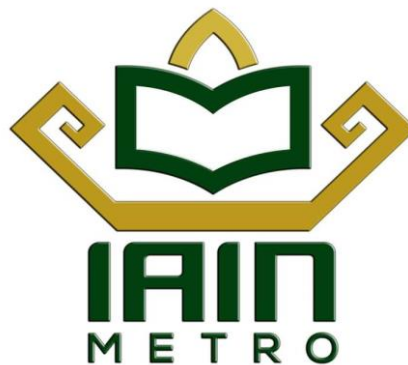


SKRIPSI

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA
AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**

Oleh:

**TIWI HARTANTI
NPM.1602100197**



**JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H/2020 M**

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA
AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

TIWI HARTANTI
NPM. 1602100197

Pembimbing I : Drs. H. M. Saleh, MA
Pembimbing II : Suci Hayati M.S.I

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H/2020 M

NOTA DINAS

Nomor :-
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Munaqosah Skripsi
Saudari Tiwi Hartanti**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Proposal Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Tiwi Hartanti
NPM : 1602100197
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG
DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosahkan

Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, Mei 2020

Dosen Pembimbing I,



Drs. H.M. Saleh, MA
NIP. 196501111993031001

Dosen Pembimbing II,



Suci Hayati, M.S.I
NIP. 1977003092003122003

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG
DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Nama : TIWI HARTANTI

NPM : 1602100197

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

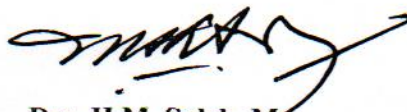
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dalam sidang munaqosah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, Mei 2020

Dosen Pembimbing I,


Drs. H.M. Saleh, MA
NIP. 196501111993031001

Dosen Pembimbing II,


Suci Hayati, S.S.I
NIP. 1977003092003122003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; Faksimili (0725) 47298;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-1931/In-28.3/P/PP.009/06/2020

Skripsi dengan Judul: PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM, disusun Oleh: TIWI HARTANTI, NPM: 1602100197, Jurusan: S1 Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Kamis / 11 Juni 2020.

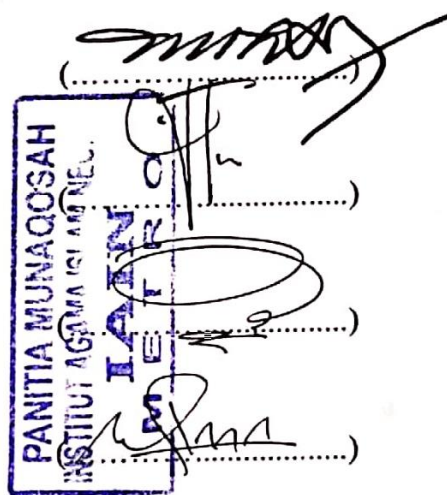
TIM PENGUJI MUNAQOSYAH :

Ketua/Moderator : Drs. H.M. Saleh, M.A

Penguji I : Rina El-Maza, S.H.I., M.S.I

Penguji II : Suci Hayati, M.S.I

Sekretaris : Liana Dewi S, M.E.Sy



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM (BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung)

**Oleh:
Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197**

Peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Mitra Agro Usaha, Selain itu dari peran manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat pada BPRS tersebut. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan berlandaskan perspektif islam dimana hal disebabkan dengan perubahan sistem dari konvensional menjadi syariah. Dengan berlandaskan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif islam BPRS Mitra Agro Usaha sangat mengedepankan nilai-nilai islami

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS MAU Bandar Lampung dalam Perspektif Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dalam teknik analisis data menggunakan cara berfikir induktif dan manfaat dalam penelitian ini sebagai bahan informasi mengenai pengembangan kinerja karyawan di lembaga perbankan syariah

Hasil penelitian BPRS Mitra Agro Usaha Lampung menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dan dengan adanya dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan disini :

Nama : Tiwi Hartanti
NPM : 1602100197
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Metro, Mei 2020
Yang menyatakan,



Tiwi Hartanti
1602100197

MOTTO

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ
اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Hasyr 18)

PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas diucapkan selain bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak berkah dalam hidup peneliti. Peneliti persembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasih yang tulus kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Sugiyanto dan Ibu Sutinem yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti, cinta kasih yang tiada terhingga yang tak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Terimakasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan hingga titik ini dan seterusnya, semoga ayahanda dan ibunda selalu di berkahi oleh Allah SWT dalam setiap yang dipijakkan. Aamiin
2. Ucapan terimakasih peneliti berikan kepada pembimbing 1 bapak Drs. H. M. Saleh, M.A dan pembimbing 2 ibu Suci Hayati, M.S.I yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Adikku Melia Lutfianda dan Faiq Rovi Afandi dan kakak Budianto dan Rita Erlina yang senantiasa memberikan, semangat, senyum dan do'anya untuk keberhasilan skripsi ini.
4. Ucapan terimakasih juga peneliti berikan kepada teman-teman Melfi, Yusi, Widya, Emylia, Ridha, Ismi, Tesa dan sahabat S1 Perbankan Syariah Rekan-rekan kelas B S1 Perbankan Syariah angkatan 2016 yang telah mendukung dan memberi semangat hingga selesainya skripsi ini.

Almamaterku tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah peneliti ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas taufik, hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Metro Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian proposal skripsi ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu, di antaranya:

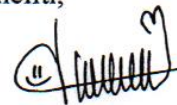
1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Reonika Puspita Sari, M.E.Sy selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah IAIN Metro
4. Bapak Drs. H. M. Saleh, MA selaku pembimbing I dan Ibu Suci Hayati M.S.I selaku pembimbing II. Terimakasih atas segala arahan dan bimbingannya dan selalu meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan jutaan kebaikan dunia dan akhirat. Aamiin.
5. Bapak/Ibudosen IAIN Metro yang telah member ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

6. Almamater tercinta IAIN Metro dan sahabat-sahabat angkatan 2016 yang saya sayangi.

Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan dalam skripsi ini, maka peneliti mengharapkan kritik dan saran yang positif yang dapat membantu memperbaiki hasil penelitian ini.

Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih bagi para dosen, dan semua orang yang membantu atas selesainya skripsi ini, dan tidak lupa peneliti selalu berharap semoga hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan Perbankan Syariah.

Metro, Mei 2020
Peneliti,



Tiwi Hartanti
NPM.1602100197

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Penelitian Relevan	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia	10
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
B. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	19

3. Indikator Kinerja Karyawan	21
4. Macam-Macam Kinerja Dalam Islam	21
C. Manajemen Sumber Daya Insani	22
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Insani ...	22
2. Konsep Manajemen Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Insani	24
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	30
B. Sumber Data	31
C. Teknik Pengumpulan Data.....	33
D. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung ..	36
B. Visi dan Misi BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung	37
C. Struktur organisasi BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.	37
D. Produk-produk BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung	39
E. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.....	41
F. Kinerja karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung 49	
G. Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Insani pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung	51

BAB V PENUTUP..... 58

A. Kesimpulan	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Alat Pengumpul Data
3. Surat Research
4. Surat Tugas
5. Surat Balasan Research
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Foto Dokumentasi

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini karena karyawan merupakan

aset yang berharga bagi perusahaan.¹ Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi.

Peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.² Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dari fungsi perusahaan yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional perusahaan.³

Manajemen syariah adalah sebuah perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku manusia yang ada di dalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perilakunya akan terkendali dan tidak ada KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena merasa selalu diawasi oleh Allah.⁴

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004), 309.

² *ibid.*, 1.

³ *ibid.*, 4.

⁴ Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 5.

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mitra Agro Usaha merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan yang berbadan hukum perseroan terbatas yang melaksanakan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah. BPRS Mitra Agro Usaha merupakan konversi dari Bank konvensional BPRS Mitra Agro Usaha yang sering dikenal dengan BANK MAU adalah satu-satunya Bank di Lampung yang menyandang sebagai Bank “MUALLAF” dari BPR Konvensional menjadi BPR Syariah.

BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah harus menerapkan manajemen dengan tertib dan efisien yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Hal ini didukung dengan adanya Al Qur'an dan sunnah sudah mengatur sekecil apapun urusan di dunia contohnya seperti masalah mengenai ibadah manusia, masalah muamalah dan lain sebagainya. Oleh sebab itu Al Qur'an harus digunakan sebagai pedoman dalam setiap aspek kehidupan tak terkecuali manajemen.

Dari hasil pra survey Menurut Ibu Agrita selaku manajer operasional Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mitra Agro Usaha bahwa “Manajemen Sumber Daya yang Islami penting di dalam suatu perusahaan terutama di BPRS Mitra Agro Usaha, karena manajemen Islam berpengaruh dalam ketertiban dan kelancaran bank, terutama berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan, oleh karena itu dengan adanya peningkatan kinerja yang terus menurun, menyebabkan adanya peningkatan jumlah nasabah dari tahun ke tahun. Adapun penerapan dari manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kompensasi pada BPRS Mitra Agro

Usaha Bandar Lampung yaitu proses rekrutmen dan penyeleksian calon karyawan diwajibkan beragama islam dan bisa membaca Al- Qur'an dengan baik, dan proses perekrutan ini adil dan terbebas dari kecurangan seperti KKN(Korupsi, Kolusi, Nepotisme), pelatihan rutin diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja serta adanya penghargaan yang diberikan dari BPRS kepada karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi.⁵

Manajemen Islam yang telah diterapkan memberikan perubahan yang cukup signifikan yang berkaitan dengan sistem syariah dalam manajemen islam seperti nilai akhlak, kompensasi, spiritual dan sistem organisasi bank Serta adanya sanksi-sanksi tegas yang ditetapkan oleh bank apabila seorang karyawan yang melanggar sistem manajemen syariah. Peningkatan kinerja karyawan di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung disebabkan karena adanya peralihan dari konvensional ke syaria'ah karena di motivasi oleh ajaran islam untuk niat bekerja dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, manajemen syariah kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM"

⁵ Ibu Agrita Gita Pratiwi, Manajer Oprasional Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, wawancara, 15 November 2019, pukul 11.00 WIB

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka perumusan masalah yaitu “Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan dari pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dari manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang harus dicapai dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna terhadap sumbangan pemikiran mengenai pengembangan kinerja karyawan di lembaga perbankan syariah

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk memberikan informasi mengenai peranan manajemen sumber daya berbasis syariah dalam meningkatkan kinerja karyawannya di BPRS

Mitra Agro Usaha, dapat dijadikan bahan informan bagi penelitian selanjutnya, dan bagi BPRS Mitra Agro Usaha agar dapat beroperasi sesuai manajemen syari'ah dan kinerjanya akan semakin baik lagi.

D. Penelitian Relevan

Untuk menghindari dari kegiatan duplikasi, maka peneliti melakukan penelusuran terlebih dahulu terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelusuran sebelumnya, didapatkan permasalahan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

Skripsi oleh Nihayatul Chusna NIM.132411027 yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja”. Di dalam penelitian ini Nihayatul Chusna menfokuskan pada analisa penerapan manajemen sumber daya islami pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di SINTAK, dan hasil dari penelitian yaitu penerapan manajemen sumber daya islam dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan , penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentral Industri Tas Kendal yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama islam, perempuan diwajibkan untuk berhijab, berakhlak baik, dan memiliki kompetensi dalam menjahit. Namun proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan persyaratan rekrutmen tidak disampaikan dengan jelas , sehingga untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten menjadi lebih sulit. Proses seleksi dilakukan dengan melihat akhlak dan kompetensinya, dan dilakukan dengan metode wawancara dan

pengalaman bekerja. Proses seleksi dilakukan secara adil kepada semua calon tenaga kerja. Proses pelatihan pengembangan dilakukan menggunakan metode *on the job training* dan *of the job training*. Penilaian kinerja secara adil dan melihat akhlak kemampuan, ketelitian, dan produktivitasnya, kemudian untuk proses kompensasi, diberikan berdasarkan barang yang dihasilkan, namun kompensasi tidak diberikan secara tepat waktu.⁶

Skripsi oleh Fatatun Halimah, NIM 1223203012 yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap” dalam penelitian ini menfokuskan pada kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai keislaman dimasa yang akan datang meliputi rekrutmrn, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja. Dan hasil dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khosan Cilacap menurut pandangan peneliti terdapat pada proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan.⁷

Skripsi oleh Saepulloh NIM. 1223203035 yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Taekwang Subang dalam perspektif ekonomi islam”. Penelitian ini menfokuskan kepada sumber daya manusia oleh pihak perusahaan yang melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan

⁶ Nihayatul Chusna, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Pengelelolan Tenaga Kerja*, (Semarang: UIN Walisongo, 2017), diunduh Pada 9 November 2019, Pukul 19.00 WIB

⁷ Fatatun Halimah, *Manajemen Sumber Daya Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bmt Khonsa Cilacap*, (Purwokerto, IAIN Purwokerto, 2016), diunduh Pada 9 November 2019, Pukul 19.20 WIB

ketrampilan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Hasil penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian di perusahaan dan dalam perspektif ekonomi Islam kegiatan di atas termanifestasikan dalam aspek aspek kompetensi, aspek budaya, dan aspek penghargaan yang sesuai dengan ketentuan ekonomi islam.⁸

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, terdapat persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu membahas mengenai manajemen sumber daya manusia, sedangkan perbedaannya terletak pada studi kasus yang berbeda, fokus pada penelitian ini yaitu dimaksudkan untuk mengetahui peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.

⁸ Saepulloh, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Taekwang Subang Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Purwokerto, IAIN Purwokerto, 2018), Diunduh Pada 19 November 2019, Pukul 19.50 WIB

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.¹

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efesien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.²

¹ Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern," *Kementrian Agama Lampung Timur* 11, No. 1 (Februari 2018): 20.

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 10.

Dari beberapa pengertian di atas dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

2. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan yang mengalami peningkatan kinerjanya merupakan usaha dari seorang manajer di bagian SDM, adapun sebutan untuk manajer sumber daya manusia ini yaitu *Human Resource Development (HRD)*. Tujuan dari HRD yaitu meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi di perusahaan. Adapun tugas seorang manajer SDM yaitu³ :

a. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja

- 1) Membuat persiapan, seorang manajer SDM melakukan dan merencanakan kebutuhan manajemen sumber daya manusia dengan menentukan pekerjaan yang mungkin timbul, yang harus dilakukan adalah melakukan peramalan, atau perkiraan tentang pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktunya, dan lain sebagainya.
- 2) Rekrutmen tenaga kerja, dalam tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan

³ Aida Irmawati, "Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada," *STIE Indonesia Malang* 18, No. 2 (Desember 2015): 126–127.

3) Seleksi tenaga kerja, proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan.

b. Pengembangan dan evaluasi karyawan

Karyawan bekerja pada perusahaan, harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini manajer harus memberikan bekal agar karyawan dapat menguasainya ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai

Manajer memiliki tugas dalam hal memberikan penghargaan atau kontribusi karyawan secara teratur, kompensasi ini sangat penting, kompensasi harus sesuai dengan kondisi pasar karyawan yang ada pada lingkungan eksternal, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Proteksi juga diberikan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan nyaman dan tenang sehingga kinerjanya dapat maksimal.⁴

d. Hubungan antara manajemen dengan karyawan

Pengelolaan hubungan antara manajemen dengan karyawan untuk mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi kedua belah pihak. Sehingga terjaga keseimbangan pelaksanaan hak dan kewajiban perusahaan maupun pekerja

⁴ *Ibid* 127

e. Pelatihan/ training

Dengan adanya pelatihan atau training karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kepuasan bagi diri sendiri dan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktifitasnya serta memberikan kontribusi guna pencapaian tujuan perusahaan. Suatu program pelatihan disebut efektif bila bermanfaat bagi peserta atau karyawan dan dampaknya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

f. Manajemen pengembangan diri

Manajer harus membantu karyawan untuk mengembangkan diri, maka proses pengembangan diri dimulai dari pengetahuan tentang:

- 1) Siapa diri kita.
- 2) Apa yang kita mau dan tujuan kita
- 3) Apa yang kita punya untuk mencapai tujuan itu

Tiga hal di atas dapat menjadi peta dasar untuk pengembangan diri karyawan.

g. Penilaian kerja

Tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan

kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.⁵

Dari tugas-tugas MSDM dapat difahami bahwa manajer memiliki tugas yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, mulai dari proses persiapan dan penyeleksian tenaga kerja, pengembangan dan evaluasi karyawan, pemberian kompensasi, melakukan pelatihan karyawan dan sampai melakukan penilaian secara berkala karyawan-karyawan perusahaan, tugas-tugas tersebut harus terealisasikan dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya.⁶ Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 5 fungsi utama, yaitu :

a. Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam

⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber* , 87.

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 14.

perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya.⁷

Dalam fungsi perencanaan kebutuhan SDM ada 2 kegiatan utama, yaitu :

- 1) Membuat perencanaan dalam permintaan tenaga kerja di dalam perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang
- 2) Membuat analisis jabatan di dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menentukan, tugas, tujuan, keahlian karyawan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.⁸

b. Penempatan staff yang sesuai pada organisasi

Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staff terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu :

- 1) Rekrutmen calon karyawan atau seseorang yang melamar pekerjaan
- 2) Penyeleksian para calo karyawan atau calon pelamar yang telah dinilai sesuai dengan kriteria dan yang paling memenuhi persyaratan yang ada.

Proses perekrutan dan penyeleksian karyawan ini memiliki tujuan yaitu mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan, serta mengetahui dimana calon akan ditempatkan.⁹

⁷ Muhammad Mustaqim, "Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *STAIN Kudus* 10, No. 2 (Agustus 2016): 407.

⁸ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Zifatama, 2010), 6.

⁹ *Ibid.*, 8.

c. Penilaian pada kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.¹⁰

Di dalam penilaian prestasi kerja ada dua kegiatan utama yaitu

- 1) Mengevaluasi pada perilaku karyawan
- 2) Melakukan analisa serta motivasi perilaku karyawan

Pada tahap ini merupakan tahap yang paling sulit bagi penilai maupun yang dinilai perusahaan, dalam kegiatan ini sering memunculkan banyak konflik

d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Ada tiga kegiatan strategis MSDM, yaitu :

- 1) Melakukan pelatihan dan pengembangan SDM, hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan
- 2) Memerbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya kualitas kehidupan kerja dan program perbaikan produktifitas.

¹⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber* , 87.

3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna untuk memaksimalkan kesehatan serta keselamatan kerja para karyawan¹¹

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tahapan di atas dilalui maka perusahaan memperkerjakan pelamar pekerjaan, memberikan gaji dan memberikan kenyamanan pada para pekerja, maka perusahaan akan membuat standar hubungan kerja secara efektif.

Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan, yaitu :

- 1) Harus menghargai dan memperhatikan hak-hak karyawan
- 2) Melakukan negoisasi bersama karyawan dalam hal menetapkan prosedur penyampaian keluhan para karyawan
- 3) Melakukan penelitian terkait dengan MSDM.¹²

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa perusahaan yang memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
- b. Mengimplementasikan serta menjaga kebijakan dan prosedur yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya

¹¹ Priyono, *Manajemn Sumber*, 8–9.

¹² *Ibid.*, 8.

- c. Membantu dalam pengembangan arah secara keseluruhan perusahaan dan strategi dan khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
 - d. Memberikan dukungan kepada manajer agar mencapai tujuan
 - e. Menangani berbagai berbagai krisis dan situasi yang sulit di dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi
 - f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja
- Sementara menurut Schuler ada 3 tujuan utama MSDM
- a) Memperbaiki tingkat produktifitas
 - b) Memperbaiki kualitas kehidupan yang ada di ruang pekerja atau memperbaiki kondisi kerja agar pekerja lebih nyaman agar dapat mencapai tujuan yang harus dicapai
 - c) Meyakinkan bahwa organisasi atau perusahaan ini telah memenuhi aspek-aspek yang legal.¹³

Dari ketiga tujuan MSDM tersebut dapat difahami bahwa MSDM memiliki fungsi yang dapat memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan produktifitas, kualitas pekerja dan meyakinkan bahwa perusahaan tersebut harus memenuhi aspek-aspek yang legal, hal tersebut sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

¹³ *Ibid.*, 9–10.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja sesuatu yang berproses yang dapat diukur dan mengacu kepada sesuatu hal di dalam periode tertentu dan hal tersebut mempunyai ketentuan-ketentuan yang berlaku serta adanya kesepakatan yang tentunya telah ditetapkan sebelumnya, hal tersebut dapat diartikan sebagai kinerja.

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat, selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dan mewujudkan sasaran, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu perusahaan.¹⁴

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Undang Ahmad Kamalludin Dan Muhammad Alfian, kinerja merupakan hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan pencapaian yang dimiliki baik kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.¹⁵

Karyawan merupakan suatu sumber daya manusia atau seorang penduduk yang memiliki pekerjaan di dalam institusi baik dalam institusi dari pemerintah atau swasta, karyawan merupakan penduduk yang mampu

¹⁴ Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA," *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 2, No. 1 (April 2013): 19.

¹⁵ Undang Ahmad Kamalludin Dan Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 133–34.

memberikan sumbangan pemikiran dalam melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁶

Dari beberapa pengertian diatas dapat difahami bahwa kinerja Karyawan merupakan sesuatu hasil prestasi yang dimiliki oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila kinerja karyawan semakin baik maka pengaruh terhadap perusahaan akan semakin baik karena peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora sebagaimana yang dikutip oleh Hari Sulaksono mendefinisikan kerja karyawan sebagai tingkat kerja karyawan dalam mencapai tugas yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Faktor Individual, faktor ini terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, dan demografi
- b. Faktor psikologi, faktor ini terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran
- c. Faktor Organisasi, faktor ini terdiri dari sumber daya, Kompensasi, penghargaan, struktur, *job design*.¹⁷

¹⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), 6.

¹⁷ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2005), 103.

Dari ketiga faktor di atas dapat difahami bahwa kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan akan maksimal jika memperhatikan faktor-faktor individual, psikologi dan faktor organisasi, karena ketiga faktor ini akan menentukan lancar atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti sebagaimana yang dikutip oleh Hari Sulaksono faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap mental, Sikap mental yang mempengaruhi kinerja karyawan itu seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
- b. Pendidikan, Pendidikan karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi pendidikan maka kemungkinan semakin tinggi pula kinerjanya.
- c. Ketrampilan, apabila ketrampilan karyawan baik maka kinerjanya akan baik, namun apabila karyawan yang kurang terampil maka kinerjanya tidak akan se baik karyawan yang memiliki ketrampilan.
- d. Kepemimpinan, Manajer sebagai pimpinan sangat mempengaruhi kinerja, semakin baik manajer mengatur bawahannya maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya
- e. Tingkat penghasilan, Tingkat penghasilan disini merupakan suatu motivasi yang paling baik, karena apabila tingkat penghasilan sesuai maka kinerja akan semakin baik
- f. Kedisiplinan, Karyawan yang disiplin dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya

- g. Komunikasi, Komunikasi sangatlah penting di dalam perusahaan, dengan menciptakan komunikasi harmonis dan baik, hal tersebut dapat memperlancar dalam menjalankan tugas yang diberikan.
- h. Sarana pra sarana, Adanya sarana pra sarana ini membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya
- i. Kesempatan berprestasi, Adanya kesempatan berprestasi maka akan lebih baik, karena dapat memberikan motivasi agar menjadi lebih baik lagi.¹⁸

Dari beberapa faktor-faktor tersebut dapat difahami bahwa banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di dalam suatu perusahaan, hal tersebut dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

- a. Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- b. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan

¹⁸ *Ibid.*, 104.

pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- c. Ketepatan waktu Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Kehadiran Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. Kemampuan kerja sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.¹⁹

4. Macam-macam Kinerja dalam Islam diantaranya :
 - a. Niat dalam bekerja

¹⁹ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama," *Universitas Kristen Petra* 3, No. 2 (April 2015): 41.

Niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan.

b. Amanah

Amanah bisa diartikan sebagai tanggung jawab yang mana tanggung jawab adalah kewajiban bagi seorang muslim seluruh aspek kehidupan. Rasulullah menjadi contoh bagi umat muslim karena menjadi orang yang sangat jujur dan Amanah sampai memiliki julukan *Al-amin*

c. Hasil dari bekerja

Definisi kinerja dapat juga disimpulkan sebagai hasil dari karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

d. Keadilan

Keadilan serta kebenaran dapat memberi kesejahteraan bagi seluruh umat. Keadilan dapat menjadikan hubungan sesama muslim menjadi suatu harmoni yang kuat dan tanpa ada perbedaan kelas sosial.

e. Kerjasama

Saling membantu dan bekerjasama (*teamwork*) sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini bisa berdampak positif untuk peningkatan produktivitas pada perusahaan. sBahkan Islam menganjurkan seorang Muslim untuk melakukan kerjasama. Kerjasama dapat meringankan pekerjaan yang diberikan, oleh sebab itu adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien.²⁰

Dari beberapa macam-macam kinerja dalam islam dapat di fahami bahwa islam memiliki macam-macam kinerja, seperti keharusan karyawan di perusahaan untuk memiliki niat dalam bekerja, memiliki sifat yang amanah, memiliki hasil di dalam melakukan pekerjaan, serta harus memilki niali-nilai keadilan dan kerjasama yang

²⁰ Jullita Prisca Aulia, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Dalam Perspektif Islam"(Studi Kasus BRI Syariah Kcp Magelang)", Dalam *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Yogyakarta), 2 November 2019 Pukul 19.41 WIB

baik antar anggota atau antar karyawan, agar tercapainya kinerja perusahaan yang baik.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Insani

Manajemen sumber daya Islam atau biasa disebut dengan manajemen sumber daya insani sangat diperlukan dalam perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya insani dapat meningkatkan efektivitas di dalam organisasi, dengan hal ini studi tentang manajemen personalia dapat memberikan informasi tentang bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, dalam mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan dalam memelihara karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Manajemen sumber daya insani merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah-masalah di dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk dapat menunjang aktivitas yang menunjang demi tercapainya tujuan organisasi.²¹

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ali Hardana manajemen sumber daya insani adalah suatu rancangan system formal di dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan di dalam organisasi. Hal ini juga terungkap dalam Al-Qur'an surat Ar Rum ayat 30²² :

²¹ Ali Hardana, "Sumber Daya Manusia Insani," *IAIN Padangsidimpuan* 3, No. 1 (Juni 2005): 116.

²² *Ibid.*, 117.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٢٢٣﴾

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam); (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”²³

Dalam ayat tersebut menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam diri.

2. Konsep Manajemen Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam konsep manajemen Islam ada 3 hal yang bisa disumbangkan untuk kemajuan praktik bisnis dan manajemen. Antara lain adalah :

- a. Dimensi spiritualitas memberikan fondasi yang kuat untuk membangun integritas moral yang kokoh bagi para pelaku bisnis (karyawan, pengusaha, kaum profesional)
- b. Berkaitan dengan pengembangan etos kerja yang berorientasi pada kemajuan dan keunggulan kinerja (*excellent performance*)
- c. Potensi sumbangan dimensi spiritualitas dalam membangun (*learning organization*)²⁴

Sedangkan rumusan Abu Sin dalam Sutanto ada empat hal yang harus terpenuhi untuk dapat dikategorikan manajemen islami, yaitu:

- a. Manajemen Islam harus di dasari dengan nilai-nilai dan akhlak

Beberapa nilai serta akhlak islami yang merupakan cerminan dari diri seseorang muslim yaitu:

²³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Bintang Indonesia, 2011), 407

²⁴ Jullita Prisca Aulia, “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Dalam Perspektif Islam” (Studi Kasus BRI Syariah Kcp Magelang)”, Dalam *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Yogyakarta), 2 November 2019 Pukul 19.41 WIBS

1) Niat

Bekerja harus memiliki niat karena hal ini merupakan sesuatu hal yang penting, di dalam agama Islam niat di anggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan tuhan

2) Amanah

Amanah merupakan suatu tanggung jawab, dimana tanggung jawab adalah kewajiban bagi setiap muslim baik dalam hubungan sosial, ekonomi atau aspek kehidupan. Sebagai contoh sikap amanah nabi Muhammad SAW yang mendapat Gelar Al-Amin karena nabi Muhammad SAW memiliki sifat amanah dan jujur.²⁵

Sifat amanah ini harus dimiliki oleh setiap karyawan di dalam perusahaan, karena sifat amanah ini dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

b. Kompensasi, bonus dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar peketja

Dalam pandangan Islam, yaitu QS. An Nisa 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ
 مِّمَّا كَتَبُوا^ط وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ^ج وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ
 فَضْلِهِ^ظ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

²⁵ Jullita Prisca Aulia, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang Dalam Perspektif Islam"(Studi Kasus BRI Syariah Kcp Magelang)", Dalam *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Yogyakarta), 2 November 2019 Pukul 19.41 WIBS

Artinya : dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (QS. An-Nisa : 32)²⁶

Penentuan kompensasi berdasar pada jasa kerja, kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut jika beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangi upah tersebut apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat.²⁷

c. Faktor spiritualitas sama penting dengan kompensasi ekonomis

Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, yang berkaitan dengan makna dan tujuan, dan semuanya yang berdampak pada individu lain dan lingkungan termasuk lingkungan organisasi.

Spiritual dalam bekerja ini didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai di dalam organisasi yang mendorong adanya

²⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Bintang Indonesia, 2011), 83

²⁷ *Ibid.*

pengalaman untuk para karyawan, memfasilitasi perasaan yang menghubungkan mereka dengan orang lain dengan cara membuat perasaan yang bahagia.²⁸

Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.

d. Sistem dan struktur organisasi

Keberadaan system dan struktur organisasi sangat penting bagi manusia karena organisasi merupakan alat untuk dapat mencapai tujuan hidup yang diinginkan. Melalui organisasi, manusia akan bekerja, dan menunjukkan eksistensi agar dapat mencapai kepuasan terhadap apa yang telah menjadi tujuannya.²⁹

Dari beberapa kategori manajemen Islam dapat difahami bahwa keberadaan 4 aspek ini sangat diperlukan oleh perusahaan, karena aspek nilai yang islami sangat membantu dalam memajukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

²⁸ Harlina Nurtjahjanti, "Spiritualisasi Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencarin Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi," *Universitas Diponegoro* 7, No. 1 (April 2010): 28.

²⁹ *Ibid.*

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Adapun fungsi-fungsi yang terdapat di dalam manajemen sumber daya yang insani ini memiliki 5 fungsi, fungsi-fungsi tersebut yaitu³⁰:

a. Perencanaan sumber daya manusia

Bagian yang sangat penting di dalam perusahaan adalah perencanaan SDM, perencanaan merupakan suatu fungsi yang sangat fundamental sifatnya bagi suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan karena perencanaan SDM bagian yang integral dari perencanaan jangka panjang. Perencanaan SDM yang baik dan benar akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga mampu mengelola organisasinya dengan baik

Konsep perencanaan ini dalam Islam terdapat dalam Al-qur`an surat Al Hasr ayat 18, dalam surat ini Allah memerintahkan umatnya untuk memperhatikan dan menganalisis setiap perbuatannya untuk hari esok yakni untuk menghadapi hari kiamat. Perencanaan Sumber Daya Manusia dibuat dengan niat yang baik karena segala amal perbuatan tergantung niatnya. Perencanaan SDM dalam perspektif Islam ini dirancang berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah orang-orang yang berkompeten, orang-orang yang cermat dan luas pandangannya mereka sangat visioner untuk menentukan langkah terbaik atas persoalan yang dihadapi.

b. Pengadaan sumber daya manusia

Dalam organisasi dalam rekrutmen SDMnya memiliki kualifikasi pekerja sesuai dengan konsep Islam. Berdasarkan pemaparan tafsir pada surat Al-Qhashas ayat 26, Al-Thariq ayat 16, Surah Al-Baqarah ayat 247, Al-Imran ayat 28, Al-A'raf ayat 29 dan terdapat prinsip pengadaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu Kriteria rekrutmen sumberdaya manusia yaitu Kuat dan dapat dipercaya, selektif memilih pemimpin, Jabatan diserahkan pada ahlinya, jabatan tidak diberikan kepada yang meminta atau sangat menginginkannya tanpa kualifikasi yang layak, pemilihan pegawai atas dasar kesepakatan, memberikan ujian Seleksi berkaitan dengan Akidah Islam, larangan pengangkatan berdasarkan kecintaan dan nepotisme dan seleksi dilaksanakan secara adil.

c. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Dalam pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia, Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan pada

³⁰ Dhoni Kurniawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern," *Kementrian Agama Lampung Timur* 11, No. 1 (Februari 2018): 28.

Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya Ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia dan agama. Berdasarkan pemaparan tafsir surat At-Taubah ayat : 100, An-Nahl :125, Al-Alaq :1, Al-Mujadallah:11,Al-Isra:41 dan terdapat prinsip pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Islam,yaitu Allah memerintahkan untuk mencari ilmu, menuntut ilmu diniatkan ibadah, pendidikan dan pelatihan SDM dilandasi dengan fondasi tauhid yang kuat, menyeru dengan pengajaran yang baik, adanya metode pelatihan dan pengembangan SDM dalam Islam,pentingnya memperhatikan Akhlaq, penampilan fisik dan Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja.³¹

d. Pemeliharaan SDM

Pemeliharaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, kompensasi dan kesejahteraan mendapat perhatian yang besar. Kesejahteraan ini bisa bersifat material dan non material. Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finansial maupun non finansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Berdasarkan pemaparan tafsir Al-Qur`an dan hadis mengenai pemeliharaan sumber daya Manusia. kesimpulannya terdapat prinsip pemeliharaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu Pemberian imbalan yang layak, tidak memberi beban berat, Upah terkait dengan moral, Pemberian tunjangan, pejabat dijamin kehidupannya agar dapat berkontribusi penuh, kaum lemah diberi porsi sebagai orang yang berhak mendapatkan rizki dari orang lain, penentuan upah sebelum pekerjaan dimulai dan upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan

e. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dalam Islam pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. Berdasarkan pemaparan tafsir pada surat Q.S Al-Qashash :77 dan hadis terdapat prinsip penilaian sumber daya manusia dalam perspektif Islam, yaitu Islam mengajar umatnya bersungguh-sungguh dalam bekerja, tercapainya tujuan yang optimal tergantung dari kinerja, bekerja dalam Islam menempati posisi yang mulia, bekerja disejajarkan dengan Mujahid Fi Sabilillah, bekerja dalam Islam adalah suatu kewajiban dan Allah memberikan penilaian setiap perbuatan manusia.³²

³¹ *Ibid.*, 29

³² *Ibid.*,30

Dari beberapa fungsi yang telah dipaparkan di atas maka dapat difahami bahwa manajemen sumber daya Insani memiliki 5 fungsi yang sangat diperlukan oleh perusahaan dalam menjalankan suatu perusahaan. Fungsi tersebut seperti fungsi yang terdapat di dalam fungsi MSDM, namun di dalam MSDM Insani ini memiliki nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al Qur'an maupun Al Hadits.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian memiliki jenis yang beragam jika ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kegunaan, metode maupun data yang didapatkan. Penentuan jenis penelitian menyesuaikan masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.¹

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian lapangan di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, untuk mengetahui tentang bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta

4. ¹ Sugiono, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016),

situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.²

Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa keterangan-keterangan bukan berupa angka-angka atau hitungan. Artinya, didalam penelitian ini hanya berupa gambaran dan keterangan-keterangan mengenai kinerja karyawan.

B. Sumber Data

Menurut Suharmasini Arikunto, yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.³ Data merupakan hasil pencatatan baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Berdasarkan pengertian tersebut, subyek yang diambil datanya dan selanjutnya akan diambil kesimpulannya. Data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data baik itu sumber data primer, maupun data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan.⁴ Data-data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer

² Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 54.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 129.

⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), 129.

merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama.⁵ Sumber utama dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara kepada Manajer Operasional bank, 6 karyawan, dan 5 nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. teknik ini lebih tepat digunakan oleh peneliti apabila peneliti memerlukan kriteria khusus agar sampel yang di ambil akan sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat memecahkan permasalahan penelitian serta dapat memberikan nilai yang lebih representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya.⁶

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang di hasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan.⁷ Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literature-literatur dan berbagai macam sumber data lainnya seperti : buku-buku yang relevan, jurnal, dan internet.

⁵ Amirudin, Skk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 30.

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 122.

⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian*, 129.

Dalam hal ini, penelitian menggunakan sumber data sekunder yaitu dokumen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung berupa dokumen tentang personalia dan dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian seperti buku dari Malayu S.P Hasibuan, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia diterbitkan oleh Bumi Aksara tahun 2017, buku dari Veithzal Rivai, Diterbitkan oleh PT Raja Grafindo Persada, tahun 2014 dan jurnal dari Ali Hardana judul Sumber Daya Manusia Insani yang diterbitkan oleh IAIN Padangsidempuan 2005 vol 3 no 1 dan jurnal-jurnal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, adapun teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu :

1. Wawancara

Wawancara/interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Dengan metode ini peneliti ingin memperoleh data secara langsung mengenai peranan Manajemen sumber daya manusia islam dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Metode wawancara ini ditujukan kepada ibu Agrita Gita Pratiwi selaku Manajer Oprasional, serta 6 Karyawan di BPRS Mitra Agro Usaha yaitu Amanda Libiya Anti menjabat sebagai teller, Renni Oktaffiani yang menjabat sebagai Sales Officer, Tatang Anggara

menjabat sebagai Financing Analysts, Yeyen Multiya Fatonah menjabat sebagai Teller di Kantor Kas, Levi Aprianti sebagai Accounting Pelaporan, Muhammad Afandi sebagai Sales Officer dan 5 nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu Yuni Amilase, Sidik Gunawan. Titin, Mira dan Sutiyem.

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atas dasar ketersediaan dan dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan memacu kepada tujuan yang telah ditetapkan.⁸ Sedangkan jenis wawancara terdiri dari: wawancara bebas (wawancara tak terpimpin), wawancara terpimpin dan wawancara bebas terpimpin. Sedangkan, dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu wawancara bebas terpimpin, karena wawancara dilakukan secara bebas tetapi sudah dibatasi oleh struktur pertanyaan yang telah disampaikan sebelumnya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi asal kata dari dokumen yang artinya barang tertulis, sedangkan yang dimaksud dengan metode dokumentasi adalah salah satu cara mendapatkan data berdasarkan catatan.⁹ Dokumentasi dalam penelitian ini yang akan digunakan sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, teknik penilaian untuk kinerja karyawan.

⁸ Haris Herdiansyah, "Wawancara, Observasi, dan Focus Group", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 31

⁹ Koentjaraningra, *Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: Gramedia, 2001), 173.

C. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang dipakai oleh peneliti adalah metode kualitatif lapangan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Analisis data di dalam penelitian kualitatif adalah proses memisistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami dan agar supaya peneliti bisa menyajikan apa yang didapatkan pada orang lain.¹⁰

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan cara berfikir induktif, yaitu suatu cara berfikir yang berangkat dari fakta-fakta yang khusus dan kongkrit, peristiwa kongkrit, kemudian dari fakta atau peristiwa yang khusus dan kongkrit tersebut ditarik secara generalisasi yang mempunyai sifat umum.

Berdasarkan uraian tersebut, maka analisis data menggunakan proses pencarian dan penyusunan data yang sistematis melalui wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisa data kualitatif adalah pengelolaan data yang tidak menggunakan teknik stastistika sehingga hasil analisa tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan di dalam sebuah kalimat.

¹⁰ Moh. Kasiram, *Metodologi Penilaian Kualitatif-Kuatitatif* (Malang: UIN- Malika Press, 2010), 335.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

1. Sejarah PT. BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah MItra Agro Usaha merupakan lembaga keuangan perbankan yang berbadan hukum perseroan terbatas yang melaksanakan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah.

BPRS Mitra Agro Usaha merupakan konversi dari Bank konvensional BPRS Mitra Agro Usaha yang sering dikenal dengan BANK MAU adalah satu-satunya Bank di Lampung yang menyandang sebagai Bank “MUALLAF” dari BPR Konvensional menjadi BPR Syariah. Beralihnya BPR MItra Agro Usaha menjadi BPRS MItra Agro Usaha secara khusus adalah mengisi peluang terhadap kebijakan yang membebaskan Bank dalam tingkat penetapan suku bunga, yang kemudian dikenal dengan bank tanpa bunga. Keinginan masyarakat dengan adanya bank tanpa bunga mendapat angin segar dengan adanya Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 15/81/KEP.GBI/DPG/2013 Tanggal 23 Juli 2013 tentang pemberian izin perubahan kegiatan usaha Bank Pengkreditan Rakyat (BPR)

menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Mitra Agro Usaha peroperasional dengan sistem/prinsip syariah.¹

B. Visi, Misi, dan Motto BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

a. Visi

Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang terkemuka dengan layanan finansial sesuai dengan kebutuhan nasabah.

b. Misi

Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika serta pelayanan yang memuaskan.

c. Motto

“Kejar Kuantitas Utamakan Kualitas”²

C. Struktur Organisasi BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

1. Dewan Komisaris :

- a) Ardhi Hiang Sawak (Kom. Utama)
- b) M. Yusmaridh Etra (Kom. Anggota)

2. Dewan Direksi

- a) Mat Amin (Direktur Utama)
- b) Sri Sumarti (Direktur)

3. DPS

- a) KH Mawardi AS (Ketua)

¹ Dokumentasi BPRS Mitra Agro Usaha

² Arsip BPRS Mitra Agro Usaha,

- b) Alamsyah (Anggota)
- 4. Satuan Pengawas Internal
 - a) Evim Ansori
- 5. Manajer Operasional
 - a) Agritia Gita Pratiwi
- 6. Manajer Marketing
 - a) Agus Handoko
- 7. Sales Officer
 - a) Muhammad Affandi
 - b) Bimo Putra Aryaditha
 - c) Renni Oktaffiani
 - d) Syafriandi
 - e) Miftahuddin
- 8. Financing Support
 - a) Ratna Agustina
- 9. Financing Analyst
 - a) Tatang Anggara
- 10. Customer Service
 - a) Rosi Septiani
- 11. Teller
 - a) Amanda Libiyaanti
 - b) Yeyen Multiya Fatonah

12. Informasi Teknologi

- a) Ali Saputra

13. Accounting/Pelaporan

- a) Levi Aprianti

D. Produk-produk BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

a. Produk Penghimpun Dana (*Funding*)

Penghimpunan dana di bank syariah dapat berbentuk giro, tabungan, dan deposito. Prinsip operasional syariah yang diterapkan dalam penghimpunan dana masyarakat di BPR Syariah Kotabumi terdiri dari:

1) Tabungan wadi'ah

Tabungan wadi'ah adalah simpanan pihak ketiga pada Bank Syariah Mitra Agro Usaha yang penarikannya dapat dilakukan kapan saja. Dana tabungan ini dikelola secara amanah oleh bank sebagai mudharib. Nasabah mendapat imbalan sebagai bonus.

2) Tabungan mudharabah

Tabungan mudharabah adalah tabungan yang dijalankan dengan berdasarkan akad mudharabah. Mudharabah mempunyai dua bentuk, yakni mudharabah mutlaqah dan mudharabah muqayyadah. bank bertindak sebagai mudharib (pengelola dana) sedangkan nasabah bertindak sebagai shahibul mal (pemilik dana). Bank syariah kapasitasnya sebagai mudharib yang memiliki kuasa

untuk melakukan berbagai macam usaha yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

3) Deposito mudharabah

Deposito mudharabah merupakan investasi dana berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan akad antara nasabah dan bank syariah

b. Produk penyaluran dana (*Landing*)

1) Pembiayaan ijarah multijasa

Pembiayaan ijarah multijasa adalah pembiayaan dimana bank memberikan biaya kepada nasabah dalam memperoleh manfaat atas suatu jasa. Pada prinsipnya sama dengan ijarah, hanya saja dalam ijarah multijasa menyewakan jasa yang bersifat konsumsi dalam pembiayaan ijarah multijasa ini, BPRS Mitra Agro Usaha dapat memperoleh imbalan ujroh atau fee. Besarnya fee harus disepakati di awal dan dinyatakan dalam bentuk nominal.

2) Pembiayaan murabahah

Pembiayaan murabahah pembiayaan pengadaan barang (murabahah) merupakan pembiayaan dengan system jual beli barang. PT. BPRS Mitra Agro Usaha menjual barang yang sesuai dengan keinginan nasabah dengan harga yang disepakati.

E. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam Perspektif Islam

1. Menurut Manajer Oprasional BPRS Mitra Agro Usaha

Menurut ibu Agrita Gita Pratiwi, perencanaan SDM adalah hal yang paling awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen yang baik, perencanaan meliputi hal-hal detail mengenai karyawan, seperti membuat perencanaan dalam permintaan tenaga kerja di dalam perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang serta Membuat analisis jabatan di dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menentukan, tugas, tujuan, keahlian karyawan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan dalam hal tersebut BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung sudah terealisasikan dengan baik, adapun jumlah perencanaan rekrutmen karyawan dalam pertahun di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung tidak menentu. Namun untuk bagian marketing, BPRS Mitra Agro Usaha selalu membuka peluang kerja disetiap tahunnya, berbeda dengan bagian *customer service dan teller*.

BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung melakukan proses rekrutmen karyawan menggunakan sistem online dimana informasi rekrutmen karyawan di publikasikan melalui web BPRS Mitra Agro Usaha dan Media social lainnya dengan memberikan informasi jenis pekerjaan yang dibutuhkan, persyaratan minimal pendidikan, batas

umur pelamar, di BPRS Mitra Agro Usaha tersebut. Adapun proses seleksi karyawan dilakukan melalui iklan, media sosial, dan web BPRS Mitra Agro Usaha, setelah BPRS Mitra Agro Usaha memublikasikannya calon karyawan dapat melakukan kelengkapan berkas yang dibutuhkan sesuai dengan persyaratan, banyaknya pelamar yang melamar sekitar 100an lebih dan biasanya pihak BPRS Mitra Agro Usaha menerima hanya puluhan calon-calon yang menurut BPRS mendekati persyaratan dan sesuai persyaratan yang telah di tetapkan. Jika dinyatakan lulus dalam seleksi berkas, maka calon karyawan yang telah lulus dalam pemberkasan dapat melakukan interview di Kantor Pusat BPRS Mitra Agro Usaha, dalam proses interview dilakukan dengan pihak direksi BPRS Mitra Agro Usaha, adapun calon karyawan pada saat interview di tes untuk membaca Al-Qur'an, karena Tes membaca Al-Qur'an merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan dalam menyeleksi, selain membaca Al-Qur'an, calon karyawan diberikan pertanyaan mengenai pengetahuan mengenai bank syariah dan beda nya dengan bank konvesional, pihak bank mempertanyakan pengalaman kerja dan prestasi yang dicapai saat menjadi karyawan di pekerjaan sebelumnya, dan yang terpenting pengetahuan mengenai BPRS MAU Bandar Lampung

BPRS Mitra Agro Usaha dalam tahapan rekrut dan seleksi calon karyawan, pihak bank lebih mengutamakan kualitas yang baik, kemampuan dalam melakukan pekerjaan, serta meprioritaskan

pengalaman kerja yang telah dilakukan sebelumnya. Di dalam pelatihan dan pengembangan untuk karyawan terutama untuk Pengembangan SDM di BPRS Mitra Agro Usaha ini merupakan bagian dari manajemen internal perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar pada perusahaan, hal ini pastinya tidak bisa dianggap sepele. Itulah sebabnya pihak BPRS terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki setiap SDM harus terus dikembangkan hingga kemampuan tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan, untuk itu BPRS Mitra Agro Usaha dalam pengadaan pelatihan karyawan Pelatihan tersebut melibatkan semua karyawan dibagian devisi masing-masing atau karyawan yang memerlukan pelatihan tersebut. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sebanyak 4 kali atau lebih dalam setahun. Selain diadakannya pengadaan pelatihan dan pengembangan BPRS Mitra Agro Usaha memberikan proteksi dan kompensasi untuk karyawan. Dalam hal proteksi karyawan lama atau baru tidak ada perbedaan semua disama ratakan. Proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

Selain proteksi yaitu Kompensasi, kompensasi sering disebut dengan penghargaan atas pencapaian yang didapat oleh seorang karyawan, dimana kompensasi atas pencapaian target khususnya dalam

bidang marketing, dalam bidang marketing mencapai targetnya yaitu Rp. 250.000.000 perbulan, apabila mencapai target maka karyawan dapat menerima bonus berupa uang insentif, cara perhitungannya dengan menghitung kurang lebih 2% perpelapond pencairan dan pembagian diakhir tahun untuk karyawan yang bekerja dengan rajin dan disiplin, adapun pemberian kompensasi untuk karyawan operasional tentunya karyawan juga di targetkan untuk mencapai target seperti target *customer service* yang diharuskan mendapat nasabah penabung setiap harinya dengan mencari nasabah pada saat *customer service* jemput bola di pasar. Penilaian kinerja terhadap karyawan dilihat dari prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan dan hubungan kerja dengan para karyawan yang efektif. Dalam pengambilan keputusan BPRS Mitra Agro Usaha menjadikan Al-Qur'an dan Sunnah sebagai landasan atau pedoman.³

2. Menurut Teller BPRS Mitra Agro Usaha

Menurut Yeyen Multiya Fatonah, kesesuaian nilai dan akhlak sangat dicerminkan dari para karyawan BPRS Mitra Agro Usaha. Niat dan sikap yang amanah menjadi pedoman ketika sedang bekerja. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan biasanya sesuai dengan pencapaian target dan kompensasi di akhir tahun, dimana pembagian kompensasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di BPRS Mitra Agro Usaha. Untuk alur pembagian kompensasi

³ Ibu Agrita Gita Pratiwi selaku Manajer Operasional BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, pada tanggal 5 Maret 2020.

biasannya terdapat rekapan dalam setahun sekali dari situ lah dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.

BPRS Mitra agro Usaha dalam hal peribadahan sangat ketat, seperti keharusan dalam mengerjakan shalat tepat waktu, laki-laki diwajibkan shalat di masjid, breafing pagi sekaligus membaca Al-Qur'an, berdoa dan melafadzkan asmaul husna bersama-sama. Fasilitas ibadah yang ada di BPRS Mitra agro Usaha sudah sangat lengkap. Struktur organisasi pada BPRS Mitra Agro Usaha sudah sesuai dengan bidangnya. Dalam pengambilan keputusan BPRS Mitra Agro Usaha Menjadikan AL-Qur'an dan Sunnah dijadikan sebagai landasan. Ketrampilan yang harus dimiliki sesuai dengan bidang masing-masing, contohnya seperti *Teller* harus mampu berkomunikasi dengan baik dan ketrampilan menghitung. Karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik dengan bekerja sama dengan tim.⁴

3. Menurut Customer Service BPRS Mitra Agro Usaha

Menurut Amanda Libianti, kesesuaian nilai dan akhlak sangat dicerminkan para karyawan BPRS Mitra Agro Usaha, dimana niat dan sikap yang amanah menjadi pedoman ketika sedang bekerja. Adapun niat bekerja di BPRS Mitra Agro Usaha yaitu ingin mendapat pekerjaan, selain itu ada niat ingin memiliki pengalaman dalam bekerja

⁴Ibu Yeyen Multiya Fatonah selaku Teller BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, pada tanggal 5 Maret 2020

di bank syariah. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan biasanya sesuai dengan pencapaian target dan akhir tahun, dimana pembagian kompensasi yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang terdapat di BPRS Mitra Agro Usaha. Untuk alur pembagian kompensasi biasanya terdapat rekapan dalam setahun sekali dari situlah dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.

BPRS Mitra agro Usaha dalam hal peribadahan sangat ketat, seperti keharusan dalam mengerjakan shalat tepat waktu, laki-laki diwajibkan shalat di masjid, breafing pagi sekaligus membaca Al-Qur'an, berdoa dan melafadzkan asmaul husna. Fasilitas ibadah yang ada di BPRS Mitra agro Usaha sudah sangat lengkap. Struktur organisasi pada BPRS Mitra Agro Usaha sudah sesuai dengan bidangnya. Dalam pengambilan keputusan BPRS Mitra Agro Usaha menjadikan AL-Qur'an dan Sunnah dijadikan sebagai landasan. Ketrampilan yang harus dimiliki sesuai dengan bidang masing-masing, contohnya seperti *Customer Service* harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah dan harus menguasai produk-produk di bank. Karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha mampu bekerja dengan tim dan ada yang tidak mampu bekerja dengan tim.⁵

⁵ Ibu Amanda Libianti selaku Customer Service BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, pada tanggal 5 Maret 2020

4. Menurut *Financing Support*

Menurut Ratna Agustina, kesesuaian nilai dan akhlak sangat dicerminkan seorang karyawan BPRS Mitra Agro Usaha. Niat dan sikap yang amanah menjadi pedoman ketika sedang bekerja. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan biasanya sesuai dengan pencapaian target dan akhir tahun, hanya saja bagian *financing suport* tersebut belum pernah mendapatkan kompensasi dari BPRS Mitra agro Usaha, jadi pembagian atau alur kompenasasi mereka tidak terlalu memahaminya. Dalam hal peribadahan sangat ketat, keharusan dalam mengerjakan shalat tepat waktu, untuk laki-laki diwajibkan shalat di masjid, breafing pagi sekaligus membaca Al-Qur'an, berdoa dan melafadzkan asmaul husna. Fasilitas ibadah yang ada di BPRS Mitra Agro Usaha sudah sangat lengkap. Struktrur organisasi pada BPRS Mitra Agro Usaha sudah sesuai dengan bidangnya. Dalam pengambilan keputusan BPRS Mitra Agro Usaha Menjadikan Al-Qur'an dan Sunnah sebagai landasan. Ketrampilan yang harus dimiliki sesuai dengan bidang masing-masing, contohnya seperti *financing suport* selain harus mampu berkomunikasi dengan baik, dalam bagian itu karyawan harus mampu mengoprasikan komputer. Karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha mampu bekerja dengan tim ⁶

⁶ Ibu Ratna Agustina selaku *financing suport* BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, pada tanggal 5 Maret 2020

5. Menurut *Financing Analyst*

Menurut Tatang Anggara, kesesuaian nilai dan akhlak sangat dicerminkan dari seorang karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha dimana mereka memiliki niat untuk berjuang mengurangi adanya pelaku riba, serta harus memiliki sifat yang amanah dan tanggung jawab. Hal tersebut menjadi pedoman ketika sedang bekerja. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan biasanya sesuai dengan pencapaian target, dimana pembagian kompensasi yang diberikan berupa uang insentif dan adapula dalam bentuk barang. Dan pembagian kompensasi sudah sesuai dengan ketentuan yang terdapat di BPRS Mitra Agro Usaha. Untuk alur pembagian kompensasi biasanya terdapat rekapan dalam setahun sekali dari situlah dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.

BPRS Mitra agro Usaha dalam hal peribadahan sangat ketat, seperti keharusan dalam mengerjakan shalat tepat waktu, laki-laki diwajibkan shalat di masjid, breafing pagi sekaligus membaca Al-Qur'an, berdoa dan melafadzkan asmaul husna. Fasilitas ibadah yang ada di BPRS Mitra agro Usaha sudah sangat lengkap. Struktur organisasi pada BPRS Mitra Agro Usaha sudah sesuai dengan bidangnya. Dalam pengambilan keputusan BPRS Mitra Agro Usaha menjadikan AL-Qur'an dan Sunnah dijadikan sebagai landasan. Ketrampilan yang harus dimiliki sesuai dengan bidang masing-masing,

contohnya seperti *Teller* harus mampu berkomunikasi dengan baik dan ketrampilan menghitung. Karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik dengan bekerja sama dengan tim.⁷

6. Menurut *Accounting*

Menurut Levi Aprianti, kesesuaian nilai dan akhlak sangat dicerminkan dari seorang karyawan BPRS Mitra Agro Usaha dimana niat dan sikap yang amanah menjadi pedoman ketika sedang bekerja. Adapun Kompensasi yang diberikan untuk karyawan biasanya sesuai dengan pencapaian target dan akhir tahun, hanya saja bagian Accounting tersebut belum pernah mendapatkan kompensasi dari BPRS Mitra agro Usaha, jadi pembagian atau alur kompensasi mereka tidak terlalu memahaminya. Dalam hal peribadahan sangat ketat, keharusan dalam mengerjakan shalat tepat waktu, untuk laki-laki diwajibkan shalat di masjid, breafing pagi sekaligus membaca Al-Qur'an, berdoa dan melafadzkan asmaul husna. Fasilitas ibadah yang ada di BPRS Mitra agro Usaha sudah sangat lengkap. Struktur organisasi pada BPRS Mitra Agro Usaha sudah sesuai dengan bidangnya. Dalam pengambilan keputusan BPRS Mitra Agro Usaha Menjadikan Al-Qur'an dan Sunnah dijadikan sebagai landasan. Ketrampilan yang harus dimiliki sesuai dengan bidang masing-masing, contohnya seperti *Accounting* selain harus mampu berkomunikasi dengan baik, dalam bagian itu karyawan harus mampu mengoprasikan

⁷ Bapak Tatang Anggara selaku Financing Analyst BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, pada tanggal 5 Maret 2020

computer, serta ahli dalam perhitungan. Karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha mampu bekerja dengan tim⁸

7. Menurut Sales Officer

Menurut Miftahuddin, kesesuaian nilai dan akhlak sangat dicerminkan seorang karyawan BPRS Mitra Agro Usaha dimana mereka memiliki niat untuk berjuang memberantas riba serta harus memiliki sifat yang amanah dan tanggung jawab, hal tersebut menjadi pedoman ketika sedang bekerja. Kompensasi yang diberikan untuk karyawan biasanya sesuai dengan pencapaian target, dimana pembagian kompensasi yang diberikan berupa uang insentif dan adapula dalam bentuk barang untuk karyawan yang disiplin dan memiliki absen yang bagus. Dan pembagian kompensasi sudah sesuai dengan ketentuan yang terdapat di BPRS Mitra Agro Usaha. Untuk alur pembagian kompensasi biasanya terdapat rekapan dalam setahun sekali dari situlah dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. BPRS Mitra agro Usaha menerapkan dalam hal peribadahan sangat ketat, keharusan dalam mengerjakan shalat tepat waktu, laki-laki diwajibkan shalat di masjid, breafing pagi sekaligus membaca Al-Qur'an, berdoa dan melafadzkan asmaul husna. Fasilitas ibadah yang ada di BPRS Mitra agro Usaha sudah sangat lengkap. Struktur organisasi pada BPRS Mitra Agro Usaha sudah

⁸ Ibu Levi Aprianti selaku Accounting BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, pada tanggal 5 Maret 2020

sesuai dengan bidangnya. Dalam pengambilan keputusan BPRS Mitra Agro Usaha menjadikan AL-Qur'an dan Sunnah dijadikan sebagai landasan. Ketrampilan yang harus dimiliki sesuai dengan bidang masing-masing, contohnya seperti *Sales Officer* harus mampu berkomunikasi dengan baik dan pandai menarik minat nasabah untuk menabung atau melakukan pembiayaan di BPRS Mitra Agro Usaha. Karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik dengan bekerja sama dengan tim.⁹

F. Kinerja karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

1. Menurut nasabah Yuni Amilase

Menurut nasabah Yuni Amilase, kualitas kerja pegawai BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik. Tanggung jawab yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat cekatan, dimana ketika terdapat nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan dalam pencatatan di buku tabungan pihak BPRS Mitra Agro Usaha sangat tanggap menyikapi hal tersebut. BPRS Mitra Agro Usaha memiliki kedisiplinan yang sangat baik seperti membuka kantor kas di pasar. Pelayanan yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik, ramah, dan dapat berkomunikasi dengan baik.¹⁰

⁹ Bapak Miftahudin selaku Sales Officer BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, pada tanggal 5 Maret 2020

¹⁰ Ibu Yuni Amilase Nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, Pada Tanggal 5 Maret 2020

2. Menurut nasabah Sidik Gunawan

Menurut nasabah Sidik Gunawan, kualitas kerja pegawai BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik. Tanggung jawab yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat cekatan , dimana ketika terdapat nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan dalam pencatatan di buku tabungan pihak BPRS Mitra Agro Usaha sangat tanggap menyikapi hal tersebut. BPRS Mitra Agro Usaha memiliki kedisiplinan yang sangat baik dalam hal jemput bola, sudah sesuai dengan waktu untuk menabung. Pelayanan yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik, ramah, dan dapat berkomunikasi dengan baik. ¹¹

3. Menurut nasabah Titin

Menurut nasabah Titin, kualitas kerja pegawai BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik. Tanggung jawab yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat cekatan , dimana ketika terdapat nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan dan kekeliruan dalam pencatatan di buku tabungan pihak BPRS Mitra Agro Usaha sangat tanggap menyikapi hal tersebut. BPRS Mitra Agro Usaha memiliki kedisiplinan yang sangat baik dalam hal jemput bola, sudah sesuai dengan waktu untuk menabung. Pelayanan yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik, ramah, dan dapat berkomunikasi dengan baik

¹¹ Bapak Sidik Gunawan Nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, Pada Tanggal 5 Maret 2020

karena pelayanan yang bagus para nasabah yang ada di pasar semakin banyak yang berminat untuk menabung.¹²

4. Menurut nasabah Mira

Menurut nasabah Mira, kualitas kerja pegawai BPRS Mitra Agro Usaha baik. Tanggung jawab yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat cekatan, dimana ketika terdapat nasabah yang ingin melakukan pembiayaan pihak BPRS Mitra Agro Usaha sangat cepat memprosesnya, apabila sudah sesuai persyaratan dan ketentuan.. BPRS Mitra Agro Usaha memiliki kedisiplinan yang sangat baik dalam hal jemput bola, sudah sesuai dengan waktu untuk menabung. Pelayanan yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik, ramah, dan dapat berkomunikasi dengan baik.¹³

5. Menurut nasabah Sutiye

Menurut nasabah Sutiye, kualitas kerja pegawai BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik. Tanggung jawab yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat cekatan , dimana ketika terdapat nasabah yang mengeluh atau terjadi kesalahan dalam pencatatan di buku tabungan pihak BPRS Mitra Agro Usaha sangat tanggap menyikapi hal tersebut. BPRS Mitra Agro Usaha memiliki kedisiplinan yang sangat baik dalam hal jemput bola, sudah sesuai dengan waktu untuk menabung.

¹² Ibu Titin Nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, Pada Tanggal 5 Maret 2020

¹³ Ibu Mira Nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, Pada Tanggal 5 Maret 2020

Pelayanan yang diberikan BPRS Mitra Agro Usaha sangat baik, ramah, dan dapat berkomunikasi dengan baik.¹⁴

G. Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Insani pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya. Rekrutmen tenaga kerja sangat penting dalam sebuah organisasi dimana tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Selain itu Seleksi tenaga kerja, merupakan proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi karyawan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dimana Karyawan perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini manajer harus memberikan bekal agar karyawan dapat menguasai dan ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja menurut perspektif Islam harus memiliki prinsip seperti niat, amanah, hasil dari bekerja, kerjasama, keadilan. Selain itu

¹⁴ Ibu Sutiye Nasabah BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, Wawancara, Pada Tanggal 5 Maret 2020

manajemen Islam sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana manajemen Islam memiliki nilai dan akhlak, kompensasi atau bonus, spiritualisasi, dan struktur organisasi.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut diadakan di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Dimana, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang sesuai dengan perspektif islam. Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha diharapkan mampu untuk memenuhi kinerja karyawan dalam perspektif islam yaitu bekerja harus dilakukan dengan niat, amanah, Hasil dari bekerja, Kerjasama, Keadilan. Dari peran MSDM tersebut dapat dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam.

Analisis data dari 7 karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung melalui wawancara dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam di BPRS Mitra Agro Usaha, Selain itu dari peran manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan. Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia BPRS MAU dapat memiliki karyawan yang kompeten dalam bidang yang terdapat pada BPRS tersebut. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan berlandaskan perspektif islam dimana hal disebabkan dengan perubahan sistem dari konvensional menjadi syariah. Dengan berlandaskan terhadap peningkatan kinerja

karyawan dalam perspektif islam BPRS Mitra Agro Usaha sangat mengedepankan nilai-nilai islami. Dimana, BPRS Mitra Agro Usaha mempunyai kedisiplinan yang sangat ketat seperti melaksanakan shalat tepat waktu, setiap pagi diadakannya briefing, melafadzkan asmaul husna. Karyawan pada BPRS Mitra Agro Usaha juga sangat menerapkan prinsip kinerja karyawan berdasarkan perspektif islam. Selain itu karyawan BPRS Mitra Agro Usaha juga memiliki ketrampilan yang sangat baik, dimana dapat bersikap sopan. Ramah, dan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap nasabahnya.

Manjemen Islami yang terdapat di BPRS Mitra Agro Usaha yaitu harus di dasari dengan nilai-nilai dan akhlak yang harus dimiliki oleh setiap pelaku organisasi. hal yang paling utama diterapkan dalam bidang pekerjaan terutama pada sektor perbankan karena akan berdampak pada semua aspek yaitu nilai Kejujuran. Karena kejujuran merupakan hal yang sangat penting di dalam berkarir atau di dalam melakukan pekerjaan, karyawan perusahaan dituntut untuk selalu bertanggung jawab serta berkata jujur, dan di BPRS Mitra Agro Usaha disana sangat mengedepankan nilai kejujuran dan sifat amanah. Nilai kejujuran sangat dijunjung tinggi pada BPRS Mitra Agro Usaha. Penerapan sifat jujur dan integritas menjadikan para karyawan di dalam perusahaan tentunya memiliki akhlaq Islami yang selalu dicontohkan oleh Rasulullah, mereka mengatakan bahwasannya kejujuran memiliki kedudukan yang paling tinggi dalam agama, sebagaimana jujur merupakan rasa takut dan

pengharapan, dalam rasa cinta dan tawakal. Hal ini mempunyai landasan yang kuat, dan akan tampak kalau dipahami hakikat dan tujuannya. Kalau seseorang menjadi sempurna dengan kejujurannya maka akan dikatakan orang ini adalah benar dan jujur

Peraturan pada BPRS Mitra Agro Usaha yang sesuai dengan nilai akhlaq islam yaitu dalam aturan dalam berbusana dimana para karyawan yang wanita wajib memakai jilbab dan berbusana sopan menutup aurat serta diwajibkan bisa membaca Al-Qur'an, dan bagi karyawan pria berpakaian rapi dan sopan. Selain busana peraturan yang mencerminkan sikap Islami adalah ketika nasabah memasuki kantor BPRS Mitra Agro Usaha maka karyawan wajib mengucapkan salam kepada nasabah tersebut, karena salam merupakan doa keselamatan yang Rasulullah anjurkan ketika bertemu dengan saudara sesama muslim.

Dalam hal niat karyawan BPRS Mitra Agro Usaha sudah sesuai teori yaitu niat dalam etika kerja Islam adalah dimensi yang paling penting, sehingga niat dianggap sebagai tolak ukur kedekatan seseorang dengan Tuhan. Para karyawan BPRS Mitra Agro Usaha memiliki keinginan memajukan ekonomi yang dikelola secara islami serta para karyawan mengaku bahwasannya ingin menghindari riba dan memberitahukan dan mengingatkan kepada masyarakat bahwasannya riba dilarang oleh agama.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan ibu Amanda Libianti mengatakan bahwa niatnya untuk bekerja selain untuk mendapatkan

uang, dan pengalaman bekerja, ibu Amanda ingin menyebarkan syiar Islam dan mengenalkan kepada masyarakat bahwasannya riba itu dilarang dalam agama Islam. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk senantiasa melakukan perbuatan sesuai niat, apabila niat baik maka hasilnya akan baik, namun apabila niat seseorang buruk maka hasilnya akan buruk pula.

Setiap perbuatan seharusnya diniatkan untuk Allah karena pada dasarnya setiap apa yang kita lakukan bertujuan untuk mencapai ridho Allah, dari Umar bin Khatab berkata bahwasanya ia pernah mendengar Rasulullah shalallahu alaihi wasallam bersabda “ Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya, setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan RasulNya, maka hijrahnya untuk Allah dan RasulNya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju”. (HR. Bukhari dan Muslim)

Maka dapat disimpulkan bahwa niat dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dalam bekerja, apabila niat buruk maka karyawan tidak dapat memaksimalkan kerja dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri

Penentuan kompensasi berdasar pada jasa kerja, kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut jika beban hidupnya bertambah pada

batas minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangi upah tersebut apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan, sebab karyawan akan semakin giat dalam bekerja apabila kompensasi diberikan, apabila karyawan diberikan penghargaan terhadap pencapaian target oleh karyawan. Pembagian kompensasi di BPRS Mitra Agro Usaha diberikan pada akhir tahun, kompensasi dan penghargaan ini diberikan untuk karyawan-karyawan yang rajin dalam bekerja serta karyawan yang telah mencapai target. Kompensasi yang ada di BPRS Mitra Agro Usaha sudah sesuai dalam teori

Adapun Pada dasarnya spiritualitas sangat mempengaruhi seseorang dalam segala aspek dalam kehidupan begitu juga ketika seseorang tersebut sedang bekerja, spiritualitas akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya spiritualitas dalam diri seseorang maka akan merasa diawasi pada setiap langkahnya sehingga tidak akan melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh Allah. Pegawai akan berlaku jujur serta bekerja secara giat karena merasa bahwa setiap pekerjaan yang telah diberikan merupakan sebuah amanah serta tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sikap spiritualitas pada Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha diterapkan salah satunya dengan cara mengawali setiap aktivitas dengan berdoa serta

membaca Al-quran bersama dan juga beberapa pegawai bergegas menunaikan sholat ketika adzan telah dikumandangkan. Salah satu karyawan menyatakan bahwasanya pada BPRS Mitra Agro Usaha jika adzan dikumandangkan ya ada beberapa karyawan laki-laki diwajibkan pergi ke mushalla buat sholat jamaah. Aktivitas pagi yaitu ada doa pagi sama baca Al-quran, menyanyikan asmaul husna pas briefing pagi sebelum melakukan aktifitas pekerjaan, trus spiritualitas juga tercemin dari busana yang tertutup dan rapi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian calon karyawan diwajibkan beragama islam dan bisa membaca Al- Qur'an dengan baik, dan proses perekrutan ini adil dan terbebas dari kecurangan seperti KKN(Korupsi, Kolusi, Nepotisme), pelatihan rutin diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja serta adanya penghargaan yang diberikan dari BPRS kepada karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi, Manajemen SDM Islami pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlaq islami dengan menerapkan sifat yang jujur dan amanah, dalam integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam bekerja.

B. Saran

BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung diharapkan dapat meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusiannya dengan memberikan pembinaan yang lebih intensif untuk para karyawan mengenai hal pengetahuan Islami agar dapat mempertahankan nilai dan akhlaq islami pada karyawan

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:

Aswaja Presindo, 2014

Afifuddin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: pustaka setia, 2012.

Aida Irmawati. "Peran Human Resource Development (HRD) Dalam meningkatkan produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada."

STIE Indonesia Malang 18, no. 2 (Desember 2015).

Ali Hardana. "Sumber Daya Manusia Insani." *IAIN Padangsidempuan* 3, no. 1

(Juni 2005).

Amirudin, Skk. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*,. Jakarta: PT Raja Grafindo

Persada, 2004

Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Kencana

Prenada Media Grup, 2013.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro,

2005.

Didin Hafidhudin, dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam praktik*.

Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016.

Hari Sulaksono. *Budaya Organisasi dan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish,

2005. Harlina Nurtjahjanti. "Spiritualisasi Kerja sebagai Ekspresi

- Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencarin Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi.” *Universitas Diponegoro* 7, No. 1 (April 2010)
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Kadar Nurjaman. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Koentjaraningra. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia, 2001.
- Kurniawati, Dhoni. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern.” *Kementrian Agama Lampung Timur* 11, No. 1 (Februari 2018).
- Moh. Kasiram. *Metodologi Penilaian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN- Malika Press, 2010.
- Moh Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Mustaqim, Muhammad. “Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.” *STAIN Kudus* 10, no. 2 (Agustus 2016).
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama, 2010.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari teori dan praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Undang Ahmad Kamalludin, Dan Muhammad Alfian. *Etika Manajemen Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.

Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo

Persada, 2004

Diana Khairani Sofyan. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.” *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 2, No. 1 (April 2013).

LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

Nomor : 2823/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2019
Lampiran : -
Perihal : Pembimbing Skripsi

16 Oktober 2019

Kepada Yth:

1. Drs. H. M. Saleh, M.A.
 2. Suci Hayati, M.S.I.
- di – Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Tiwi Hartanti
NPM : 1602100197
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi :
 - a. Pembimbing I, mengoreksi outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang di keluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan

MUHAMMAD SALEH

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA AGRO
USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Study pada BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG)

Daftar wawancara untuk Manajer Oprasional, karyawan dan nasabah
di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

A. Pertanyaan untuk Manajer Oprasional

1. Apakah perencanaan atau program yang dibuat sudah terealisasikan?
2. Berapakah jumlah perencanaan rekrutmen karyawan untuk tahun depan?
3. Bagaimana proses rekrutmen yang diterapkan di BPRS MAU?
4. Apakah BPRS MAU menginformasikan jenis pekerjaan dengan detail kepada pelamar?
5. Bagaimana proses seleksi yang diterapkan di BPRS MAU?
6. Apakah perusahaan hanya mengambil kandidat yang berkualitas dan kompeten atau lebih memprioritaskan hubungan kekeluargaan?
7. Bagaimana proses pelatihan dan pengembangan untuk karyawan di BPRS MAU?
8. Berapakah karyawan yang dikirim untuk mengikuti pelatihan?
9. Berapa kali karyawan di berikan pelatihan dalam setahun?
10. Kapan kompensasi dan proteksi dibagikan?
11. Apakah ada pembeda proteksi karyaawan lama atau baru?

12. Apa bentuk kompensasi dan proteksi yang diberikan oleh Bank untuk karyawan?
13. Bagaimana proses penilaian kinerja yang dilakukan BPRS MAU?
14. Bagaimana pencapaian efektifitas hubungan kerja dengan pegawai?
15. Apakah Al-Quran dan Sunnah dijadikan sebagai dasar pengambilan aturan di BPRS MAU?

B. Pertanyaan untuk karyawan

1. Bagaimanakah kesesuaian Nilai dan Akhlaq yang dicerminkan dari seorang pegawai BPRS MAU ketika sedang bekerja?
2. Kapan BPRS MAU memberikan kompensasi kepada Pegawai ?
3. Apakah ada pembagian Kompensasi untuk pegawai dan apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai atau tidak?
4. Bagaimana alur pembagian kompensasi yang diberikan untuk pegawai ?
5. Bagaimana tata tertib yang diterapkan pada BPRS MAU untuk pegawai Mengenai peribadahan?
6. Apakah pada BPRS MAU sudah memfasilitasi pegawai dalam melakukan ibadah ?
7. Bagaimana struktur organisasi pada BPRS MAU ?
8. Apakah Al-Quran dan Sunnah dijadikan sebagai dasar pengambilan aturan di BPRS MAU?

9. Ketrampilan apa yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan?

10. Apakah pegawai pada BPRS MAU mampu bekerja dengan tim?

C. Pertanyaan untuk Nasabah

1. Bagaimana kualitas kerja pegawai pada BPRS MAU?

2. Bagaimana tanggung jawab para pegawai atas pekerjaan yang telah ditetapkan BPRS MAU?

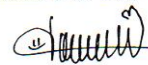
3. Bagaimana kedisiplinan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan BPRS MAU?

4. Bagaimana ketrampilan pegawai bank dalam melayani nasabah?

A. Dokumentasi

Data dari BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

Metro, 3 Maret 2020
Mahasiswa Ybs.



Tiwi Hartanti
NPM 1602100197

Mengetahui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. H. M. Saleh, M. A.
NIP. 19650111 199303 1 001



Suci Havati, M.S.I.
NIP. 19770309 200312 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.ain@metrouniv.ac.id

Nomor : 0575/In.28/D.1/TL.00/02/2020
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Direktur BPRS Mitra Agro Usaha
Bandar Lampung
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 0574/In.28/D.1/TL.01/02/2020, tanggal 20 Februari 2020 atas nama saudara:

Nama : **TIWI HARTANTI**
NPM : 1602100197
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 20 Februari 2020
Wakil Dekan I,

Drs. H.M. Saleh MA
NIP. 19650111 199303 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 0574/ln.28/D.1/TL.01/02/2020

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **TIWI HARTANTI**
NPM : 1602100197
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA AGRO USAHA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ISLAM".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 20 Februari 2020

Mengetahui,
Pejabat Setempat



Agriyanti Gita Pratiwi
manajer Operasional



Wakil Dekan I,

Drs. H.M. Saleh MA.
NIP 19650111 199303 1 001

Bandar Lampung, 5 Maret 2020
11 Rajab 1441 H

Nomor : 109/mau-S/um/III/2020
Lampiran : -
Perihal : Kesediaan Memberikan Izin Survey/Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Metro
Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Tmur
Kota Metro, Lampung

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA kepada kita semua agar diberi kesehatan dan kesuksesan dalam menjalankan aktivitas keseharian. Aamiin

Menindaklanjuti surat saudara nomor : 0575/In.28/D.1/TL.00/02/2020 tanggal 20 Februari 2020 perihal Izin Research di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, dengan ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan untuk memberikan izin penelitian kepada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro dengan data sebagai berikut :

Nama : Tiwi Hartanti
NPM : 1602100197
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam
Lokasi Penelitian : BPRS Mitra Agro Usaha

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya selama ini kami ucapkan terima kasih.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته
PT BPRS MITRA AGRO USAHA
Direksi



Sri Sumarti
Direktur



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.ain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-333/ln.28/S/U.1/OT.01/05/2020**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : TIWI HARTANTI
NPM : 1602100197
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 1602100197.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 15 Mei 2020
Kepala Perpustakaan



Drs. Mokhtad Sudin, M.Pd
NIP. 1958093119810301004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email: iaimetro@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiwi Hartanti Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/ S1 PBS
NPM : 1602100197 Semester/TA : VIII/ 2019

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Selasa / 28-1-2020	- Landasan Teori : Teori yang harus dibangun dalam MSDI sebaiknya lebih tajam daripada MSDM karena untuk melihat masalah, bahwa apa yg berbeda stlh MAU menerapkan Manajemen Islam.	
2.	Selasa / 4-2-2020	- Ace Office	

Dosen Pembimbing II,

Suci Hayati, S. Ag. M.S.I
NIP. 19770309 200312 2 003

Mahasiswa Ybs,

Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197




**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email: iainmetro@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiwi Hartanti Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/ S1 PBS
NPM : 1602100197 Semester/TA : VIII/ 2020

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Jumat / 14-2-2020	- Ace APD	

Dosen Pembimbing II,


Suci Havati, S. Ag. M.S.I
NIP. 197703092003122003

Mahasiswa Ybs,


Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email: iainmetro@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiwi Hartanti Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/ S1 PBS
NPM : 1602100197 Semester/TA : VIII/ 2020

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	13 - 4 - 2020	- Analisis data masih Minim jadi tambahkan analisa data. - pada bagian kesimpulan sinkronkan dengan pertanyaan penelitian	
2.	5-5-2020	- Lengkapi berkas Motto, daftar isi dll - Acc bab 4.5 Lanjut ke pembimbing I	

Dosen Pembimbing II,

Suci Hayati, S. Ag, M.S.I
NIP. 19770309 200312 2 003

Mahasiswa Ybs,

Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email: iainmetro@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiwi Hartanti Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1 PBS (Perbankan
Syariah)
NPM : 1602100197 Semester/TA : VIII/ 2019

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Rabu 8/02/ 2020	- Perbaiki Out Line sesuai petunjuk.	
	Kamis 6/02/ 2020	- Ace Out Line, Lanjut pd tahapan berikutnya	

Pembimbing I,

Drs. H. M. Saleh, M. A
NIP. 196501111993031001

Mahasiswa Ybs,

Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email: jainmetro@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiwi Hartanti Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1 PBS (Perbankan
Syariah)
NPM : 1602100197 Semester/TA : VIII/ 2020

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Selasa 3/03/ 2020.	✓ Ace APD Lanjut pada tabel berikut.	

Pembimbing I,

Drs. H. M. Saleh, M. A
NIP. 196501111993031001

Mahasiswa Ybs,

Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email: iainmetro@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiwi Hartanti Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1 PBS (Perbankan
Syariah)
NPM : 1602100197 Semester/TA : VIII/ 2020

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
		Bab IV A V	
		✓ Beri sumber rujukan di h.40.	
		✓ Hasil wawancara di h.41 yg di narasikan sesuai dg APD yg di brat.	
		✓ Nama Nasabah dg penjelasan saja karena berkaitan dg kwojz	
		✓ Kesimpulan di sesuaikan dg pertanyaan Parastren	
		✓ Ace Bab N dn V.	
		Langkari dgn kwsT unke s/2 kwsT Belibag!	
	Selasa 13/5/2020		

Pembimbing I,

Drs. H. M. Saleh, M. A
NIP. 19650111993031001

Mahasiswa Ybs,

Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,
Email: iainmetro@metrouniv.ac.id Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tiwi Hartanti Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1 PBS (Perbankan
Syariah)
NPM : 1602100197 Semester/TA : VIII/ 2020

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	13/5/2020	Ace untuk di Manasorok	

Pembimbing I,

Drs. H. M. Saleh, M. A
NIP. 196501111993031001

Mahasiswa Ybs,

Tiwi Hartanti
NPM. 1602100197

FOTO DOKUMENTASI



Foto 1 : Wawancara dengan Ibu Agrita Gita Pratiwi selaku Manajer

Oprasional BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung



Foto 2 : Wawancara dengan Ibu Yeyen Multiya selaku Teller Kantor kas

BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

Foto 3 : Wawancara dengan Ibu Amanda Libianti selaku Customer Service BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung



Foto 4 : Wawancara dengan Ibu Ratna Agustina selaku Financing Support BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung

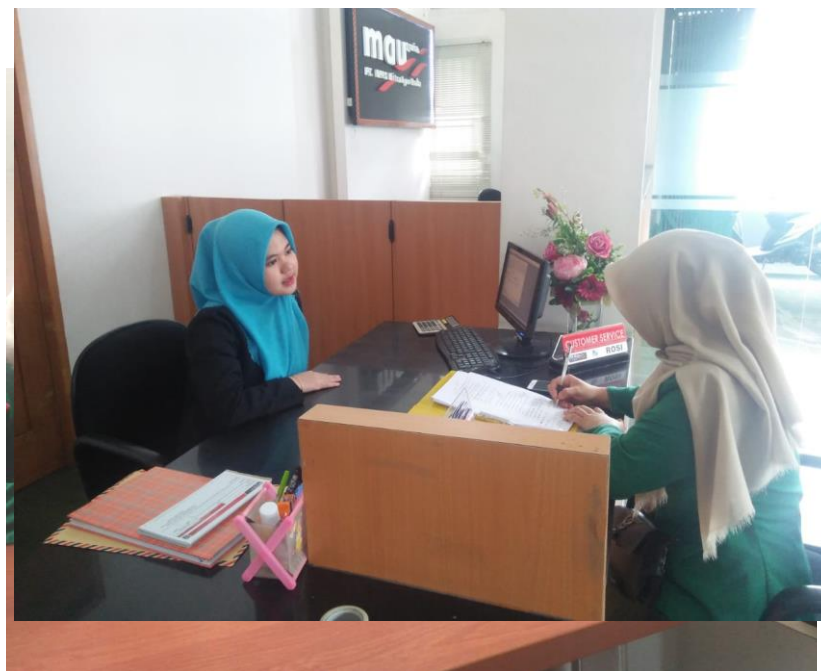


Foto 5: Wawancara dengan bapak Tatang Anggara selaku Financing Analyst BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung



Foto 6: Wawancara dengan ibu Levi Aprianti selaku Accounting BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung



Foto 7: Wawancara dengan bapak Miftahudin selaku Sales Officer

Di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung



Foto 8: Wawancara dengan ibu Yuni Amilase selaku Nasabah

BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung



**Foto 9: Wawancara dengan ibu Titin selaku Nasabah
BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung**



**Foto 10: Wawancara dengan ibu Mira selaku Nasabah
BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung**



**Foto 11: Wawancara dengan ibu Sutiyeem selaku Nasabah
BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung**



**Foto 12: Wawancara dengan bapak Sidik Gunawan selaku Nasabah
BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti dilahirkan di Simbarwaringin, pada tanggal 25 Januari 1999. Peneliti merupakan anak kedua dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Sugiyanto dan Ibu Sutinem. Pendidikan yang telah ditempuh oleh Peneliti sebagai berikut:

1. Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 03 Simbarwaringin yang diselesaikan pada tahun 2004/2010,
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 2 Metro yang diselesaikan pada tahun 2010/2013,
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA MUHAMMADIYAH 1 Metro yang diselesaikan pada tahun 2013/2016
4. Pada tahun 2016/2020, peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa S1 Jurusan Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pada tahun 2019 peneliti mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung selama 40 hari terhitung dari tanggal 18 April 2019 sampai dengan tanggal 27 Juni 2019. Dan pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.