

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya sebagai faktor utama dan pendukung berjalannya sebuah Lembaga. Begitu pula dalam lembaga keuangan Syariah. Keberhasilan manajemen sebuah lembaga bertumpu pada sumber daya manusia sebagai faktor utama. Munculnya tren peningkatan kepercayaan terhadap manajemen sumber daya yang religius dalam berbagai lembaga termasuk lembaga keuangan syariah menjadi sebuah keniscayaan dalam pengelolaan manajemen sumber daya insani.

Salah satu tanggung jawab menjaga sumber daya manusia yang religius di lembaga keuangan Syariah, dilakukan dengan meningkatkan profesionalitas kualitas sumber daya manusia menjadi Islami sehingga makin tangguh dan mampu dalam pertarungan persaingan global.¹ Hal ini menunjukkan peran praktek manajemen sumber daya insani meningkatkan kualitas pada sebuah lembaga keuangan Syariah.

Urgensi manajemen sumber daya insani mengiringi signifikansi berkembangnya ekonomi Syariah di Indonesia, data prediksi perkembangan lembaga keuangan syariah menurut Masyarakat Ekonomi Syariah memperkirakan sektor perbankan Syariah akan tumbuh dalam empat tantangan Pertama, rendahnya market share industri keuangan syariah menyumbang 9,9% per-total aset keuangan nasional, hal ini menunjukkan terbatasnya peranan keuangan Syariah dalam peran ekonomi rakyat. Kedua, minimalnya penyebaran literasi keuangan Syariah, hal ini menunjukkan Indeks Literasi Keuangan Syariah terpantau sebesar 8,93%, angka tersebut masih berbanding drastis diperbandingkan dengan indeks Literasi Keuangan nasional senilai 38,03%. Ketiga, minimnya pembedaan kriteria bisnis/produk Syariah. Keempat, penguasaan teknologi yang minim kompetensi, serta kelima belum terpenuhinya kelengkapan SDM ekonomi dan keuangan Syariah..² Aset industri jasa keuangan

¹ Dahlan, *Manajemen Lembaga Keuangan, ED III Jakarta, LPEE UI*, 2001, <https://thesiscommons.org/xnbe6/>.

² Nyoto, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media, 2017), https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/QDWODwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=manajemen+sdm&printsec=frontcover.

syariah tahun 2020 mengalami kenaikan bernilai 12,71% (yoy) sekitar Rp710,30 triliun. Kenaikan jasa industri Syariah memberikan harapan pada perkembangan bisnis ini walaupun diterpa lambatnya kondisi ekonomi dikarenakan terdampak pandemi.³ Skenario positif akan berjalan lancar apabila praktek manajemen sumber daya insani berjalan dengan baik.

Tantangan skenario positif tersebut muncul agar lembaga keuangan Syariah memiliki aplikasi sejalan dengan visi dan misinya. Maka, substansi dan perilaku Islami para pelaku keuangan Syariah harus diperhatikan. Dalam hal ini lembaga keuangan Syariah memiliki hambatan mayoritas adalah bagaimana lembaga keuangan Islam memiliki integritas Syariah.⁴ Perkembangan ekonomi Syariah yang begitu cepat, menuntut kemampuan sumber daya profesional agar dapat memenangkan kompetisinya.

Manajemen sumber daya insani menjadi sebuah pedoman dalam sumber daya manusia, yaitu perbuatan yang dikenal dengan muamalah dan tindakan yang dikategorikan dalam ibadah. Setiap tindakan ibadah hanya boleh dilakukan sebagaimana panduan yang dinyatakan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang mengatur bahwa tindakan itu harus atau boleh dilakukan. Aturan dasar Muamalah adalah bahwa pada dasarnya semua tindakan dapat dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang tidak membolehkannya.⁵

Manajemen sumber daya insani, bersumber utama konsep tenaga kerja berkualitas di perbankan syariah, tidak terlepas dari empat dimensi kompetensi: pola pikir, kompetensi (pengetahuan, pengalaman dan kemampuan), kepribadian (*sidiq, amanah, fatanah, tabligh*) dan kualitas motivasi kerja di perbankan syariah (identitas sebagai motivator). Dalam manajemen perbankan syariah, lembaga memberikan peran orang-orang dalam organisasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan inovasi baik dalam proses, sistem, produk dan layanan dengan memikirkan keunggulan sumber daya manusia di atas orang-orang tersebut. Proses ini dapat meningkatkan kualitas

³ Bank Indonesia, "Bersinergi Membangun Ekonomi & Keuangan Syariah," *Laporan Ekono* & *Keuangan Syariah 2020*, 2020, https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/Documents/LEKSI_2020_31032021.pdf.

⁴ Nyoto, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, 2017.

⁵ I Budiarti, D A Wahab, and S Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global," *Yogyakarta. Pustaka Fahima*, 2018.

kontribusi setiap peserta dalam sebuah organisasi berdasarkan nilai-nilai Syariah. Sudah menjadi tanggung jawab setiap pemimpin untuk mempersiapkan, mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang mampu dan loyalitas menjalankan visi, misi, nilai dan tujuan Perbankan Syariah.⁶

Sebuah lembaga, apabila telah menentukan sebagai sebuah lembaga keuangan Syariah. Sehingga perusahaan Islami harus konsisten antara identitas perusahaan dan proses sistem Islami dalam prosesnya. Hal ini dikarenakan perusahaan Islami memiliki tanggungjawab yaitu para pemegang kebijakan muslim mencapai tujuan utama kehidupan *falah* (kesempurnaan). Konsistensi berjalan dalam koridor Syariah, agar tujuan sebuah perusahaan Syariah tidak melenceng dari tujuan utamanya.⁷ Begitu pula dengan lembaga keuangan Syariah yang notabene identik dengan perusahaan Islami. Untuk itu, sangat diperlukan pengelolaan sesuai dengan Manajemen sumber daya insani .

Manajemen Sumber Daya Islam adalah prosedur untuk mengatur prosedur manajemen sumber daya manusia sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Organisasi Islam harus memahami pentingnya menerapkan prinsip-prinsip Islam pada organisasi untuk membentuk perilaku bisnis Islami dalam SDM dan memastikan keberlanjutan nilai-nilai Islam sehingga SDM dapat mempertahankan produktivitas yang tinggi, memberikan layanan pelanggan yang baik dan menjaga hubungan baik. antara pimpinan dan karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku bisnis Islami adalah aktivitas SDM dalam lingkungan organisasi yang dilandasi nilai-nilai Islam, berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan, dan dapat mempengaruhi efektivitas strategi organisasi.⁸

Salah satu masalah yang perlu diperhatikan seiring dengan perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia adalah masalah

⁶ Muhammad Makruflis, “Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil,” *Jurnal Nathiqiyah* /Vol. 2 No. 1 Jan-Jun 2019 2, no. 1 (2019): 26–56, <https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/Nathiqiyah/article/view/46>.

⁷ Kuncoro Hadi, “Implementasi Maqoshid Syariah Sebagai Indikator Perusahaan Islami,” *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI PRANATA SOSIAL* 1, no. 3 (2012): 140–50.

⁸ Sandy Mulya Adhi and Olivia Fachrunnisa, “Peran Perilaku Kerja Berbasis Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Menuju Peningkatan Kinerja Organisasi,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 5, no. 1 (2017): 34–47, <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.138>.

pengelolaan sumber daya syariah yang menjadi dasar dari konsep lembaga keuangan syariah. Dibalik pesatnya sistem keuangan syariah, masih banyak yang harus dibahas mengenai produk dan transaksi perbankan dari perspektif Syariah. Tidak adanya atau minimnya manajemen sumber daya insani membuat sulit untuk mengukur budaya kerja syariah, terutama perbankan serta produk yang ditawarkan.⁹

Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya syariah merupakan prasyarat bagi upaya peningkatan reputasi dan kredibilitas bank syariah serta menjaga reputasi lembaga keuangan syariah untuk menciptakan citra sistem perbankan syariah yang sehat dan andal.

Untuk itu diperlukan strategi Manajemen Sumber daya insani berdasarkan asas yang dicontohkan Rasulullah SAW dengan cara merancang dan merekrut Sumber Daya Manusia berkualitas. Beberapa strategi tersebut dilakukan dengan pengembangan dan evaluasi sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas sumber daya manusia, semangat dan menjaga kualitas sumber daya manusia. Karena inisiator sumber daya insani diciptakan oleh Nabi Muhammad SAW, mengacu pada Quran. Orang-orang melakukan keadilan, berbuat baik, membantu, melarang kejahatan, kebencian dan permusuhan.¹⁰ Dalam firman Allah SWT:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran”. (Q.S. AnNahl ayat: 90)

Secara tersurat dalam ayat tersebut Allah SWT menugaskan manusia untuk melakukannya secara benar. Kandungan kitab Al-

⁹ Agus Triyanta, *Hukum Perbankan Syariah Regulasi, Implementasi dan Formulasi Kepatuhan terhadap Prinsip-Prinsip Islam* (Malang: Setara Press, 2016)

¹⁰ Ach. Fadlail and Fatimala, “Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv Adeeva Group Jember,” *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (February 28, 2020): 1–15, <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.1-15>.

Qur'an, memaparkan keseluruhan sisi kehidupan manusia. Definisi *Ihsan* dimaknai kesetaraan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Manusia adalah sumber daya manusia yang terbanyak. Hal ini urgen pada upaya organisasi dalam memperoleh kesuksesan. Sumber daya manusia menguatkan lembaga dengan kerja keras, potensi, kreativitas, serta dukungan. Sesempurna apapun aspek teknis dan ekonomisnya, sulit tanpa faktor manusia. Hal ini sebagai faktor urgen untuk memperoleh tujuan lembaga. Manusia memiliki peran dalam sebagian faktor produksi. Ini adalah elemen paling penting dan mendasar dari setiap bentuk organisasi. Unsur-unsur penting di sini kompleks dan membutuhkan perhatian. Pemesinan dan pemrosesan khusus di samping faktor produksi lainnya.¹¹

Kriteria maqasidusy syariah menjadi penting dalam manajemen sumber daya insani . Prinsip maqasidusy Syariah dalam manajemen sumber daya insani terkait dengan pertama prinsip bukti tertulis (*al-kitab khalkhitab*), prinsip kesesuaian kesepakatan tertulis dengan ucapan. Kedua, asas saling menerima kedua belah pihak: 1) *Alijazatu allahiqatu kalwikalah assabiqah* (izin yang datang nanti sama dengan kedudukan hukummu dengan perwakilan pertama). Dicontohkan, jika terdapat orang melakukan penjualan milik orang lain tidak meminta izin pemilikinya. Setelah itu penjual menginformasikan pada pemilikinya serta pemilik property mengizinkan, maka penjualan tersebut memenuhi kesahan jual beli. 2) *Alaslu fi al`aqdi ayyakuna laziman* (Hukum dasar berlaku atas suatu akad). Dicontohkan, kontrak tidak bisa diratifikasi hanya secara sepihak. Ketiga, konsep non-intervensi, 1) *Alajru wa addamanu la yajtami`ani* (tidak dikenakan sewa dan ganti rugi upah). Bahwa upah dan ganti rugi sebesar sesuatu tidak dapat dipungut dari seseorang jika terjadi kesamaan peristiwa. 2) *Iza batal asyysai`u batal fi dammihi* (jika ada yang gugur, yaitu gugur pada. Misalnya pembeli membatalkan harga yang tertera, membatalkan hak atas barang yang diterima. Keempat, asas Pemberian Fasilitas: 1) Tata cara *iza ta`azzara alaslu yusaru ila albadal* (jika aslinya sulit diperbaiki, silahkan pindahkan ke pihak lain. Contohnya, menguba barang yang rusak dengan nilai barangnya, tidak produk sejenis. Kelima, asas tak berbuat curang: 1) Aturan *iza zala almani `ada almamnu`* (jika tiada penghalang, maka hukum mencegah pengembalian sebagaimana sebelumnya. Contohnya, perjanjian jual beli fasaknya disebabkan benda yang diperdagangkan cacat. 2) *Alhajatu tunazzala manzilata addarurati `ammatan kanat aw*

¹¹ Ach. Fadlail and Fatimala.

khasatan (kebutuhannya berada dalam situasi darurat baik secara umum dan khusus, karena akad salam jual beli diperbolehkan).¹²

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pelaksanaannya penelitian ini, penelitian Haryanto, Mengelola organisasi atau perusahaan yang berbasis pada sumber daya manusia menjadikan spiritualitas sebagai elemen fundamental dan esensial dari budaya kerja dan produktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kegiatan sumber daya manusia dapat membantu Anda mencapai tujuan yang dapat berkembang baik secara pribadi maupun secara umum. Sikap atau pola pikir spiritual sumber daya manusia, atau *muraqabatullah* memiliki dampak besar pada produktivitas karyawan dan tentu saja kemampuan organisasi atau perusahaan untuk menjadi efisien dan berdaya saing tinggi.¹³

Penelitian Hadi, membahas sistem lembaga keuangan Syariah hendaklah syariah. Untuk itu, sangat penting bagi lembaga keuangan untuk membangun manajemen sumber daya insani yang didukung oleh sumber daya terampil yang bekerja dengan percaya diri, teguh, dan memiliki moral atau karakter yang mulia. Sistem inilah yang dikembangkan dalam manajemen sumber daya insani.¹⁴

Penelitian Fikriawan memaparkan hasil teori yang dikembangkan oleh Perbankan Syariah melibatkan penggunaan konsep kompetensi individu dan kompetensi organisasi yang dipelopori oleh Spencer dan John W. Slocum. Namun, kompetisi fungsionalisasi harus didasarkan pada teori Irawan Amin, nilai-nilai Syariah yang dituangkan dalam manajemen langit, yang mencakup tiga prinsip utama: ibadah, kekayaan, dan perang.¹⁵

¹² W. R, "PERTINGKATAN KEBUTUHAN DALAM MAQASID ASY-SYARI'AH (Perspektif Ilmu Ekonomi Islam Kontemporer)," *Jurnal Hukum Islam IAIN Pekalongan* 13, no. 1 (2010): 37027.

¹³ Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami," *ISLAMUNA: Jurnal Studi Islam* 4, no. 1 (2017): 176, <https://doi.org/10.19105/islamuna.v4i1.1355>.

¹⁴ Sofyan Hadi, "BANK SYARI'AH DAN TAKÂFUL (Sebuah Kajian Evaluatif-Reflektif Atas Perkembangan Bank Syari'ah Dan Takâful Di Indonesia)," *AL-IHKAM: Jurnal Hukum & Pranata Sosial* 8, no. 1 (2014): 189–206, <https://doi.org/10.19105/al-lhkam.v8i1.347>.

¹⁵ Suad Firkiawan, "Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-Prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank," *Al-Mashrafiyah : Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah* 1, no. 2 (2018): 51–64, <https://doi.org/10.24252/al-mashrafiyah.v1i2.4734>.

Penelitian Jabani mendapatkan Sebagai hasil dari penerapan SDM Islami di Bank Muamalat, khususnya di kota Palopo, telah diterapkan atau diaktifkannya pengelolaan sumber daya yang sesuai dengan prinsip Syariah sesuai dengan nilai-nilai Islam. Berlaku untuk: Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Bank Muamalat Palopo dilakukan dengan memperhatikan hasil seleksi Syariah. Pengembangan pegawai selalu dilakukan oleh manajemen Bank Muamalat dan melalui pelatihan pegawai. Memperkenalkan evaluasi dan penghargaan karyawan adalah sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, biasanya dalam bentuk penghargaan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Hubungan buruh-manajemen diatur langsung oleh Pusat Bank Muamalat.¹⁶

Kebaruan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan penelitian terdahulu pembahasan manajemen sumber daya insani belum maksimal dalam penerapan manajemen sumber daya insani, maka dalam penelitian ini membahas manajemen sumber daya insani pada kantor pusat Bank Syariah Indonesia (BSI). Hal ini didukung dengan permasalahan di Bank Syariah Indonesia (BSI) terkait arisan berkah, penanganan pembiayaan macet, serta akad pembiayaan, ketiga hal tersebut terkait dengan kriteria maqasidusy syariah manajemen sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia (BSI).

Berdasarkan keseluruhan penelitian di atas, dapat dibandingkan serta menjadi *novelty* berdasarkan observasi awal pada manajemen sumber daya insani pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pati terlihat dalam penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya insani terhadap ketaatan Syariah, maka dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait penerapan prinsip-prinsip dan nilai-nilai syariah terhadap Bank Syariah. Serta ketiga permasalahan di lapangan terkait arisan berkah, penanganan pembiayaan macet, serta akad pembiayaan, memerlukan penelitian manajemen sumber daya insani dengan kriteria maqasidusy syariah.

Penerapan manajemen sumber daya insani pada lembaga keuangan Syariah meliputi : nilai *taawun* atau *altruism* (saling membantu sesama muslim), *ukhuwah* atau *courtesy* (hubungan sesama muslim), *mujahadah* atau *conscientiousness* (penuh kesungguhan, cermat, dan jeli).

¹⁶ Muzayyanah Jabani and Tadjuddin Tadjuddin, "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)," *Palita: Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34, <https://doi.org/10.24256/pal.v3i1.191>.

Dari latar belakang sebelumnya, maka penulis berminat meneliti mengenai penerapan manajemen sumber daya insani dengan judul “ **Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Kriteria maqasidusy syariah Pada Bank Syariah Indonesia (Bsi) Cabang Pati**”

B. Fokus Penelitian

Peneliti merumuskannya dalam tiga bagian, tergantung fokus dan ruang lingkup penelitian.

Pertama, penelitian ini akan menunjukkan sejauh mana analisis manajemen Islami diterapkan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Pati. Dasar penilaiannya adalah sejauh mana analisis penerapan pengelolaan sumber daya Islam sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya diterapkan pada Bank Syariah Indonesia (BSI). Selain itu, pilihan pengelolaan sumber daya syariah disebabkan oleh belum maksimalnya penerapan pengelolaan sumber daya syariah bagi lembaga keuangan syariah.

Penulis menggunakan topik manajemen sumber daya Islam sebagai panduan dalam penelitian ini, dan indikatornya disesuaikan untuk mencerminkan kelembagaan Bank Syariah Indonesia (BSI) . Problematika tersebut dapat dianalisis dengan faktor: *taawun* atau altruisme (Muslim membantu saudara lain), *ukhuwah* atau *coutesy* (mencintai saudara seperti ia mencintai dirinya sendiri), *mujahadah* atau *conscientiousness* (kebenaran, pengamatan, ketelitian, perhatian, kompetisi kebaikan tanpa sedikit ego).

Kedua, peneliti mengkaji strategi untuk memperkenalkan penerapan pengelolaan sumber daya Islam ke dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati. Masalahnya terletak pada prinsip nilai *taawun* atau altruisme (Muslim membantu saudara lain), *ukhuwah* atau *coutesy* (mencintai saudara seperti ia mencintai dirinya sendiri), *mujahadah* atau *conscientiousness* (kebenaran, pengamatan, ketelitian, perhatian, kompetisi, ramah tanpa keserakahan). Pemilihan strategi didasarkan pada hasil wawancara pendahuluan yang didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanto, Hadi, Fikriavan, dan Jabbani.

Ketiga, peneliti menganalisis perbandingan pengelolaan sumber daya syariah pada lembaga keuangan syariah. dapat merujuk pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya Islam, pandangan *maqasidusy syariah*.

C. Rumusan Masalah

Secara khusus, mengingat status lembaga keuangan syariah berbeda dengan lembaga keuangan yang ada, masih banyak lembaga keuangan syariah yang mengabaikan pengelolaan sumber daya syariah. Ini karena beberapa alasan, termasuk staf yang tidak memahami pentingnya manajemen sumber daya Islam, serta kepatuhan syariah (*Syariah Compliance*) terhadap penerapan manajemen sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan manajemen sumber daya Islami kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati?
2. Bagaimana keberhasilan dalam penerapan manajemen sumber daya Islami kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati?
3. Apa dampak penerapan manajemen sumber daya Islami kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati.
2. Untuk menganalisis keberhasilan dalam penerapan manajemen sumber daya insani kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati.
3. Untuk menganalisis dampak penerapan manajemen sumber daya insani kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang baik adalah penelitian yang memiliki manfaat dalam pengembangan suatu bidang keilmuan baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi landasan teoritis bagi konsep manajemen sumber daya Islam dan bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan aplikasi manajemen sumber daya Islam. Juga dapat melengkapi literatur bagi para peneliti dan cendekiawan yang ingin

melanjutkan penelitian dan kajiannya terhadap lembaga keuangan syariah di Pati.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang berharga bagi penulis dalam mengidentifikasi dan menganalisis masalah dan membandingkannya dengan pengetahuan umum penulis, serta dapat meningkatkan pola pikir penulis ketika menyelesaikan setiap masalah.

b. Lembaga Keuangan Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk para pemangku kepentingan. Diantaranya bagi investor, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu pertimbangan bagi investor ketika berinvestasi di lembaga keuangan syariah Pati, dan memperhatikan hasil penerapan pengelolaan sumber daya syariah di Bank Syariah Indonesia (BSI) . Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati. Bagi pemegang saham dan manajemen bank syariah sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam mengembangkan penerapan syariah untuk manajemen sumber daya insani di Bank Syariah Indonesia (BSI).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis. Berikut adalah sistematika penulisan yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian Tesis, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Utama, meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena

merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab pertama ini meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KajianTeori

Bab dua berisi tinjauan penerapan manajemen sumber daya insani dengan perspektif maqasyidus syariah yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil penelitian terdiri dari gambaran umum Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati sebagai obyek penelitian terkait penerapan manajemen sumber daya insani dalam kriteria maqasidusy syariah .

BAB V : Analisis Hasil Penelitian

Bab ini berisi analisis hasil penelitian terdiri dari penerapan, strategi dan dampak MSDMI dengan kriteria maqasidusy syariah di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pati dan analisis data terkait penerapan manajemen sumber daya insani dalam kriteria maqasidusy syariah , serta pembahasan terkait dengan teori.

BAB VI :Kesimpulan

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir, terdiri dari daftar pustaka yakni baik Buku, Jurnal, Prosiding serta Tesis yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan Tesis, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan penulis dan sebagainya.