan calon karyawan mengenai prinsip-prinsip syari'ah yang diterapkan di hotel pandawa syari'ah yang tidak menerima sembarang tamu yang datang yang kemudian dilanjut dengan penawaran kerja. Setelah selesai Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto akan langsung menerima calon tenaga kerja tersebut dan memberi pengembangan dan pengetahuan selanjutnya.⁹⁹

Dalam hal ini Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto tidak dapat memiliki sekumpulan orang-orang preferensi tertentu yang bisa dipilih sebagai karyawan sehingga tidak dapat memadukan pekerja dengan pekerjaannya.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara kedua belah pihak (manajemen dan pekerja) dalam satu waktu dan dalam pekerjaan tertentu sebelum ditetapkannya menjadi karyawan tetap. Biasanya para karyawan

⁹⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 110-111.

⁹⁹ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Manajer Hotel. Tanggal 19 November 2013.

menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai dua tahun. Jika dalam masa kontrak tersebut karyawan mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya secara optimal dalam menjalankan tugas, maka ia bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap, namun, jika kinerjanya jelek dan tidak optimal. Karyawan tersebut bisa dipecat.¹⁰⁰

Namun di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto tidak ada perjanjian kontrak kerja antara manajemen dan karyawan, hal ini dilakukan untuk memberi kebebasan kepada karyawan.¹⁰¹ Karyawan bisa sewaktu waktu keluar apabila sudah tidak bisa lagi menjalankan pekerjaannya karena alasan tertentu. Dalam hal ini kebutuhan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto tidak selamanya terjamin karena tidak adanya kontrak kerja untuk keberlangsungan perusahaan.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Penilaian Kerja

Penilaian kerja dalam hal pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.¹⁰²

Selain itu Kemajuan karier sebagian besar tergantung kepada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karier. Ketika kinerjanya di bawah

¹⁰⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 112.

¹⁰¹ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Manajer Hotel, Tanggal 19 November 2013.

¹⁰² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan*, hlm. 132-134.

standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karier lainnya, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa tercapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

Metode penilaian kerja yang dilakukan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto ialah hanya dengan menilai kepatuhan karyawan terhadap manajemen syari'ah yang sudah diterapkan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto, yang antara lain meliputi evaluasi kerja yang dilakukan setiap bulanya mengenai kinerja para karyawannya yang telah lalu.¹⁰³ Dalam hal ini karyawan hotel pandawa syari'ah dalam setiap aktivitasnya tidak mengetahui kemampuan kinerjanya sampai mana untuk perusahaan dan tidak adanya pengembangan kinerja dari karyawan itu sendiri karena tidak adanya umpan balik dari perusahaan.

5. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan suatu langkah yang ditempuh oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam sistem ini termasuk sistem perencanaan, dan pengembangan tenaga manusia yang mengacu agar segala sumber daya manusia dapat didayagunakan oleh organisasi semaksimal mungkin. Ada dua macam

¹⁰³ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Manajer Hotel., Tanggal 8 November 2013.

metode pelatihan yang digunakan dalam pendidikan atau pelatihan karyawan, yakni: metode *Off the Job Site* dan *On the Job Site*.¹⁰⁴

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompensasi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.¹⁰⁵

Pelatihan dan Pengembangan yang dilakukan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto ialah dengan melakukan pembelajaran dan pengarahan kepada karyawan secara rutin guna meningkatkan ilmu pengetahuan karyawan mengenai prinsip Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih bagus lagi. Selain itu juga selalu melakukan evaluasi dalam hal pekerjaan setiap akhir bulan oleh pimpinan hotel guna mengetahui pengembangan hotel dan sumber daya manusia itu sendiri.¹⁰⁶

Dalam hal ini sumber daya manusia di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto mempunyai pengetahuan dan tanggung jawab yang cukup tentang manajemen syari'ah yang diterapkan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

¹⁰⁴ Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Training*, hlm. 33-36.

¹⁰⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 117.

¹⁰⁶ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Manajer Hotel, Tanggal 8 November 2013.

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Proses Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem pemberian kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.¹⁰⁷

Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi.¹⁰⁸ Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Hal ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatiran bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.¹⁰⁹

Pemberian kompensasi yang diberikan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dibedakan mejadi dua:

¹⁰⁷ Dewi Hanggraeni - Muhammad Irfan Syaebani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 139-140.

¹⁰⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen*, hlm. 270.

¹⁰⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 113.

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung yang diberikan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto sudah sesuai dengan standar kompensasi di Purwokerto dan diberikan tepat setiap bulanya.¹¹⁰

b. Kompensasi tidak langsung

Pemberian kompensasi tidak langsung/tunjangan diberikan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto pada waktu menjelang hari raya idul fitri yang diberikan berupa barang dan uang. Selain itu juga dengan diberikanya insentif berupa jamsostek oleh Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto kepada setiap karyawannya.¹¹¹ Dalam hal ini karyawan Hotel Pandawa Syari'ah mempunyai kewajiban dan tanggung jawab serta semangat kerja karna adanya imbal balik dari perusahaan.

C. Analisis SWOT Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

1. Analisis Faktor Internal Perusahaan

Berikut faktor kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weaknesses*) pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

Komponen	Kekuatan (<i>Strenghts</i>)	Kelemahan (<i>Waeknesses</i>)
SDM		- Tidak memiliki tenaga kerja yang mahir karena karena proses rekrutmen yang dilakukan hanya di lingkungan sekitar.

¹¹⁰ Wawancara Dengan, Sunarto, Karyawan Hotel, Tanggal 19 November 2013.

¹¹¹ Wawancara Dengan, Aliyah Faradj, Manajcr Hotel, Tanggal 8 November 2013.

Proses Rekrutmen		<ul style="list-style-type: none"> - Tidak memiliki sekumpulan calon karyawan yang dinilai sesuai kriteria. - Tidak dapat menghasilkan kualitas SDM yang dibutuhkan. - Menyebabkan pengambilan tenaga kerja yang dibawaah standar sehingga perlu banyak training.
Proses Seleksi		<ul style="list-style-type: none"> - Tidak dapat memiliki sekumpulan orang-orang preferensi tertentu yang bisa dipilih sebagai karyawan sehingga tidak dapat memadukan pekerja dengan pekerjaanya.
Kontrak kerja		<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan perusahaan tidak selamanya terjamin karena tidak adanya kontrak kerja antara manajemen dengan karyawan untuk keberlangsungan perusahaan.
Penilaian		<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan tidak mengetahui kemampuan kinerjanya sampai mana untuk perusahaan. - Tidak adanya pengembangan kinerja dari karyawan itu sendiri karena tidak ada umpan balik dari perusahaan.
Pelatihan dan Pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan dan tanggung jawab karyawan yang cukup tentang manajemen Syari'ah yang diterapkan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto 	

Kompensasi	- Semangat kerja dan tanggung jawab karyawan.	
------------	---	--

Tabel 2.2

Daftar Kekuatan dan Kelemahan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

2. Analisis Faktor Eksternal Perusahaan

Berikut faktor peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*)

Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto:

Komponen	Peluang (<i>Opportunities</i>)	Tantangan (<i>Threats</i>)
Konsumen (Pasar)	<ul style="list-style-type: none"> - Sebagian besar penduduk Indonesia adalah muslim. - Belum banyak perkembangan Hotel Syari'ah di Purwokerto - Pada masa-masa tertentu terdapat peningkatan konsumen. Seperti pada hari raya, maupun hari libur 	<ul style="list-style-type: none"> - Anggapan masyarakat non muslim yang mengira hanya untuk umat Islam saja. - Tidak adanya promosi/pengenalan kepada masyarakat tentang keberadaan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.
Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya perhatian dari pemerintah badan penanaman modal dan pariwisata. 	
Pesaing	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya loyalitas konsumen baik dari instansi maupun perorangan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Semakin maraknya jasa perhotelan di Purwokerto.
Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan yang baik dengan konsumen yang berasal dari instansi/perusahaan/masyarakat. 	
Tempat	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi yang strategis di utara kota Purwokerto yang berdekatan dengan stasiun K.A 	

Sosial, ekonomi	Prinsip syari'ah merupakan ajaran islam yang harus ditegakan oleh masyarakat islam. Pertumbuhan penduduk maupun ekonomi yang meningkat setiap tahun membuat peningkatan pula pada pelanggan Hotel Pandawa Syari'ah.	Kesadaran Manusia yang belum mengerti tentang ajaran Agama Islam.
-----------------	--	---

Tabel 2. 3
Daftar Peluang dan Ancaman pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

Setelah terdapat *listing* hasil dari beberapa komponen-komponen faktor SWOT, langkah penyusunan analisis SWOT berikutnya adalah menilai dan memasukkan komponen-komponen tersebut melalui cara pendekatan kualitatif Matriks SWOT yang telah dikembangkan Kearns.¹¹²

a) Sel A adalah Manajemen Kinerja SO (*Strength, Opportunity*)

Manajemen ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.

b) Sel B adalah Manajemen Kinerja ST (*Strenght, Threats*)

Manajemen ini adalah manajemen dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

c) Sel C adalah Manajemen Kinerja WO (*Weakness, Opportunity*)

Manajemen ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

¹¹² Freddy Rangkuti, *Analisis*, hlm. 31-32.

d) Sel D adalah Manajemen Kinerja WT (*Weakness, Threats*)

Manajemen ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Berikut analisis strategi yang dikembangkan melalui berbagai komponen faktor internal dan eksternal Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto berdasarkan pendekatan kualitatif.

3. Matrik SWOT Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

Dari berbagai komponen-komponen analisis kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto, maka formulasi strategi dari perpaduan masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

INTERNAL	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
	1. Pengetahuan dan tanggung jawab karyawan yang cukup tentang manajemen Syari'ah yang diterapkan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto. 2. Semangat kerja dan tanggung jawab karyawan	1. Tidak memiliki tenaga kerja yang mahir karena karena proses rekrutmen yang dilakukan hanya di lingkungan sekitar. 2. Tidak memiliki sekumpulan calon karyawan yang dinilai sesuai kriteria. 3. Tidak dapat menghasilkan kualitas SDM yang dibutuhkan.

		<p>4. Menyebabkan pengambilan tenaga kerja yang dibawah standar sehingga perlu banyak training.</p> <p>5. Tidak dapat memiliki sekumpulan orang-orang preferensi tertentu yang bisa dipilih sebagai karyawan sehingga tidak dapat memadukan pekerja dengan pekerjaanya</p> <p>6. Kebutuhan perusahaan tidak selamanya terjamin karena tidak adanya kontrak kerja antara manajemen dengan karyawan.</p> <p>7. Karyawan tidak mengetahui kemampuan kinerjanya sampai mana untuk perusahaan.</p> <p>8. Tidak adanya pengembangan kinerja dari karyawan itu sendiri karena gak ada umpan balik dari perusahaan.</p>
EKSTERNAL		
Peluang (O)	Sel A (Manajemen SO)	Sel B (Manajemen WO)
1. Sebagian besar penduduk Indonesia adalah muslim.	1. Menciptakan pengembangan manajemen dengan meningkatkan	1. Meningkatkan penerapan manajemen SDM pada proses

<p>2. Belum Banyak perkembangan Hotel Syari'ah di Purwokerto</p> <p>3. Pada masa-masa tertentu terdapat peningkatan konsumen. Seperti pada hari raya, maupun hari libur</p> <p>4. Adanya perhatian dari pemerintah badan penanaman modal dan pariwisata.</p> <p>5. Adanya loyalitas konsumen baik dari instansi maupun perorangan</p> <p>6. Hubungan yang baik dengan konsumen yang berasal dari instansi/perusahaan/masyarakat</p> <p>7. Lokasi yang strategis di utara kota purwokerto yang berdekatan dengan stasiun K.A</p> <p>8. Prinsip syari'ah merupakan ajaran islam yang harus ditegakan oleh masyarakat islam.</p> <p>9. Pertumbuhan penduduk maupun ekonomi yang meningkat setiap tahun membuat peningkatan pula pada pelanggan Hotel Pandawa Syari'ah.</p>	<p>fungsi manajemen yang secara khusus menangani aktivitas manajemen sumber daya manusia. (S1,S2,O2,O4,O5,O6)</p>	<p>rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan kompensasi guna meningkatkan SDM yang berkualitas. (W1, W2, W3, W4, W5, W6, W7, W8 O2, O4, O5, O6, O8)</p> <p>2. Menetapkan manajer pada setiap aspek khususnya pada manajemen rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sehingga tercipta sebuah kinerja manajemen yang berkualitas yang mampu menghadapi berbagai masalah. (W1, W2, W3, W4, W5, W6, W7, W8, O1, O2, O4, O5, O8)</p>
<p>Ancaman (T)</p>	<p>Sel C (Manajemen ST)</p>	<p>Sel D (Manajemen WT)</p>
<p>1. Anggapan masyarakat non islam yang mengira hanya untuk</p>	<p>1. Memperkuat fungsi manajemen secara umum serta</p>	<p>1. Meningkatkan hubungan profesionalisasi</p>

<p>umat islam saja.</p> <p>2. Tidak adanya promosi/ pengenalan kepada masyarakat tentang keberadaan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto</p> <p>3. Semakin maraknya jasa perhotelan di Purwokerto.</p> <p>4. Kesadaran Manusia yang belum mengerti tentang ajaran Agama islam.</p>	<p>menciptakan pengembangan manajemen yang secara khusus menangani SDM. (S1, S2, T1, T2, T3, T4)</p> <p>2. Strategi pemasaran perlu dilakukan untuk meningkatkan pasar. (T1, T2, T3, T4, S2.</p>	<p>dengan karyawan, konsumen maupun pesaing dalam hal kualitas kerja. (W1, W2, W3, W4, T, T W5, W6, W7, W8, T1, T2, T4,)</p>
---	--	--

Tabel 2.4

Matriks Analisis SWOT Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

Dalam matrik SWOT (*strength, weakness, opportunities, and threats*) menghasilkan empat alternatif strategi yakni kombinasi strategi SO, ST, WO, dan WT, yang dirinci seperti:

a. Sel A (*Strengths-Opportunities Strategy*)

1) Menciptakan pengembangan manajemen dengan meningkatkan fungsi manajemen yang secara khusus menangani aktivitas manajemen.

b. Sel B (*Weakness-Opportunities Strategy*)

1) Meningkatkan penerapan manajemen SDM pada proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan kompensasi guna meningkatkan SDM yang berkualitas. Menetapkan manajer pada setiap aspek khususnya pada manajemen rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sehingga tercipta sebuah kinerja manajemen yang berkualitas yang mampu menghadapi berbagai masalah.

2) Menetapkan manajer pada setiap aspek khususnya pada manajemen rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sehingga tercipta sebuah kinerja manajemen yang berkualitas yang mampu menghadapi berbagai masalah.

c. Sel C (*Strengths-Threats Strategy*)

1) Memperkuat fungsi manajemen secara umum serta menciptakan pengembangan manajemen yang secara khusus menangani SDM.

2) Strategi pemasaran perlu dilakukan untuk meningkatkan pasar

d. Sel D (*Weakness-Threats Strategy*)

1) Meningkatkan hubungan profesionalisasi dengan karyawan, konsumen, maupun pesaing dalam hal kualitas kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto meliputi:
 - a. Proses rekrutmen yaitu proses pencarian karyawan yang dilakukan dengan cara pengumuman dari pihak intern, yaitu memberitahukan tentang lowongan yang ada kepada teman, kerbata, seleksi, kontrak kedan pihak karyawan
 - b. Proses proses seleksi yaitu proses pemilihan karyawan dalam hal ini Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto hanya menggunakan 2 tahap saja dalam mendapatkan karyawan. Yaitu seleksi iterview dan pengetahuan.
 - c. penilaian kerja, dalam hal ini Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto kurang begitu memperhatikan prestasi kerja karyawan, sehingga dalam hal sumber daya manusia kurang mendorong semangat motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
 - d. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto menggunakan metode *on the job*. Yang dilaksanakan dalam bentuk *choaching* seperti yang dikemukakan dalam bukunya Soekidjo Notoatmodjo.
 - e. Pemberian kompensasi yang dilakukan di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto di bedakan menjadi dua kompensasi langsung dan tidak

langsung yang diberikan setiap bulannya dan menjelang hari raya untuk kompenasi tidak langsung.

Secara keseluruhan dari proses pelaksanaan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto sudah sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah namun dalam sumber daya manusianya Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto masih tergolong di bawah standar.

2. Matrik SWOT yang dapat dijadikan rujukan bagi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia antara lain:
 - a. Sel A (*Strengths-Opportunities Strategy*) menciptakan pengembangan manajemen dengan meningkatkan fungsi manajemen yang secara khusus menangani aktivitas manajemen.
 - b. Sel B (*Weakness-Opportunities Strategy*) meliputi 1) Meningkatkan penerapan manajemen SDM pada proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, pelatihan dan kompensasi guna meningkatkan SDM yang berkualitas. Menetapkan manajer pada setiap aspek khususnya pada manajemen rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sehingga tercipta sebuah kinerja manajemen yang berkualitas yang mampu menghadapi berbagai masalah.
 - c. Sel C (*Strengths-Threats Strategy*) meliputi 1) Menguatkan fungsi manajemen secara umum serta menciptakan pengembangan manajemen

yang secara khusus menangani SDM. 2) Strategi pemasaran perlu dilakukan untuk meningkatkan pasar

- d. Sel D (*Weakness-Threats Strategy*) meningkatkan hubungan profesionalisasi dengan karyawan, konsumen maupun pesaing dalam hal kualitas kerja

B. Saran-saran

Dari beberapa kesimpulan yang di uraikan melalui proses analisis tersebut, maka penyusun ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Tingkatkan kembali kualitas sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.
2. Tetap menjalankan bisnisnya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
3. Hasil dari penyusunan skripsi ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Azwar, Saifudin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Abdurrahmat, Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006.
- Ali, Fahrudin Sabri, "Perkembangan Hotel Syari'ah Di Indonesia; Mengonsep Pariwisata Islami dalam" (<http://www.karsa.stainpamekasan.ac.id>).
- Aminudin, Fatkhul Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, Majenang: Pustaka EL-Bayan 2012.
- An-Nabhani, Taqyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Atmodiwirio, Soebagio, *Manajemen Training: Pedoman Praktis bagi Penyelenggara Training*, Jakarta: Balai Pustaka, 1993.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana, 2009.
- Cahyani, Ati, *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: Syaamil Qur'an, 2007.
- Hasan, Ali, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1987.
- Hanggraeni, Dewi - Irfan, Muhammad Syaebani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2002.

- Ibrahim, Ahmad Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2006.
- Ismanto, Kuart, *Manajemen Syari'ah, Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Karim, Adiwarmanto, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Malayu, Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Ndraha, Taliziduhu, *Pengantar Teori Perkembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Oktina, Larasati, "Praktik Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan (Studi Pada PT. Toha Putra Semarang)", *Skripsi* Diterbitkan, Universitas Diponegoro Semarang, 2012.
- P. Siagian, Sondang, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- P. Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 1999.
- Rohana, "Analisis Laporan Keuangan Pada Perhotelan Syari'ah Di Indonesia", *Skripsi* Tidak Diterbitkan, Sekolah Tinggi Ilmu Perbanas Surabaya, 2011.
- Rangkuti, Freddy, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Reza, Syailendra Irwansyah Rezeki, "Strategi Komunikasi Change Manajemen" (Perubahan Konsep Bisnis Dari Hotel Konvensional ke Syari'ah) *Jurnal Semai Komunikasi Vol. II / No. 1*, Desember 2011: 60:81.
- Sulistiono, Ari Budi, "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Lokasi Terhadap Keputusan Menginap", (Studi Pada Tamu Hotel Indah Spondol Semarang), Fakultas Ekonomi, *Skripsi* Tidak Diterbitkan, Universitas Diponegoro Semarang, 2010.
- Sabri, Fahrudin Ali, *Perkembangan Hotel Syari'ah Di Indonesia; Mengonsep Pariwisata Islami*, www.karsa.stainpamekasan.ac.id, Di Akses Tanggal 26 Juni 2013.

Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.

Susanti, Lina, "Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan", (Studi pada Hotel Sofyan Betawi, Menteng, Jakarta), *Skripsi Tidak Diterbitkan*, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2004.

Usman, Husaini, dan Setiadi Akbar, Purnomo, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

LAMPIRAN

NIM. 082323044

UNIVERSITAS



--

INTERVIEW GUIDE I

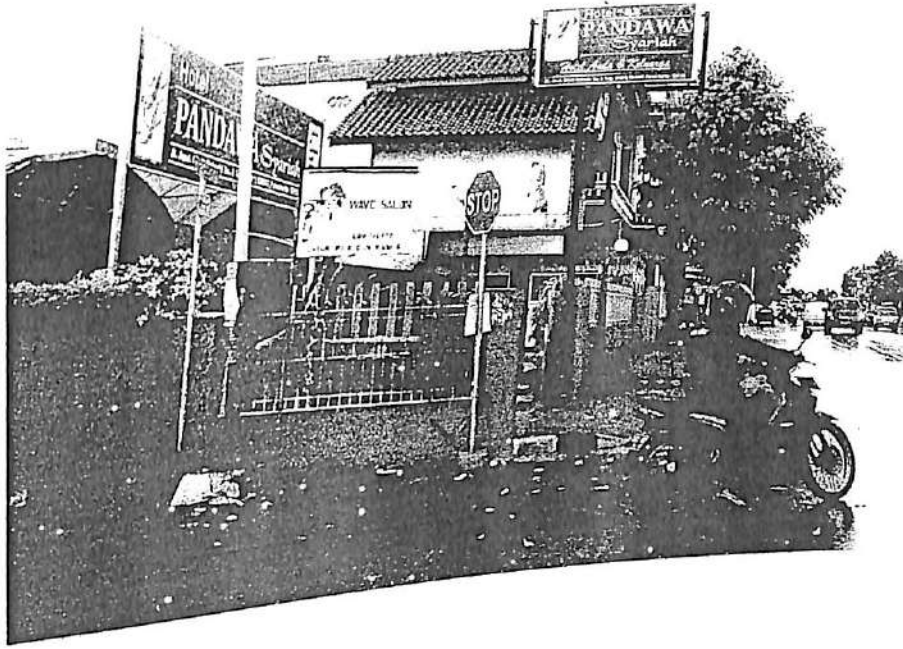
- I. Deskripsi Lokasi Penelitian
 - 1) Berkaitan dengan sejarah pendirian perusahaan, kapan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto didirikan? serta bagaimanakah sejarah pendiriannya?
 - 2) Mengapa perusahaan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto memilih lokasi di Jl. Gatot Subroto Purwokerto, sebagai lokasi pendiriannya? Apa sajakah pertimbangannya?
 - 3) Mengapa Hotel Pandawa Purwokerto berubah sistemnya menjadi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto?
 - 4) Apa visi dan misi perusahaan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto?
 - 5) Bagaimanakah bentuk struktur organisasi perusahaan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto?
- II. Pola Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto?
 - a. Rekrutmen
 1. Apa alasan yang mendasari diadakanya rekrutmen?
 2. Berapa kali dilakukan rekrutmen?
 3. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan?
 4. Berapa jumlah pelamar yang masuk pada proses rekrutmen?
 - b. Seleksi
 1. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan seleksi?
 2. Berapa kali seleksi dilakukan terhadap pelamar?
 3. Siapa yang melakukan proses seleksi?
 4. Dimana seleksi dilakukan?
 - c. Kontrak Kerja
 1. Apa terdapat perjanjian kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan?
 2. Jika ada, apa fungsi dan pentingnya kontrak kerja bagi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto?

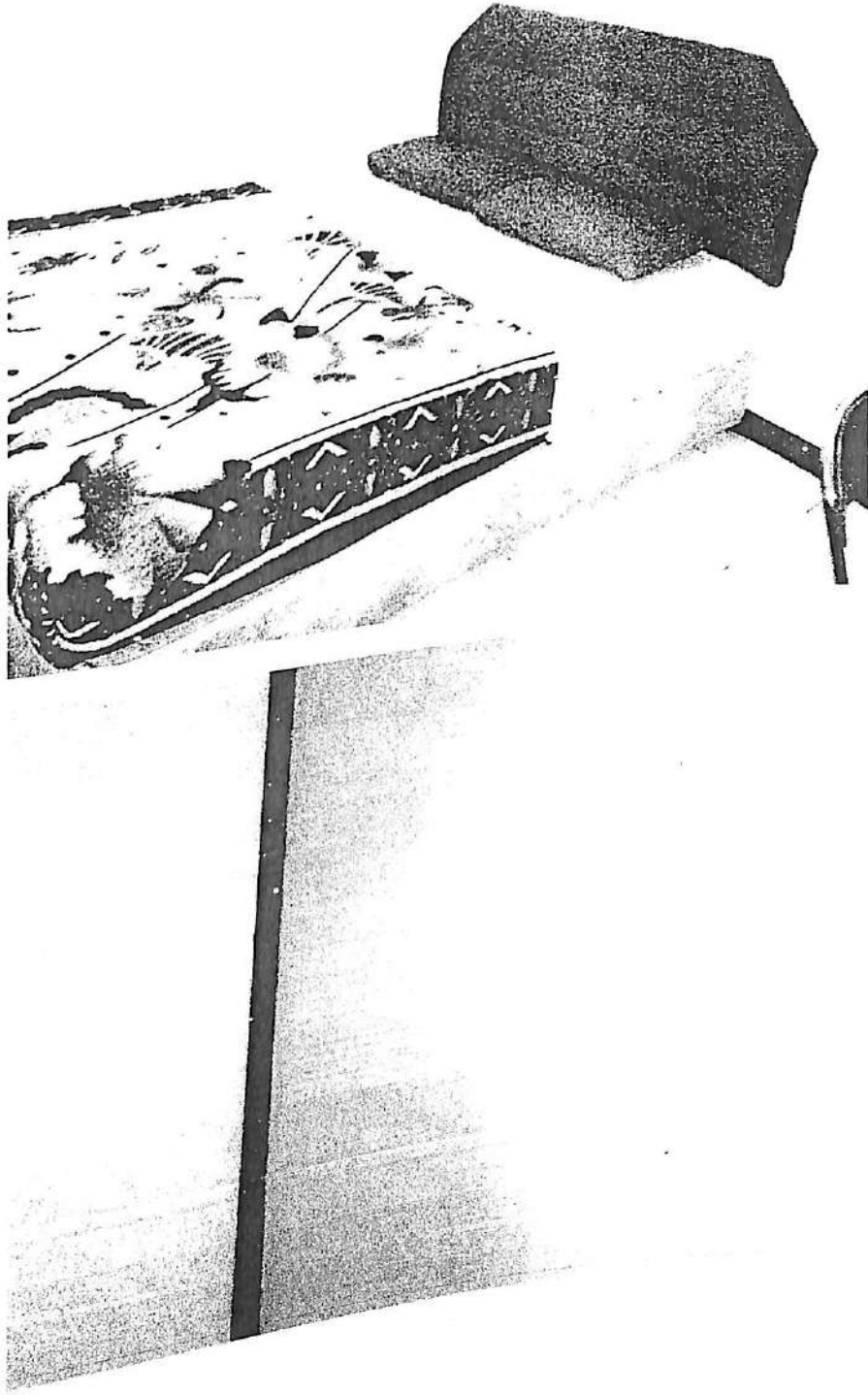
3. Berapa lama waktu penentuan kontrak kerja antara Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dengan karyawan?
- d. Penilaian Kinerja Karyawan
1. Bagaimana penilaian Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto dalam melakukan penilaian kinerja karyawan?
 2. Apa fungsi penilaian kinerja bagi Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto?
 3. Apakah ada point tersendiri dalam penilaian karyawan?
 4. Penghargaan apa yang diberikan Hotel Pandawa Syari'ah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang baik?
- e. Training
1. Bagaimana proses pelatihan terhadap karyawan?
 2. Berapa kali pelatihan yang dilakukan?
 3. Apakah ada pelatihan eksternal yang diikuti oleh karyawan?
 4. Dimanakah pelatihan eksternal dilaksanakan?
 5. Berapakah jumlah karyawan yang dikirimkan untuk mengikuti pelatihan eksternal?
 6. Berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mengikuti pelatihan eksternal?
- f. Pengembangan
1. Bagaimana proses pengembangan terhadap karyawan?
 2. Metode apa yang digunakan dalam pengembangan?
 3. Berapakah karyawan yang telah dikembangkan oleh manajemen?
 4. Siapakah dan pada jabatan apa karyawan yang telah dikembangkan?
 5. Berapa lama pengembangan dilakukan?
- g. Kompensasi
1. Apakah Hotel Pandawa Syari'ah mengenal pemberian kompensasi kepada karyawan?
 2. Apa bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan?
 3. Apa sebab-sebab pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan?

4. Apa harapan bagi Hotel Pandawa Syariah terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan?

--

HOTEL PANDAWA SYARI'AH PURWOKERTO





NIM. 082323044

UJUG. 074543023





**PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN
(BPMPP)**

Jl. Jend. Soedirman No. 540 Purwokerto Kode Pos 53116
Telp. (0281) 627965 624521 Fax. (0281) 624521 Website : www.banyumasinvest.com

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN
KABUPATEN BANYUMAS
NOMOR : 503 / IUH-BN/002 / BPMPP / 2013
TENTANG**

**IZIN USAHA HOTEL DAN PENGINAPAN
KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN**

Menimbang

- a. bahwa permohonan Sdr. ALIYAH FARADJ yang diterima tanggal 10 Januari 2013, Perihal Permohonan Perubahan Nama Hotel terhadap Izin Usaha Hotel dan Penginapan;
- b. bahwa berdasarkan Surat Permohonan perubahan nama tanggal 04 Januari 2013 maka telah terjadi perubahan Nama Usaha sesuai Keputusan Kepala BPMPP Nomor : 503/IUH-B/020/BPMPP/2012 tanggal 15 Oktober 2012 menjadi Hotel Pandawa Syariah;
- c. bahwa sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Kabupaten Banyumas tentang izin usaha hotel dan penginapan kepada yang bersangkutan;

Mengingat

- 1. Undang – undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah – daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara tahun 1950 Nomor 24 Berita Negara tanggal 8 Agustus Tahun 1950);
- 2. Undang – undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang – undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan kedua atas Undang - undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
- 3. Undang – undang Nomor 10 Tahun 1990 tentang tentang Kepariwisataaan (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 11);
- 4. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Usaha Hotel dan Penginapan (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas tahun 2009 Nomor 2 Seri E);
- 5. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 27 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2009 Nomor 3 Seri D);
- 6. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Kepada Kepala BPMPP Kabupaten Banyumas.

MEMUTUSKAN

Memberikan Izin Usaha Hotel kepada :

Nama : Sdr. ALIYAH FARADJ.
 Alamat : Jl. Tentara Pelajar No.03 Desa/Kel. Kedungwuluh Rt.005/Rw.003
 Kec. Purwokerto barat Kab. Banyumas.

Nama Usaha : Hotel " PANDAWA SYARIAH ".
 Lokasi Usaha : Jl. Gatot Subroto No.08 Desa/Kel. Kedungwuluh Rt.005/Rw.003
 Kec. Purwokerto Barat Kab. Banyumas

Jumlah Kamar : 21 (Dua puluh satu) Kamar.

Dengan telah ditetapkannya Izin Usaha Hotel tersebut dalam Diktum PERTAMA maka SK. Ke. BPMPP No No.503/IUH-B/020/BPMPP/2012 tanggal 15 Oktober 2012 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi;
 Izin usaha tersebut dikum PERTAMA dapat dicabut apabila tidak sesuai lagi dengan izin yang bersangkutan, tidak mematuhi segala kewajiban dan larangan sebagaimana diatur dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan ini;
 Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : Purwokerto
 pada tanggal : 17 JAN 2013

an. BUPATI BANYUMAS
 KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN PERIZINAN
 KABUPATEN BANYUMAS
 KEPALA BADAN LINGKUNGAN HIDUP



BIDI RUDWIANTO

TEMBUSAN :

- Kepada Yth;
- Bupati Banyumas up. Sekda (sebagai laporan);
- Kepala Dinporabudpar Kab. Banyumas;
- Arsip Sub.bid. Pelayanan.

KABUPATEN BANYUMAS
Chasanah
NIM. 082323044

KABUPATEN BANYUMAS
ZULHA
Purwokerto
NIP. 072323023

KABUPATEN BANYUMAS
NIP. 19570311986031002

KABUPATEN BANYUMAS
BANYUMAS
NIP. 072323023

Lampiran : Keputusan Kepala BPMPP Kab. Banyumas
Nomor : 503/-B/002/BPMPP/2013
Tanggal : 17 JAN 2014

KEWAJIBAN DAN LARANGAN PEMEGANG IZIN HOTEL DAN PENGINAPAN

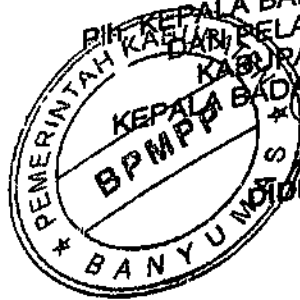
KEWAJIBAN PEMEGANG IZIN HOTEL DAN PENGINAPAN :

1. Untuk hotel bintang, mencegah penjualan dan/atau peredaran minuman keras kepada pengunjung yang belum dewasa, dan penjualan minuman keras oleh hotel bintang hanya dilakukan secara eceran untuk diminum di lingkungan hotel;
2. Untuk usaha hotel melati, usaha penginapan remaja, usaha pondok wisata dan usaha tempat indkos, dilarang menyediakan dan/atau menjual minuman keras;
3. Pemeliharaan sanitasi dan kesehatan lingkungan;
4. Menjaga kelaikan teknis alat perlengkapan untuk menjamin kepentingan dan keselamatan umum;
5. Memberikan pelayanan dan perlindungan serta pengamanan terhadap barang-barang milik tamu dikamar dari lingkungan pencuri dan/atau kerusakan;
6. Menyelenggarakan administrasi keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku;
7. Mentaati semua ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku;
8. Melaporkan tingkat hunian secara tertulis setiap 3 (tiga) bulan sekali, dikirim selambat-lambatnya pada minggu kedua bulan pertama terwujud berikutnya kepada Bupati Banyumas cq. Dinporabudpar Kab. Banyumas
9. Mencegah penggunaan hotel melati dari kegiatan yang dapat mengganggu keamanan dan melanggar kesusilaan;
10. Melakukan upaya secara terus menerus untuk meningkatkan pelayanan kepada tamu dengan meningkatkan mutu tenaga kerja;
11. Mentaati ketentuan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

LARANGAN BAGI PEMEGANG IZIN HOTEL DAN PENGINAPAN :

1. Mendirikan, memperluas tempat usaha tanpa seizin Bupati Banyumas;
2. Menjalankan usaha lain serlain yang ditetapkan dalam izin;
3. Memindahtangankan persetujuan Prinsip dan Izin Usaha Hotel kepada pihak lain tanpa seizin Bupati Banyumas;

a.n. BUPATI BANYUMAS
PIH. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN PERIZINAN
KABUPATEN BANYUMAS
KEPALA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
RUDWIANTO



KEUANGAN
M. U. W. A. S. H. A. N. A. H.
CHASANAH
NIM. 082323044

BPMPP Kab. Banyumas
M. U. W. A. S. H. A. N. A. H.
ZULIFA
NIP. 19570311986031002

M. U. W. A. S. H. A. N. A. H.
M. HUM
NIP. 19570311986031002

BANK INDONESIA
BANK SYARIAH REPUBLIK INDONESIA



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN
(BPMPP)

Jl. Jend. Soedirman No. 540 Purwokerto Kode Pos 53116
 Telp. (0281) 627965 624521 Fax. (0281) 624521 Website : www.banyumasinvest.com

KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN
KABUPATEN BANYUMAS
NOMOR : 503/HO-BN/029/BPMPP/2013
TENTANG

IZIN GANGGUAN / IZIN TEMPAT USAHA
KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN
 yang diterima pada tanggal 10 Januari 2013 perihal : Permohonan

- a. Permohonan Sdr. ALIYAH FARADJ tentang perubahan nama HOTEL PANDAWA & CAFE sesuai Perubahan Nama Usaha terhadap Izin Gangguan.
- b. bahwa telah terjadi Perubahan Nama Usaha semula dengan nama HOTEL PANDAWA & CAFE sesuai Keputusan Kepala BPMPP Kab. Banyumas No. 503/HO-PL/486/BPMPP/2012 Tgl. 2 Oktober 2012 menjadi HOTEL PANDAWA SYARIAH berdasarkan surat Permohonan Perubahan Tgl. 4 Januari 2013 berdasarkan hasil penelitian dan pemeriksaan di lokasi oleh Tim Perizinan Kab. Banyumas, permohonan tersebut di atas secara administrasi dan teknis telah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Kabupaten Banyumas tentang Izin Gangguan / Izin Tempat Usaha.

1. Undang - Undang Gangguan (Hinderordonatie stbl. Tahun 1926 Nomor 226 telah beberapa kali diubah dan diubah terakhir dengan stbl. Tahun 1940 Nomor 14 dan 450);
2. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah - Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Tahun 1950 Nomor 24, Berita Negara tanggal 8 Agustus 1950);
3. Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang - Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2001 tentang Retribusi Izin Gangguan, Nomor 9 Tahun 2001 tentang Retribusi Izin Gangguan, Nomor 27 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2009 Nomor 3 Seri D) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 17 Tahun 2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kab. Banyumas Tahun 2011 Nomor 5 Seri D);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 2 Tahun 2001 Seri C);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 27 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Banyumas Nomor 17 Tahun 2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kab. Banyumas Tahun 2011 Nomor 5 Seri D);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 6 Tahun 2011 tentang Retribusi Perizinan Tertentu, (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 21 Tahun 2011 tentang Retribusi Perizinan Tertentu, Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Kabupaten Banyumas Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Kabupaten Banyumas.
7. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 9 Tahun 2001 tentang Retribusi Perizinan Tertentu, (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 21 Tahun 2011 tentang Retribusi Perizinan Tertentu, Nomor 10 Tahun 2010 tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Kabupaten Banyumas.

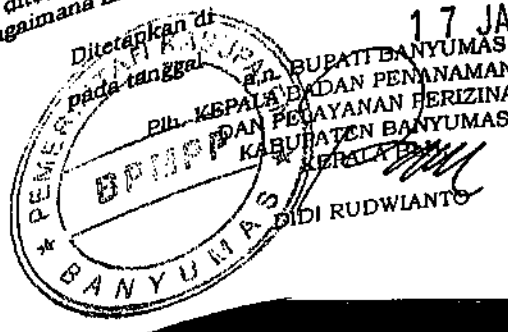
MEMUTUSKAN :

- 1. **KEPUTUSAN KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TENTANG PERUBAHAN NAMA USAHA TERHADAP IZIN GANGGUAN**
- 2. **Memberi izin kepada** : ALIYAH FARADJ
- 3. **Alamat** : Jl. Tentara Pelajar No.3 Kel. Kedungwuluh RT.005/003 Kec. Purwokerto Barat Kab. Banyumas
- 4. **Untuk** : HOTEL PANDAWA SYARIAH
- 5. **Luas** : 1.000 m²
- 6. **Di atas tanah milik** : ALIYAH FARADJ (AJB No. 79/II/2012 Tgl. 8-2-2012 Notaris Fifi Ruri Endarti, SH)
- 7. **Sertipikat** : HM. No. : 01721 dan 01722
- 8. **Terletak di** : Jl. Jend. Gatot Subroto No. 8 (Jl. Kolektor) Desa/Kelurahan : Kedungwuluh Kecamatan : Purwokerto Barat

Berdasarkan Pasal 17 Ayat (2) Huruf b Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas No. 21 Tahun 2011 tentang Retribusi Perizinan Tertentu di Kabupaten Banyumas terhadap Pemegang Izin tidak dikenakan retribusi. Pemegang Izin sebagaimana Diktum KESATU wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Keputusan ini.

Dengan berlakunya Keputusan Kepala BPMPP Kab. Banyumas No. 503/HO-PL/486/BPMPP/2012 tanggal 02 Oktober 2012 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Purwokerto
17 JAN 2013



www.banyumasinvest.com
 NIM. 082323044

BPMPP Kabupaten Banyumas
 NIP. 195707311986031002

Drs. M. Saib, M.Hum
 NIP. 195707311986031002

BANK INDONESIA
 BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

menyampaikan
 menetapkan
 KESATU
 DUA
 TIGA
 EMPAT
 LIMA
 enam
 tujuh
 delapan
 sembilan
 sepuluh
 sebelas
 belas
 duabelas
 tiga belas
 empat belas
 lima belas
 enam belas
 tujuh belas
 delapan belas
 sembilan belas
 puluh

Sebagai laporan kepada Kepala Badan Lingkungan Hidup Kab. Banyumas;
 Kepala DCKKTR Kab. Banyumas;
 Kepala DINPORABUDPAR Kab. Banyumas;
 Kepala BPMPP Kabupaten Banyumas.

HOTEL PANDAWA SYARIAH

Jl. Gatot Subroto No. 8 Telp. (0281) 636092 Purwokerto -53131

DISCOUNT

Daftar Tarif Kamar

Kamar	Tempat Tidur	Tarif	Fasilitas
Puntadewa	2 (Double)	Rp 325.000	AC - TV Kamar Luas
Bimasena	2 (Double)	Rp 325.000	AC - TV Kamar Luas
Arjuna	1 (Single)	Rp 325.000	AC - TV Ruang Tamu
Nakula	1 (Single)	Rp 325.000	AC - TV Water Heater
Sadewa	1 (Single)	Rp 325.000	AC - TV Water Heater
Banowati	2 (Double)	Rp 325.000	AC - TV Water Heater
Larasati	2 (Double)	Rp 325.000	AC - TV Water Heater
Arimbi	2 (Double)	Rp 325.000	AC - TV TV - AC
Srikandi	2 (Double)	Rp 285.000	TV - AC
107 -206	1 (Single)	Rp 285.000	TV - AC
305-404	2 (Double)	Rp 250.000	TV - AC
01-02	2 (Double)	Rp 250.000	TV - Fan
Standar AC 03-04	1 (Single)	Rp 180.000	
Standar AC 07	1 (Single)		
Standar Non AC 05 -06 -08			Non AC Rp 30.000

AC - Rp 40.000

Pemesanan kamar dikenakan pembayaran dimuka (deposit).
 Tarif tersebut sudah termasuk pajak hotel dan service (breakfast).
 Batas waktu check out pukul 13.00 WIB sampai dengan pukul 18.00 WIB dikenakan biaya tambahan 50%- melewati pukul 18.00 dikenakan biaya penuh.
 Setiap tamu yang bermalam wajib menyerahkan kartu identitas diri yang masih berlaku (KTP/SIM/Paspor).

Purwokerto, 1 Desember 2012

MANAJEMEN

BUKTI PEMBAYARAN
 NIM. 082323044

BEMP. N. Zulifa
 072323023

Drs. M. Atib, M.Hum
 NIP. 1957031 198603 1 002

DIARY INDONESIA
 BANGSA SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Penulis

1. Nama Lengkap : Zainal Mutakin
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pemalang, 10 Juli 1990
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Status : Belum Menikah
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Agama : Islam
7. Alamat : Pakembaran RT 01/ RW 03 Desa Bodas Kec. Warungpring Kab. Pemalang

B. Nama Orang Tua

1. Ayah : H. Sanusi (Alm)
2. Ibu : Sanah

C. Pekerjaan Orangtua

1. Ayah : Petani
2. Ibu : Petani

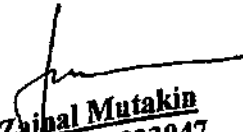
D. Riwayat Pendidikan Formal

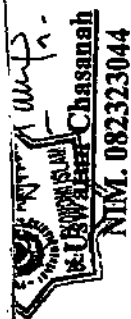
1. SD N 1 Pakembaran Warungpring : Lulus Tahun 2002
2. Mts. Salafiyah Karangtengah Warungpring : Lulus Tahun 2005
3. MA Salafiyah Karangtengah Warungpring : Lulus Tahun 2008
4. SI STAIN Purwokerto Jurusan Syari'ah Lulus Teori Tahun 2013

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Purwokerto, 6 Januari 2014

Yang membuat,


Zainal Mutakin
NIM : 082323047





KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 PURWOKERTO 53126

Purwokerto, 19 Agustus 2013

Hal : Permohonan Persetujuan
Judul Skripsi

Kepada:
Yth. Ketua STAIN Purwokerto
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto:

1. Nama : Zainal Mutakin
2. Matrikulasi : 082323047
3. Semester : X (Sepuluh)
4. Tahun akademik : 2012/2013

Judul rencana Skripsi yang saya mohon dengan hormat perkenan Bapak untuk menyerujui studi Program Strata I pada Jurusan Syaria'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut: **Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Perhotelan Syari'ah (Studi Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)** Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah: **Mawardi, M.Ag.**

Demikian surat permohonan ini saya buat dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Hormat Saya.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Mawardi, M.Ag.
NIP. 19751224 200501 1 001

Zainal Mutakin
NIM. 082323047

Menyetujui:
Ketua Jurusan Syari'ah

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005

Tembusan:
1. Pembantu Ketua I
2. Kasubag. MIKWA

STAIN PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH
Chasanah
NIM. 082323044

BEMPU
Zulfa
Purwokerto
072323023

Drs. M. Nisib, M.Hum
NIP. 19570731 198603 1 002

BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 PURWOKERTO 51126

REKOMENDASI
 (Seminar Proposal Skripsi)

Dengan ini kami Dosen Pembimbing dari Mahasiswa:

1. Nama : Zainal Mutakin
2. NIM : 082323047
3. Semester : X (Sepuluh)
4. Jurusan/Program Studi : Syariah/Ekonomi Islam
5. Angkatan : 2008
6. Tahun Akademik : 2012/2013
7. Judul Proposal : Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Perhotelan Syaria'ah (Studi Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)

Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik. Kepada pihak-pihak yang terkait dengan seminar ini harap maklum.

Purwokerto, 19 Agustus 2013

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Syaria'ah

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
 NIP. 196309101992031005

Pembimbing

Marwardi, M.Ag.
 NIP. 197512242005011001

Handwritten signature
 NIM. 082323044

BEMPU N. Zulfia
 NIM. 072323023

Drs. M. Saib, M.Hum
 NIP. 195707311986031002

BANK INDONESIA
 BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH

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

Purwokerto, 16 April 2013

Nomor Surat: S. 1 PP. 009.073.b 2013
Lamp. 1 Lembar
Hal Usulan Menjadikan Pembimbing Skripsi

Kepada
Yth. Marwadi, M.Ag.
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul Skripsi mahasiswa Jurusan Syari'ah pada tanggal 9 April 2013 dan konsultasi mahasiswa dengan Ketua Program Studi, kami mengusulkan Saudara/i untuk menjadi pembimbing Skripsi mahasiswa:

- Nama : Zainal Mutakin
- NIM : 082323047
- Smt. Prodi : X/ Ekonomi Islam
- Judul Skripsi : Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Perhotelan Syari'ah (Studi pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)

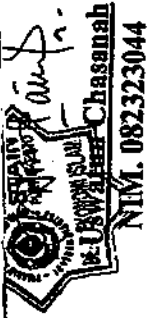
Untuk itu, kami mohon Saudara/i dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Saudara/i, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Ketua Jurusan

H. Syufa'at, M.Ag.
19630910 199203 1 005



BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH

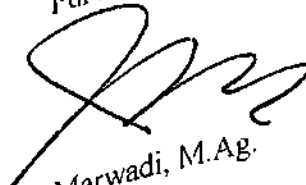
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
 Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

SURAT PERNYATAAN
 KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

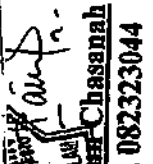
Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Syaria'ah Nomor: St.23 /Sya PP.009 /073.16 /2013 tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi atas:

- Nama : Zainal Mutakin
- NIM : 082323047
- Smt. Prodi : X/ Ekonomi Islam
- Judul Skripsi : Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Perhotelan Syaria'ah (Studi pada Hotel Pandawa Syaria'ah Purwokerto)

Saya menyatakan ~~bersedia/tidak~~ bersedia* menjadi pembimbing Skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto,

 Marwadi, M.Ag.
 NIP.

Catatan : * Coret yang tidak perlu


 BE URUSAN ISLAM
 PURWOKERTO
 NIM. 082323044


 BE URUSAN ISLAM
 PURWOKERTO
 NIM. 082323023


 M. Hum
 NIP. 19570731 198603 1 002

BANK INDONESIA
 BANK SYARIAH REPUBLIK INDONESIA

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Zainal Mutakin
 NIM : 082323047
 Smt/Prodi : XI (Sebelas)/Ekonomi Islam
 Dosen Pembimbing : Marwadi, M.Ag.
 Judul Skripsi : Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Perhotelan Syari'ah (Studi Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)

NO.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	Januari	Jumat 04	Revisi	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2.	Januari	Minggu 06	Perosi, Sumber Force		
3.	Januari	Senin 06	Revisi Analisis di Theory		
4.	Januari	Selasa 07	Aksi Menu Grogan		

Purwokerto,
 Pembimbing,
[Signature]
 Marwadi, M.Ag.
 NIP: 1951224 200501 1 01

BANK INDONESIA
 BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

[Signature]
 D. M. M. H. M. Hum
 NIP. 1951031 198603 1 002

[Signature]
 BEMPU Zulfia
 NIP. 072323023

[Signature]
 Chasnah
 NIM. 082323044



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH

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

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor : Stt.23/J.Sya/PP.00.9/29/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sidang Proposal Skripsi Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Zainal Mutakin
 NIM : 082323047
 Semester/ Prodi : XI/ Ekonomi Islam
 Jurusan : Syari'ah

Benar-benar melaksanakan Seminar Proposal Skripsi dengan judul: **Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Perhotelan Syari'ah (Studi pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)** Pada tanggal 26 September 2013 dan dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dengan perubahan proposal/hasil seminar proposal sebagai berikut:

1. Latar belakang masalah diperjelas.
2. Telaah pustaka belum banyak, belum yang mendekati tentang teori MPSDM.
3. Subyek dan objek penelitian diperjelas.
4. Sumber data.
5. Lokasi dan waktu penelitian.
6. Footenote.
7. Tulisan asing masih banyak salah tulis.
8. Kerangka isi belum ada.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan program S1.

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal : 4 November 2013

Ketua Sidang

[Signature]
Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005

Sekretaris Sidang

[Signature]
Iin Sholikhin, M.Ag.
 NIP. 19720805 200112 1 002

[Signature]
 BE USWAH CHASANAH
 NIM. 082323044

[Signature]
 BEMPU ZULFA
 NIM. 072323023

[Signature]
 Drs. M. Nabil, M.Hum
 NIP. 19570731 198603 1 002

BANK INDONESIA
 BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat : Jl. Jend.A.Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-635553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 4 November 2013

: Stt.23/J.Sya/PP.009/2009/2013

: Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth :

Pimpinan Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto

Di

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

1. Nama : Zainal Mutakin
2. NIM : 082323047
3. Semester/Prodi : XI/Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2013/2014
5. Alamat : Pakembaran RT 01/03, Kec. Warungpring, Kab. Pemalang.
6. Judul : Manajemen Pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Perhotelan Syari'ah (Studi Pada Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto)

Riset (penelitian) tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

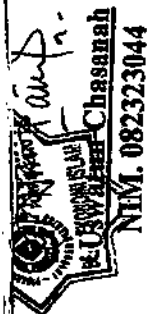
1. Tempat/Lokasi : Hotel Pandawa Syari'ah Purwokerto
2. Obyek : Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia
3. Tanggal Penelitian : 7 November s.d. 7 Desember 2013
4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Ketua Jurusan Syariah

Drs.H.Syafa'at, M.Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005



BANK INDONESIA
BADAN SIJUAL REPUBLIK INDONESIA

ambusan Yth:
1. Pembantu Ketua 1
2. Kasubag MIKWA
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH

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

BERITA ACARA SIDANG MUNAQASYAH

Nama : Zaenal Mutakin
NIM : 82323047
Smt. Prodi : XPEI
Hari/Tgl. Munqasyah : Rabu 15 Januari 2014
Lokasi : Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam
bisnis Perhotelan Syari'ah (Studi pada Hotel Pandawa
Syari'ah Purwokerto
Pembimbing : Marwadi, M.Ag
Catatan :

1. Revisi, konsultasi dengan Penguji I Ahmad Dahlan, M.S.I
2. Perlu diperjelas manajemen pemberdayaan SDM atau manajemen pengembangan SDM.
3. Revisi Judul Manajemen SDM (pemberdayaan dihilangkan.)

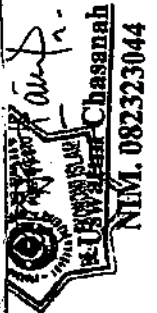
Konsultan :

Purwokerto, 15 Januari 2014
Sekretaris Sidang

Chandra Warsito, M.Si
NIP.

Ketua Sidang

Dr. Hj. Nuziyah, M.Ag
NIP.



BANK INDONESIA
BATAS SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
 PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH
 Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553
 Purwokerto 53126

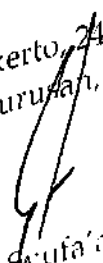
SURAT KETERANGAN
 Sti. 23/J.Sya/PP.00.9/269/2013

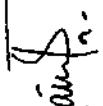
Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Syariah, menerangkan
 bahwa :

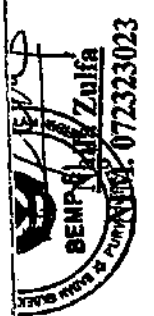
Nama : Zainal Mutakin
 NIM : 082323047
 Semester : XI
 Prodi : Ekonomi Islam

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif
 pada hari : Kamis, 24 Oktober 2013 dengan nilai C+.
 Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan
 sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 24 Oktober 2013
 Ketua Jurusan,


 Drs. H. Swifa'at, M. Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005


 NIM. 082323044


 BEMPU Nuzul
 NIP. 072323023


 Drs. M. Habib, M.Hum
 NIP. 19570131 198603 1 002

BANK INDONESIA
 BANK SYARIAH REPUBLIK INDONESIA



CERTIFICATE

Number: Sti.23/P.Bhs/R.Kh.46/IX/2009

This is to certify that

Name : Zainal Mutakin
NIM : 082323047
D.O.B : Pemalang, July 10th 1990

Has taken TOEFL LIKE test with paper based organized by Language Center of STAIN

Purwokerto on: July 20th 2009 with obtained result as follows:

- 1. Listening Comprehension : 46
 - 2. Structure and Written Expression : 48
 - 3. Reading Comprehension : 36
- Obtained Score : 433

This TOEFL LIKE Test was held in STAIN Purwokerto.

Purwokerto, October 19th 2009
Head of Language Center

[Signature]
Supriyanto, Lc. M.SI
NIP: 150 290 691



BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

[Signature]
Drs. M. Saifuddin, M.Hum
NIP. 19570331 198603 1 002



[Signature]
Chasanah
NIM. 082323044

الشهادة

الرقم : ٢٠٠٩/٠٢/١٠٨.T.A.I/P.Bhs/Sti.23

منحت إلى الاسم

زین العقیقین

المولود في ١٠ يوليو ١٩٩٠

رقم القيد : ٠٨٢٣٢٣٠٤٧

الذي حصل على النتيجة فهم المسموع

٤٨ : فهم العبارات و التراكيب

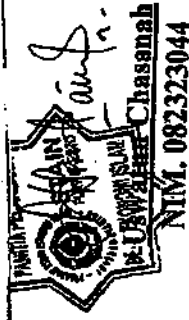
٤٧ : فهم المفردات و النصوص و القواعد

٣٦ : مجموع

٤٣٧ : في اختبارة اللغة العربية التي قام بها مركز اللغة في التاريخ ٢٣ يناير ٢٠٠٩

بورنوبونو : ١٠ فبراير ٢٠٠٩
رئيس مركز اللغة

سوبرياتنو , Lc. M.SI
رقم الموظف : ١٥٠٢٩٠٦٩١



BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

Dis. M. H. H. M. Hum
NIP. 1950031 198603 1 002

BEMPUK Zulfia
NIP. 1950031 072323023

Chasanah
NIM. 082323044



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
Laboratorium Jurusan Syarifah

Jl. Jend. A. Yani No. 40 A. Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT
Sti. 23/Lab. Sya/PPL.Sya/029/2012

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia PPL/PKL Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada tanggal 26 April 2012 menerangkan bahwa :

Nama : 082323047
NIM : Zainal Mutakin
Jurusan/Prodi : Syari'ah/EI

Telah mengikuti PPL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto Tahun Akademik 2011/2012 di :
Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Cilacap

Selama 35 hari mulai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2012 dan dinyatakan LULUS dengan nilai A-.

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti PKL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqosyah skripsi.

Purwokerto, 27 April 2012

Ka. Lab. Jurusan Syari'ah/
Ketua Panitia PPL Syari'ah

M. Bachrul Ulum, SH, M.Hum.
NIP. 19750510 199903 1 002

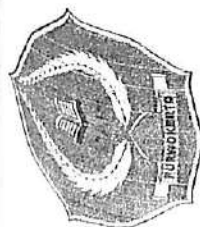
Mengetahui,
Ketua Jurusan Syari'ah
H. Syufa'at, M.Ag
NIP. 19630910 199203 1 005



Drs. M. Muhib, M.Hum
NIP. 19570131 198603 1 002

BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

NTM. 082323044



KEMENTERIAN AGAMA

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (P3M)**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.404 Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT

Nomor : St.23/P3M/PP.06/ 50 /2013

Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M)/Ketua Badan Pelaksana Kuliah Kerja Nyata (BPKKN) STAIN Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Zainal Mutakin
NIM : 082323047

Jurusan / Prodi : Syari'ah / EI

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Participatory Action Research (PAR) Angkatan XXXI STAIN Purwokerto Tahun 2013 di :

Desa : PURWODADI
Kecamatan : KEMBARAN
Kabupaten : BANYUMAS

Mulai tanggal 20 Maret 2013 sampai dengan 2 Mei 2013 dan dinyatakan LULUS, dengan nilai 88 (A).
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti bahwa mahasiswa tersebut telah mengikuti KKN dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqasyah skripsi.



Purwokerto, 22 Mei 2013
Kepala P3M,

Muhammad Irsyad

Drs. Muhammad Irsyad, M.Pd.I.
NIP. 19681203 199403 1 003

BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



Drs. M. Najib, M.Hum
NIP. 19570131 198603 1 002



072323023

NIM. 082323044



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PUSAT KOMPUTER

Alamat : Jl Jend. Ahmad Yani No. 40 A Telp. 0281 - 635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SKALA PENILAIAN

NILAI	EQUIVALENSI	KETERANGAN
A	90 - 100	SANGAT MEMUASKAN
B	80 - 89	MEMUASKAN
C	60 - 79	CUKUP
D	< 59	KURANG

SERTIFIKAT

Nomor : Sti-23/PUSKOM- 1335 / VII / 2010

Diberikan kepada :

ZAINAL MUTAKIN

NIM : 082323047

lahir pada tanggal : 10 Juli 1990 di Pemalang

Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office

yang diselenggarakan oleh Pusat Komputer STAIN Purwokerto pada tanggal 03 Juni 2010



Purwokerto, 03 Juni 2010

Direktur/Pusat Komputer

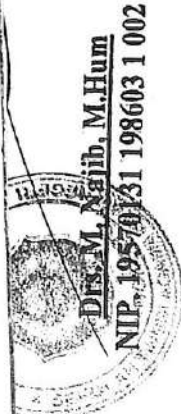


Agus Silvanto, M.Si

NIP. 150907199903 1 002

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	A
Microsoft Excel	A



BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

Drs. M. Najib, M.Hum
NIP. 19570131 198603 1 002

BEM Nur Zulfa
NIP. 072323023

NIM. 082323044

**PANITIA SEMINAR EKONOMI ISLAM
HIMPUNAN MAHASISWA PRODI EKONOMI ISLAM (HMP EI)
JURUSAN SYARIAH
STAIN PURWOKERTO**

Sekretariat : Jl. A. Yani No. 40A Gd. LKM. Lt.2 STAIN Purwokerto (0281) 635553

SERTIFIKAT

Nomor : 11/Pan.SEIHMP EIXII/2008

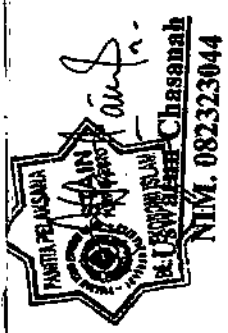
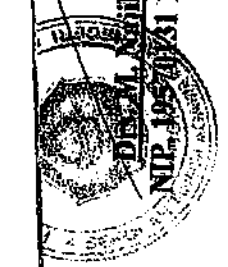
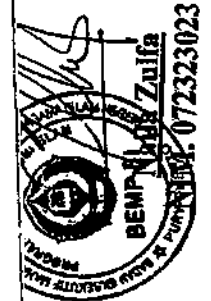
Diberikan Kepada :

Sebagai
PESERTA
Dalam Kegiatan :
SEMINAR EKONOMI ISLAM
Dengan Tema
" Pengaruh Krisis Global Terhadap Ekonomi Syariah "
Pada Tanggal 4 Desember 2008 di STAIN Purwokerto

Prefektu Ketua III
STAIN Purwokerto
DEMA Malib, M. Hum
NIP. 150227473

Purwokerto, 5 Desember 2008
Ketua HMP EI
STAIN Purwokerto
Muhammad Agil Muzakki
NIM. 062623026

Ketua Panitia
Abdul Aziz
NIM. 062623015



BANK INDONESIA
SIKIPUS
REPUBLIK INDONESIA

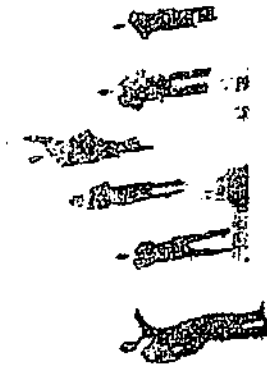
DEMA Malib, M. Hum
NIP. 150227473

BEM STAIN Purwokerto
NIP. 072323023

Abdul Aziz
NIM. 082323044



**BADAN EKSEKUTIF MAFIASISWA PRODI EKONOMI ISLAM (BEMPEI)
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO**
Jl. Jend. A. Yani No. 40-A Purwokerto 531256 Telp. 0281 635624



SERTIFIKAT

No. 21IP/SIKUKSEI/2011

Diberikan Kepada:

ZAINAL MUTAKIN

Atas partisipasinya sebagai:

PESERTA

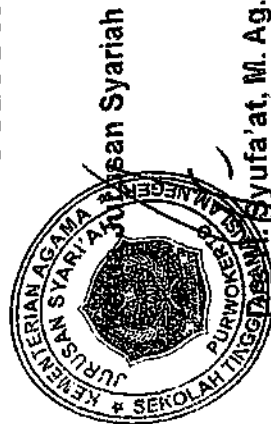
Dalam kegiatan:

KUNJUNGAN ILMIAH KE BANK INDONESIA CAB. PURWOKERTO

Tema : *"Peran Bank Indonesia Dalam Menjamin Fungsi Moneter di Daerah"*

Yang diselenggarakan oleh:

Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) STAIN Purwokerto



Syufa'at, M. Ag.
NIP. 19630910 199203 1 005

Ketua Prodi EI

Ahmad Dahlan, M.S.I
NIP: 19731014 200312 1 002

Purwokerto, 19 Mei 2011



Sawatun Chasanah
NIM. 082323044

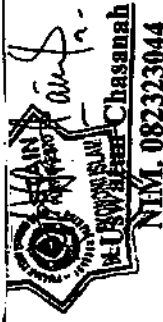


Angga Utama Putra
NIM. 082323006



M. Hum
NIP. 19570731 198603 1 002

BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



Chasanah
NIM. 082323044



PANITIA WORKSHOP PENULISAN LKTI DAN ESAI
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA PRODI EKONOMI ISLAM (BEMPE EI)
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
 Jl. Jend. A. Yani No. 40-A Purwokerto 531256 Telp. 0281 635624



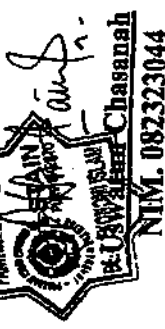
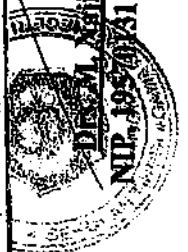
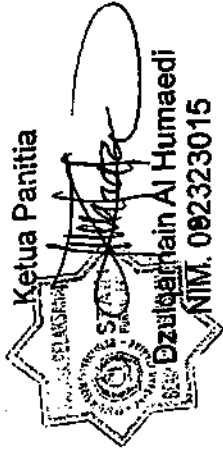
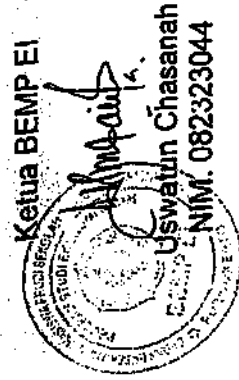
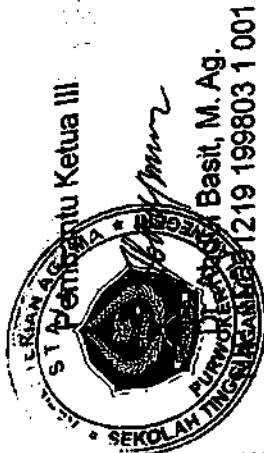
SERTIFIKAT

Diberikan Kepada:
ZAINAL MUTAKIN

Atas partisipasinya sebagai:
PESERTA

Dalam Acara:
Workshop Penulisan LKTI dan Esai
 Dengan Tema: *"Cerdas Menenangkan LKTI & Esai"*

Purwokerto, 8 Juni 2011



BANK INDONESIA
 BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA

M. Hum
 NIP. 19570731 198603 1 002

Uswatun Chasanah
 NIM. 082323044

Uswatun Chasanah
 NIM. 082323044



Sertifikat

No. 05/Pan.DikSyar/XII/2008

Diberikan kepada

Zaenal Muttaqien

Sebagai Peserta

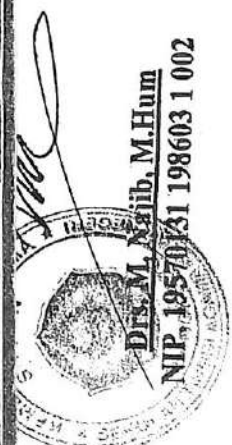
Dalam Acara

DIKLAT SYARIAH
Ilmu Falaq & CS Bank Syariah

"Mempersiapkan insani yang handal dan profesional dalam bersyariah"

Departemen Penelitian & Pengembangan
Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Syariah
20 - 21 Desember 2008 di STAIN Purwokerto

Purwokerto, 21 Desember 2008



BANK INDONESIA
BANK SENTRAL REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PUSAT PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN

Alamat: Jl. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553 Purwokerto 53126
 Website: <http://www.stainpurwokerto.ac.id>

Handwritten signature: Entis F. S. A. S.

Nomor: Stt.23/PPMP/PP.009/18/2013

Diberikan oleh PPMP STAIN Purwokerto kepada:

Zainal Mutakim | 082323047

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam
 Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA)
 dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI)
 yang diselenggarakan pada Program Rutin bulan Januari 2013

MATERI UJIAN	NILAI
1. BTA	
a. Tartil	70
b. Tahfid	70
c. Kitabah	75
2. PPI	85

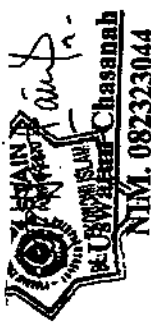
Purwokerto, 21 Januari 2013

Agusola PPMP,



Erp Atabik, MAg

NIP. 19651205 199303 1 004



BANK INDONESIA
 BANK SYARL REPUBLIK INDONESIA

Desa M. Hum
NIP. 1957031 198603 1 002

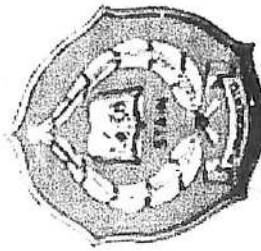
SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA:

Presented by:



Supported by:



BANK INDONESIA
BADAN KEPYUNTARAN MONETER DAN KREDIT
REPUBLIC OF INDONESIA

Atas partisipasinya sebagai:

PESERTA

Dalam Acara

SEMINAR PASAR GLOBAL

"Mewujudkan Glokalisasi Sebagai Strategi Kreatif Menghadapi Globalisasi Industri"

Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam STAIN Purwokerto

Purwokerto, 18 Maret 2010

Pembantu Ketua III



Ketua BEMPEI



Ketua Panitia

