

## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen diserap dari bahasa Inggris *management* jenis kata kerja *to manage*, lazim dimaknai dengan istilah mengelola. Kemudian penjabaran makna manajemen mengalami perluasan makna. Menurut Lauren A. Aply dalam tulisan Tanthowi mengartikan manajemen merupakan “*The art of getting done through people*”, cara menuntaskan sebuah tugas dengan jalan dikerjakan oleh orang lain. Manajemen dimaknai sebagai pengetahuan dan cara mengelola dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang mendukung dengan efisiensi dalam sebuah tujuan pencapaian tertentu.<sup>1</sup>

Dalam sebuah lembaga, manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai inti pergerakan lembaga tersebut. Menurut Sunyoto, manajemen sumber daya manusia sebagai pergerakan yang dipraktekkan, stimulan, menginovasi, memotivasi kinerja dalam sebuah organisasi.<sup>2</sup> Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia yaitu pemanfaatan, ekspansi, evaluasi, penghargaan dan pengorganisasian kelompok kerja. Menurut Desler, manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah keputusan atau proses digunakan dalam melakukan faktor “orang” maupun manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, *training*, kompensasi dan evaluasi.<sup>3</sup>

Manajemen personal dan hubungan antar individu terhadap perusahaan merupakan cakupan manajemen sumber daya manusia. Manajemen personal mempunyai tujuan supaya terjadi optimalisasi kapasitas karyawan pada tiap perusahaan. Setiap perusahaan baik multinasional ataupun milik individu membutuhkan solusi terbaik

---

<sup>1</sup> ERI SUSAN, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952–62, <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

<sup>2</sup> M.Si. Prof. Dr. Wilson Bangun S.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2018.

<sup>3</sup> Nyoto, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Makasar: CV. Sah 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](https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/QDWODwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=manajemen+sdm&printsec=frontcover).

dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses peningkatan meliputi beberapa tahap: proyeksi calon karyawan, rekrutmen dan *training* karyawan, relasi karyawan, remunerasi, pertumbuhan karir, semangat para karyawan, dan lain lain.<sup>4</sup>

Manajemen sumber daya manusia sebagai fokus utama manajer dalam organisasi modern. Peningkatan perusahaan yang menciptakan keunggulan kompetitif melalui perekrutan, pemilihan, motivasi, penghargaan, motivasi, pengembangan dan pelatihan karyawan. Nilai tercermin tidak hanya dalam pendapatan tahunan dan indikator keuangan lainnya, namun terlihat dalam kinerja karyawannya. Pada abad ke-21, persaingan antar perusahaan telah menyebar dari pasar produk ke pasar tenaga kerja. Perusahaan yang telah mencapai kesuksesan dalam perjuangannya mencari sumber daya manusia yang tepat waktu saat ini memiliki perusahaan yang paling efektif di bidangnya.<sup>5</sup>

Prinsip usaha yang menyatakan "Karyawan mewakili bisnis Anda" serta "Pelanggan adalah yang kedua, karyawan yang pertama" diadopsi dalam mayoritas perusahaan bidang industri jasa. Prinsip tersebut bertujuan agar peran karyawan dipahami sebagai bagian pelanggan paling baik dalam perusahaan tersebut. Jadi problema kesenangan karyawan, semangat dan loyalitas menjadi urgensi di lembaga keuangan Islam.<sup>6</sup>

Manajemen sumber daya Islam, yaitu manajemen yang dilaksanakan dengan cara rapi, hemat waktu serta tertib, sejalan dengan prinsip-prinsip Islami. Masalah ini dibuktikan dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai bagian paling sedikit menyelesaikan masalah di dunia ini, misalnya masalah ibadah, masalah muamalah, dll. Oleh karenanya, Al-Qur'an harus dijadikan pegangan atau acuan pada segala bagian hidup, termasuk pengelolaannya.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Eko Lianto Rihardi, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2021): 10–20, <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474>; Mohammad Zaini, "Strengthening the Quality of Human Resources (Hr) in Improving the Quality of Islamic Education in Madrasah," *Didaktika Religia* 9, no. 1 (2021): 81–100, <https://doi.org/10.30762/didaktika.v9i1.3164>.

<sup>5</sup> Rihardi, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sebuah Keunggulan Kompetitif Pada Industri Pariwisata Dan Perhotelan."

<sup>6</sup> Rihardi.

<sup>7</sup> Imam Sugianto, Rahma Yulia, and Dian Rokhmawati, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kerja Menurut

Menurut Muhammad Suliman Hossin, manajemen sumber daya Islam didasarkan pada tindakan setiap orang di bagian masyarakat, dengan fokus pada kebiasaan dan pengaruh individu karena didasarkan pada ideologi Islam. Pengelolaan sumber daya Islam ini menekankan etika dan sikap Muslim.<sup>8</sup>

Dalam merekrut, menyeleksi, melatih dan mengembangkan, mengevaluasi kinerja dan membayar karyawan, semua didasarkan pada Tuhan sebagai tujuan utama. Dengan demikian, dalam pandangan Islam, manajemen yang hanya memperlakukan karyawan sebagai objek perusahaan dipandang sebagai manajemen yang lalai, yang seharusnya menjadi dasar manajemen.<sup>9</sup>

Manajemen sumber daya insani menjadi sebuah solusi atas ketidakadilan yang terjadi dalam sistem manajemen sumber daya manusia berperspektif umum yang telah diterapkan. Islam memberikan simbiosis total antara karyawan dan lini manajemen dan juga pengusaha. Pandangan yang sama memiliki telah diekspos oleh Khan, Khan, Farooq dan Hussain, Budwar, Mellahi dan Hashim yang membagikan melihat bahwa prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia di bawah kerangka Islam menolak keuntungan hanya di pihak para pemimpin dan mereka yang berwenang di semua tingkatan, jenis kepemimpinannya yang berbeda berlandaskan pada konsep pelayanan dan mewakili masyarakat untuk sebuah keadilan, kebijakan pengampunan, kebaikan dan kesabaran.<sup>10</sup>

Manajemen, sumber pengajaran Islam menetapkan prinsip-prinsip perlindungan sosial dalam beragam cara. Diantaranya adalah perlindungan pribadi untuk diri sendiri, supaya tidak terjerumus dengan hawa nafsunya serta selalu mensucikan diri agar tidak terjerumus ke dalam jebakan kebinasaan. Kemudian orang melakukan

---

Perspektif Islam,” *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi* 22, no. 2 (2020): 286–98, <https://doi.org/10.37303/a.v22i2.171>.

<sup>8</sup> Md Suliman Hossin, Idris Ali, and Ilham Sentosa, “Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context,” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 10, no. 6 (2020), <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i6/7310>.

<sup>9</sup> Teguh Suropto, “Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis,” *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* II, no. 2 (2012): 239–50.

<sup>10</sup> Shaban Jamal Ayyat, Md. Faruk Abdullah, and Bahyah Abdul Halim, “Conceptualising Islamic Human Resource Management Principles in the Context of Palestine,” *The Journal of Management Theory and Practice (JMTP)* 1, no. 2 (2020): 9–15, <https://doi.org/10.37231/jmtp.2020.1.2.21>.

perbuatan baik, memenuhi kebutuhan, dan melindungi kerabatnya dengan menunjukkan kebaikan. Bagaimanapun, kerabat menjadi andalan dalam pembentukan masyarakat dan jika itu diterapkan dalam konstruksi kodrat manusia yang melampaui kesopanan, kesopanan, dukungan dan responsif terhadap semua kebutuhan, penting untuk kehidupan, standar, etika, dan perilaku yang baik akan berkembang. untuk membentuk moralitas masyarakat.<sup>11</sup>

Walaupun penjaminan individu dalam suatu perusahaan harus resiprokal, namun tiap pribadi sebagai bagian wewenang membagikan penjaminan secara maksimal mungkin diusahakan, karena hasil kerja individunya akan berdampak pada perusahaan dan akan memberikan ketentraman bagi tiap pribadi. Serta tiap pribadi sebagai pembela kemaslahatan umum, tidak akan lepas dalam urgensi mayoritas. Jelas dalam hal ini apabila suatu lembaga memprioritaskan perlindungan yang sesuai kepada tiap pribadi (SDM) yang menyusunnya, maka otomatis lembaga tersebut melindungi perusahaan serta perusahaan akan sekaligus mensponsori personal (SDM) individu serta lembaga tempat tiap personal tersebut berada.<sup>12</sup>

Salah satu unsur bank syariah tidak hanya didasarkan pada faktor keuangan dan keuntungan tetapi hanya pada keuntungan usaha yaitu kegiatan dan produk lembaga keuangan dalam hukum syariah harus dilakukan menurut hukum syariah. Artinya, ada konsep dalam Islam yang diatur oleh muamalah, yang harus diamalkan menurut prinsip syariah. Artinya, mengerti hakikat Syariah (*Maqashid Syariah*) adalah untuk memperoleh kebahagiaan serta kemakmuran. *Maqashid syariah* menjadikan Allah sebagai tujuan serta para nabinya dalam pengembangan hukum Islam. Konsep *maqashid syariah* memiliki tujuan untuk menciptakan kebaikan dunia dan masa depan. Konsep ini mencakup keseimbangan, anugerah, kebaikan, serta kebijaksanaan untuk semua umat manusia.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> RA Ghofur - Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan and undefined 2010, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM Pada Lembaga Keuangan Publik Islam," *Ijtihad.Iainsalatiga.Ac.Id* 6, no. 2 (2017): 1–14, <https://ijtihad.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/viewFile/7/3>.

<sup>12</sup> Perbankan and 2010.

<sup>13</sup> Farida Farida and Veni Soraya Dewi, "Analisis Pengaruh Penerapan Kinerja Maqashid Terhadap Manajemen Risiko Pada Perbankan Syariah," *Cakrawala: Jurnal Studi Islam* 12, no. 2 (2017): 171–86, <https://doi.org/10.31603/cakrawala.v12i2.1858>.

Maqashid secara etimologis merupakan plural dari “*maqshad*” artinya niat, capaian, atau cita-cita. *Maqashid Syariah* menurut etimologis menunjukkan maksud, keinginan maupun tujuan syariah. Abdul Malik al Juwaini sebagai salah seorang pencetus masa pertama konsep *maqashid*, yang kemudian diolah oleh al Ghazali (505 A/1111 M), disusul dengan al Syatibi (790 A / 1388 M) dikenal dengan teori *al masaalih al ammah* atau kepentingan umum, lalu dikembangkan oleh teori *al masaalih al mursalah* dikenal juga dengan minat tak terbatas dalam penafsiran *maqashid*. Keberadaan *maqashid syariah* secara epistemologis, ketika manusia memperoleh manfaat dari perbuatan yang dilakukannya<sup>14</sup>. Peningkatan jaminan sosial juga harus dibarengi dengan peningkatan profesionalisasi sumber daya manusia yang terus berkembang, serta tuntutan manajemen modern. Namun yang perlu diingat, peningkatan sumber daya manusia bukan sekedar ditujukan sebagai sarana menaikkan produktivitas mereka, namun juga dengan peningkatan tingkat kebahagiaan seluruh bagian sebuah perusahaan.<sup>15</sup> Pada akhirnya, manajemen adalah sistem transparan serta umum, termasuk manajemen syariah, bisa diperkenalkan melalui moral, standar dan etika dari beragam dasar, disebabkan manajemen lahir muncul berasal dari keadaan masyarakat yang terus meningkat serta bermutasi. Masyarakat selalu memerlukan manajemen untuk menyelesaikan masalah di hadapan mereka, bahkan tanpa memunculkan problema lagi. Oleh karena itu, kita tidak boleh lupa bahwa manajemen sumber daya manusia wajib mengutamakan keadilan serta menempatkan orang pada tempatnya yang layak.<sup>16</sup>

## B. Sistem Organisasi Lembaga Keuangan Syariah

Kegelisahan terjadinya riba dalam perbankan konvensional, memunculkan adanya inisiatif untuk mendirikan Bank Muamalat Indonesia bertanggal 1 November 1991. Pemerintah memberikan dukungan melalui diinisiasinya undang undang nomor 7 tahun 1992

---

<sup>14</sup> Mahmudatus Sa'diyah, Asep Gugun Gumilar, and Edi Susilo, “Uji Maqashid Syariah Perbankan Syariah Di Indonesia,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 1 (2021): 373, <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1725>.

<sup>15</sup> Perbankan and 2010, “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM Pada Lembaga Keuangan Publik Islam.”

<sup>16</sup> Perbankan and 2010.

untuk menampung konsep syariah pada operasional praktik perbankan.<sup>17</sup>

Kebangkitan lembaga keuangan syariah lebih ditopang oleh UU No. 10 Tahun 1998 tentang selesainya Undang-Undang Perbankan No. 7 Tahun 1992 sebagai kemajuan pada pesatnya perbankan khususnya untuk perbankan syariah. Berdasarkan undang-undang tersebut, bank syariah diperlakukan tidak ada perbedaan seperti bank biasa. Padahal, jika melihat angkanya, saat pengesahan undang-undang tersebut, hanya satu bank syariah - Bank Muamalat serta antara tujuh puluh BPR Syariah. Berlakunya undang-undang Nomer 10 tahun 1998 memberikan jalan lebih banyak peluang berkembangnya bank syariah. Undang-undang tersebut bukan hanya mengatur tentang bank syariah dibandingkan bank biasa pada hal persyaratan, namun merinci prinsip-prinsip produk perbankan syariah, seperti Murabahah, Salam, Istisna, Mudharabah, Musyarakah dan Ijarah; meskipun secara hukum tidak. Undang-Undang no 7 Tahun 1992 terkait bank, tidak ada penyebutan nama syariah sama sekali.<sup>18</sup>

Bank Syariah dikenal sebagai lembaga finansial berkegiatan pokok menyiapkan layanan keuangan serta berbagai hal terkait, dan praktiknya mengutamakan kepatuhan sesuai konsep Syariah Islam. Bank syariah juga disebut bank bebas bunga, yang berarti bank syariah berdasarkan dengan Al-Qur'an dan Hadits dalam kegiatan dan hasil mereka. Bank syariah dikenal sebagai lembaga keuangan, kegiatan utama mereka adalah menyediakan layanan keuangan dan lainnya di bidang lalu lintas pembayaran dan perputaran uang, dan pengoperasiannya sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam. Prinsip penggunaan adalah prinsip bagi hasil, bukan penggunaan bunga.<sup>19</sup>

Berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 disebutkan bahwa kegiatan usaha bank syariah didasarkan pada prinsip Syariah sehubungan dengan layanan lalu lintas pembayaran dan layanan lainnya. Prinsip Syariah mengacu pada prinsip non-kontradiksi sesuai Al-Qur'an dan

---

<sup>17</sup> Arief Budiono, "Penerapan Prinsip Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah," *Law and Justice* 2, no. 1 (2017): 54–65, <https://doi.org/10.23917/laj.v2i1.4337>.

<sup>18</sup> Budiono.

<sup>19</sup> Arif Zunaidi and Sri Anugerah Natalina, "Manajemen Strategik Dalam Perbankan Syariah," *Wadiah* 5, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.30762/wadiah.v5i1.3178>.

Hadist sebagaimana dalam Fatwa Ulama yang dikeluarkan oleh DSN MUI, sebuah badan terakreditasi.<sup>20</sup>

Bank Syariah memiliki alasan filosofis dan praktis untuk penciptaannya. Untuk alasan filosofis, melarang riba dalam semua transaksi non-amal, baik di lembaga keuangan maupun dalam aktivitas sehari-hari. Di sisi lain, alasan praktisnya adalah sistem perbankan yang ada saat ini memiliki kelemahan yang berarti terjadi ketidakadilan yang transgresif dalam transaksi, yaitu transaksi dengan bunga.<sup>21</sup>

Perkembangan Koperasi Syariah sangat pesat dalam kurun waktu terakhir serta keberlangsungan yang tinggi dalam mengembangkan usahanya serta pemenuhan kebutuhan para anggotanya. Hal itu tampak dengan banyaknya koperasi syariah yang didirikan di seluruh pelosok Indonesia. Pertumbuhan Koperasi Jasa Keuangan Syariah/Unit Jasa Keuangan Syariah (KJKS/UJKS) juga memiliki pertumbuhan yang pesat dan khas, selain itu KJKS/UJKS merupakan organisasi yang memberdayakan UMKM. Peluncuran bisnis berbasis syariah ini dimulai pada tahun 2003, dengan 26 KSP/USPK Syariah beroperasi. Kemudian berkembang menjadi 100 KSP/USP koperasi syariah pada tahun 2004. Pada tahun 2007 jumlah koperasi syariah diperkirakan mencapai 3000. Dan proliferasi koperasi syariah terus tumbuh, untuk Akhir tahun 2010, ada lebih dari 4000 koperasi di masyarakat yang tersebar di seluruh Indonesia.<sup>22</sup>

Koperasi syariah memberlakukan berbagai faktor operasi mereka untuk melayani anggotanya, termasuk keseimbangan, keadilan dan syariah. Menurut Keputusan Menteri tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Komersial Koperasi yang diadopsi di bulan September 2004, semua koperasi bergerak mendirikan Departemen Jasa Keuangan Syariah harus memberikan kontribusi setidaknya Rp. 15.000.000, - sebagai modal primer serta ada Rp. 50.000.000, - sebagai kontribusi sampingan.<sup>23</sup>

Seluruh bank jasa keuangan syariah, koperasi serta cabang jasa keuangan syariah diperbolehkan mengumpulkan dana bersumber dari anggota dan masyarakat dalam bentuk tabungan, deposito berjangka dalam *mudharabah*, *musyarakah*, *murabahah*, *salam*, *istisna*, *ijarah* dan *alqadr*. Di luar berbagai kegiatan itu, koperasi jasa keuangan

---

<sup>20</sup> Zunaidi and Natalina.

<sup>21</sup> Zunaidi and Natalina.

<sup>22</sup> Dahlan, *Manajemen Lembaga Keuangan*.

<sup>23</sup> Dahlan.

diperbolehkan untuk melakukan kegiatan penghimpunan serta pendistribusian dana zakat, infaq serta sedekah untuk pihak yang memerlukan serta berhak, di dalamnya terdapat wakaf yang diatur secara berbeda.<sup>24</sup>

Koperasi Syariah Indonesia adalah koperasi kedua terdiri dari koperasi syariah utama menyebar di Indonesia, Koperasi Syariah sebagai bagian transformasi berasal metode tradisional secara pendekatan yang disesuaikan melalui contoh manajemen ekonomi Nabi serta para sahabatnya.<sup>25</sup>

Koperasi syariah memiliki pemahaman yang sama bahwa, kegiatan usahanya semua terlibat dalam penyediaan keuangan, modal serta tabungan secara model pembagian hasil (syariah), juga dikenal dengan syariah, adalah koperasi layanan lembaga keuangan syariah. Misalnya jual beli produk di koperasi umum diubah syariah menggunakan kata *murabahah*, dan produk kredit di koperasi umum diubah syariah menggunakan istilah *mudharabah*. Perubahan bukan hanya pada nama, cara operasi yang dipakai pun berganti semula sistem konvensional (konvensional) menjadi sistem syariah sesuai dengan aturan Islam.<sup>26</sup>

### C. Manajemen Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syariah

Manajemen sumber daya manusia adalah pengaturan pekerja, termasuk prosedur perekrutan dan penggunaan pekerja yang efektif untuk memperoleh hasil sesuai yang diatur. Jika manajemen sumber daya manusia dihubungkan dengan unsur-unsur Islam, berarti pengelolaannya dilakukan dengan pendekatan nilai-nilai Islam, utamanya secara berkaitan dengan tenaga kerja, serta karyawan suatu lembaga.<sup>27</sup>

Mengenai konsep manajemen syariah, berdasarkan pendapat Sofyan Syafri Harahap, manajemen syariah merupakan ilmu manajemen yang memiliki bentuk teori secara utuh, sesuai alurnya serta kuat dari sudut pandang empiris berdasarkan semangat dan prinsip-prinsip Islam. Pesatnya pertumbuhan bank syariah dari sisi

---

<sup>24</sup> Dahlan.

<sup>25</sup> Dahlan.

<sup>26</sup> Dahlan.

<sup>27</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global"; Hossin, Ali, and Sentosa, "Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context."

kuantitas belum menyebabkan berkembangnya kualitas sumber daya manusia. Isu tersebut sebagai atensi berbagai pihak. Pengelolaan sumber daya manusia yang tangguh dan memiliki tingkat ESQ baik sebagai bagian masalah di lingkup perbankan syariah.<sup>28</sup>

Perbankan syariah yang berada di Indonesia harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) secara handal serta bisa mengerti konsep-konsep syariah. Hingga saat ini SDM perbankan syariah kebanyakan bermula dari bank konvensional, keadaan ini menjadikan sebagian masyarakat meninggalkan praktek sistem bagi hasil (*murabahah*). Hal ini harus dijadikan pendorong bagi bank syariah guna mempunyai sumber daya manusia handal yang mengerti prinsip-prinsip hukum Syariah dengan baik. Sudah saatnya manajemen personalia bank syariah ditingkatkan untuk mencapai sistem perbankan syariah yang sesungguhnya.<sup>29</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam perkembangan perbankan syariah. SDM memegang peranan penting dalam bisnis. Ini adalah cara pandang manajemen sumber daya manusia memposisikan karyawan sebagai mitra bisnis yang berarti untuk memimpin di semua tingkat organisasi bisnis. Tiap karyawan wajib mempunyai keterampilan kepemimpinan dan manajemen yang baik. Oleh karena itu, setiap pegawai harus dilatih dan dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan.<sup>30</sup>

Pengembangan Sumber Daya Manusia Islam sebagai upaya peningkatan kualitas atau kompetensi sumber daya manusia melalui proses proyeksi, *training* dan manajemen staf atau karyawan untuk mendapatkan perolehan yang maksimal. Sejalan dengan pengertian tersebut, muncul pula argumentasi bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengubah sumber daya manusia yang dipunyai oleh suatu lembaga atau organisasi menjadi lebih baik dari suatu peristiwa menuju peristiwa berbeda dalam rangka mempersiapkan mereka untuk memenuhi tanggung jawabnya, proyeksi, pembelajaran dan proses manajemen.<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Mahmuda Mulia Muhammad, “Membentuk Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Melalui Manajemen Hati,” *El-Iqthisadi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum* 1, no. 2 (2020): 29, <https://doi.org/10.24252/el-iqthisadi.v1i2.11534>.

<sup>29</sup> Muhammad.

<sup>30</sup> Muhammad Makrufliis, “Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil.”

<sup>31</sup> Muhammad Makrufliis.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, bisa disimpulkan jika manajemen sumber daya insani merupakan proses proyeksi, pengelompokan, penyuluhan dan pengaturan pekerjaan, peningkatan, penghargaan, pengintegrasian, penjagaan serta pengendalian pekerjaan. Bekerja dengan sumber daya manusia merupakan cara memroyeksikan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan karyawan, mengembangkan, memberi penggajian, loyalitas, mempertahankan, serta mengakhiri pekerjaan menggunakan sumber daya manusia dalam meraih keinginan, lembaga, komunitas, serta negara.<sup>32</sup>

#### D. Sumber Manajemen Sumber Daya Insani

Islam sangat mementingkan dan berwawasan terhadap peningkatan sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya dikarenakan individu adalah penguasa bertempat pada permukaan bumi, tetapi sekaligus mencakup norma-norma tingkah dan perilakunya pribadi.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al Baqarah: 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Q.S. Al Baqarah ayat: 30).

Keutuhan ini bertujuan supaya setiap pribadi mampu berkembang serta sebagai bagian masyarakat yang efektif hingga mampu memanfaatkan sumber daya manusia sepenuhnya. Manajemen sumber daya syariah harus bersandar sesuai sumber-sumber hukum Syariah. Adiwarman A. Karim mengatakan pengelolaan syariah meliputi hukum syariah, yaitu:

---

<sup>32</sup> Muhammad Makrufliis.

- a. Manajemen Islam harus didasarkan pada nilai-nilai dan moral Islam, termasuk tauhid, imparialitas, *sidik*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh*. Nilai-nilai tersebut merupakan sifat yang perlu diterapkan oleh umat Islam.
- b. Menekankan kompensasi finansial (penghargaan) dan tercukupinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Faktor manusiawi dan spiritual yang mengharuskan pekerja diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.
- d. Sistem dan Struktur Organisasi (Ukhuwah Islamiyah). Hal ini menuntut pemimpin untuk dekat dengan bawahannya. Kedekatan pemimpin dan bawahan ukhuwah Islamiyah tidak berat menghilangkan otoritas formal dan ketaatan mereka kepada atasan asalkan kedekatan tersebut tidak mengarah pada perbuatan dosa.<sup>33</sup>

Manajemen, menurut pedoman Islam menggunakan konsep perlindungan sosial dalam beraneka ragam cara. Diantaranya adalah keyakinan pribadi terhadap diri sendiri untuk tidak menuruti keinginan orang lain dan selalu mensucikan pribadi supaya tidak terjerumus dalam kerusakan. Lalu, pribadi menjaga kerabat dekat mereka secara kebaikan, memenuhi kebutuhan mereka, serta mengundang hal-hal baik. Bagaimanapun, kerabat sebagai pilar dasar dalam pembentukan masyarakat dan jika diterapkan pada konstruksi kodrat manusia yang diatur oleh cinta, kesopanan, dukungan dan respons yang benar, memenuhi semua kebutuhan hidup, standar, etika, dan kasih sayang. Perilaku akan berkembang, sehingga dapat membentuk moralitas.<sup>34</sup>

Walaupun penjaminan individu dalam suatu perusahaan harus resiprokal, namun tiap pribadi sebagai bagian menstimulus penjaminan dilakukan usaha semaksimal mungkin, karena hasil kerja individunya akan berdampak pada perusahaan dan akan memberikan ketentraman bagi tiap pribadi. Serta setiap pribadi sebagai pembela kemaslahatan bersama, yang tidak pernah bisa dipisahkan dari kepentingan umum. Hal ini menunjukkan apabila suatu lembaga melakukan perlindungan yang sesuai kepada sumber daya manusia (SDM) yang menyusunnya, maka tanpa disadari lembaga tersebut sudah melindungi perusahaan serta manajemen akan otomatis

---

<sup>33</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global."

<sup>34</sup> Perbankan and 2010, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Ekonomi Syariah: Studi Kritis Aplikasi MSDM Pada Lembaga Keuangan Publik Islam."

mensponsori tiap pribadi (SDM) serta lembaga tempat tiap pribadi serta organisasi tempat individu tersebut berada.<sup>35</sup>

## E. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Insani

A.F. Stoner menyatakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses berkesinambungan yang dirancang untuk menyediakan organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan di tempat yang tepat dan di tempat yang tepat ketika organisasi atau perusahaan membutuhkannya. Bagian SDM mempunyai bagian, kegunaan, pekerjaan, dan responsibilitas sebagai berikut:

### 1. Persiapan dan Seleksi

- a. Persiapan. Selama persiapan, kebutuhan tenaga kerja direncanakan dengan mengidentifikasi kemungkinan beraneka ragam tugas yang muncul. Kemungkinan dapat dilaksanakan yaitu memprediksi (memperkirakan) lowongan, jumlah, waktu, dll. Saat mempersiapkan, perlu mempertimbangkan dua faktor: faktor internal seperti persyaratan baru untuk karyawan, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti undang-undang tenaga kerja dan kondisi pasar tenaga kerja<sup>36</sup>
- b. Rekrutmen Tenaga Kerja / Seleksi Tenaga Kerja. Rekrutmen yaitu proses menemukan calon atau calon karyawan baru, karyawan, pegawai, manajer, atau buruh untuk memenuhi persyaratan kepegawaian organisasi atau bisnis. Pada langkah ini, perlu menganalisis deskripsi pekerjaan serta lowongan yang tersedia untuk mengisi deskripsi pekerjaan.<sup>37</sup>  
Rekrutmen menurut Hasibuan yaitu rekrutmen pegawai harus berdasarkan prinsip apa dan siapa. Hal ini berarti, pertama-tama kita perlu mendefinisikan tugas sesuai deskripsi tugas. Hal ini berarti, perusahaan menyeleksi individu yang sesuai agar mengisi peran sesuai karakteristik tugasnya.<sup>38</sup>  
Dari sudut pandang ajaran Islam, semua pekerjaan dilaksanakan dengan bersih, akurat dan rapi. Prosedur wajib ditaati. Individu

---

<sup>35</sup> Perbankan and 2010.

<sup>36</sup> Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia Taufiqurokhman* (Jakarta: Universitas Moestoko Beragama, 2009).

<sup>37</sup> Taufiqurokhman.

<sup>38</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global."

seharusnya dilarang melakukan sesuatu dengan tak beraturan. Persyaratan rekrutmen harus disampaikan secara gamblang pada orang yang melamar pekerjaan, termasuk persyaratan kerja, standar kerja apabila akan dilakukan. Hal ini mencakup individu yang melamar kerja, agar dapat menjelaskan informasi secara relevan sesuai kemampuan, kapabilitas serta minatnya (*interests*). Kandidat tidak boleh melamar pekerjaan di luar kemampuannya dan bekerja tidak sesuai kapabilitasnya.<sup>39</sup>

Selama pelaksanaan seleksi, Islam mencontohkan bahwa ketika menyeleksi serta memilih pegawai yang direkrut oleh perusahaan atau lembaga, mereka harus mengenakan jilbab) dan melakukan yang terbaik untuk menghindari situasi rekrutmen dan staf yang buruk. Apabila sebuah posisi pekerjaan dilakukan orang tidak ahlinya, akan berdampak tidak baik untuk mendapatkannya. Namun, yang paling mungkin terjadi adalah kerusakan karena kurangnya keahlian orang tersebut di bidang ini.<sup>40</sup>

- c. Seleksi/Seleksi Pekerjaan. Seleksi pekerjaan yaitu langkah mendapatkan pegawai yang cocok di antara pelamar maupun kandidat dalam seleksi tersebut. Langkah pertama seharusnya dilaksanakan sesaat kemudian dari penerimaan aplikasi yaitu dengan melihat resume kandidat. Lalu dari resume kandidat tersebut dibuat klasifikasi antara kandidat yang diwawancara dan bagi kandidat tidak sesuai klasifikasi normal suatu jabatan. Lalu, langkah berikutnya yaitu pemanggilan calon kandidat agar melaksanakan seleksi tulis, *interview*, serta berbagai langkah seleksi.<sup>41</sup>

Secara etimologis, dalam kamus bahasa Indonesia, Seleksi berarti memilih terlebih dahulu, memilih (memperoleh yang terbagus), sedang dari segi penyeleksian, cara dan aturan yang digunakan pada bagian sumber daya manusia (pegawai perusahaan), perusahaan) dalam menyeleksi orang untuk pekerjaan yang kosong. Metode dan proses yang berbeda diterapkan tidak hanya untuk menentukan kemampuan kandidat

---

<sup>39</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso.

<sup>40</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso.

<sup>41</sup> Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia Taufiqurokhman*.

tetapi juga untuk menentukan kepribadian kandidat untuk mengadopsi sikap Syariah.<sup>42</sup>

Prinsip ini terdapat dalam kitab *Nahjul Balaghah*, Ali bin Abi Thalib memaparkan mengenai cara memilih karyawan yang memiliki pengalaman seharusnya melalui tahap seleksi serta diwajibkan adanya arsip dalam setiap divisi dalam sebuah perusahaan. Rasulullah memprioritaskan hal ini. Sebagaimana dicontohkan Rasulullah yang menolak sahabat Abu Dzar Al-Ghiffary untuk menjadi amil zakat. Hal ini tercantum dalam Riwayat: “Wahai Rasulullah, tidakkah Engkau mau mengangkatku sebagai seorang amil?” pinta Abu Dzar kepada Rasulullah SAW. Rasulullah menjawab: “Hai Abu Dzar, engkau ini lemah. Sedangkan kepemimpinan adalah amanah. Serta semua itu kelak di hari kiamat hanya mendapatkan kehinaan dan penyesalan, kecuali orang-orang yang melaksanakannya dengan benar (HR. Muslim).<sup>43</sup>

Urgensi bagi para manajer Muslim agar mengerti nasihat dari Al-Qur'an dan nasihat mana mengantisipasi adopsi nepotisme yang ambigu dan kurang profesional serta mencegah diskriminasi di tempat kerja. Dalam manajemen syariah, pengetahuan saja tidak cukup, wajib diikuti dengan semangat kerja dan tingginya responsibilitas. Apabila satu aspek itu bukan milik pekerja, maka akan terjadi ketimpangan. Oleh karena itu, semua Muslim diharapkan untuk berperilaku dengan cara yang benar dalam semua aktivitas. Profesionalitas Islami ditandai dengan tiga aspek:

- 1) *Ahliyah* (kekhususan) Islam menentukan jika seseorang apabila diberikan pada suatu pekerjaan, apalagi bila menyangkut kebijakan umat, haruslah individu yang mempunyai profesionalitas dan kompetensi pada pekerjaan tersebut ataupun pekerjaan tersebut. Islam memperingatkan agar tidak menyebut nama orang yang bukan anggotanya atau yang dianggap tidak melanggar hukum Syariah dan

---

<sup>42</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global.”

<sup>43</sup> “Mutiarah Nahjul Balaghah : Wacana Dan Surat-Surat Imam Ali R.A. / Syaikh Muhammad Abduh ; Penerjemah Dan Penyunting Muhammad Al-Baqir | OPAC Perpustakaan Nasional RI,.” accessed December 24, 2021, <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=341717>.

mengkhianati Allah SWT, utusan-Nya, dan mengkhianati umat Islam.

- 2) *Himmatul `Amal* (semangat kerja yang tinggi) Selain pengalaman dan keterampilan, bahwa jika karyawan selalu termotivasi dan setia menjalankan tugas tersebut, hal ini menunjukkan proses pekerjaan menganut gaya Syariah. Islam lebih menganjurkan kepada seluruh umat Islam agar menerapkan kerja keras dan ikhlas memaksimalkan tenaga dan usahanya. Selain mendorong ibadah, umat Islam bekerja keras untuk menghargai keinginan material dan immaterial seperti gaji yang lebih baik, pendapatan dan jenjang pekerjaan, serta status yang lebih baik.
- 3) Amanah (dapat dipercaya serta mempunyai tanggung jawab) Sebagai pegawai muslim memiliki amanah harus berwatak Syariah, amanah dan bertanggung jawab, bekerja keras dan mengerahkan segala kekuatan yang dipunyai agar dapat memenuhi tujuan lembaga dan tidak hanya mencari keuntungan pribadi, oleh karena itu semangat Syariah dapat melakukan pekerjaan serta tanggung jawab. bertanggung jawab pada pekerjaan ditugaskan kepadanya. Islam menganggap ketaatan pada hukum Syariah sebagai bentuk ibadah yang paling penting.<sup>44</sup>

d. Kontrak kerja

Kontrak kerja tersusun atas dua kata, kontrak dan kerja. Sebagaimana terdapat di kamus bahasa Indonesia, kontrak dimaknai kesepakatan (dalam bentuk tulisan) yang melibatkan dua pihak pada suatu usaha, kontrak. Tenaga kerja diartikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan, individu yang digaji maupun karyawan. Kontrak kerja pada hukum Islam diklasifikasikan sebagai kontrak dalam waktu tertentu (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a`yun*, mempekerjakan tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu (sewa tenaga) dalam melaksanakan tugasnya.<sup>45</sup>

Pada etimologi hukum Islam, personel yang melaksanakan pekerjaan dinamakan *ajir*, sedang personel yang mendapatkan manfaat dari tugas itu (menyediakan pekerjaan itu disebut *musta`jir*). Islam membolehkan seseorang mengontrakkan

---

<sup>44</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global."

<sup>45</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso.

pekerjaan orang yang melakukan pekerjaan itu pekerja atau pekerja yang bekerja untuknya. Ketika satu individu yang bekerja melaksanakan tugasnya, individu yang bekerja itu dibatasi pada berbagai aspek, antara lain:<sup>46</sup>

- 1) Klasifikasi pekerjaan jika *ijarah* melibatkan individu yang bekerja (*ajir*), maka pekerjaan itu digunakan. Oleh karena itu, untuk mengontrak seorang karyawan, jenis pekerjaan harus ditentukan serta waktu, gaji, dan tenaga kerja. Jenis pekerjaan harus dijelaskan agar tidak dikaburkan, karena jual beli *ijarah* yang sah masih berupa *fasad* (kerusakan). Waktupun perlu dipastikan, misalnya per-hari, per-bulan ataupun per-tahun.
- 2) Jenis Pekerjaan. Semua pekerjaan yang legal dapat bersifat *ijarah* (akad). Oleh karena itu, kegiatan *ijarah* dapat dilaksanakan pada: usaha dagang, usaha tani, jasa, delegasi: penyampaian sanggahan oleh satu pihak yang sedang menjalani perkara, jaksa maupun terdakwa, termasuk melaksanakan penyidikan, dan juga mengkomunikasikan perolehan penyelidikan pada pihak yang berperkara. mengadili, menuntut hak dan membuat keputusan.
- 3). Waktu kerja. Pada perjanjian kerja, mengacu pada tugas yang menjadi subjek kontrak tidak disebutkan waktunya. Terdapat juga kontrak kerja yang sekedar mencantumkan masa kontrak, tanpa mengetahui tarif kerja. Terdapat juga perjanjian kerja yang menentukan masa pelaksanaan dan pekerjaan. Oleh sebab itu, untuk tiap tugas yang tidak dapat diperlihatkan selain menyatakan masanya, sehingga waktu tersebut harus ditentukan. Alasannya adalah bahwa transaksi *ijarah* harus menjadi transaksi eksplisit. Tidak menyebutkan waktu untuk beberapa pekerjaan dapat menjadi sumber ambiguitas. Jika pekerjaan tidak jelas, hukum tidak berlaku.
- 4) Upah atau biaya tenaga kerja. Islam mewajibkan umatnya untuk secara jelas mendefinisikan upah atau gaji sebelum mulai bekerja, lazim disebut dengan kontrak kerja. Jika bukan dirinci dengan detail, menyebabkan prosesnya tersebut tak valid. Jika kontrak menyatakan bahwa upah diberikan pada kecepatan tertentu, maka itu harus diberikan pada kecepatan itu. Dalam hal perlu membayar gaji harian,

---

<sup>46</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso.

bulanan, kurang atau lebih, gaji yang disepakati harus dibayar.<sup>47</sup>

## 2. Pengembangan dan Evaluasi

Pegawai yang melakukan pekerjaan pada lembaga dan tempat usaha wajib memahami pekerjaan sebagai bagian tugas serta tanggung jawabnya. Maka perlu diadakan rapat-rapat singkat bagi karyawan yang sudah ada untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman dan menguasai di bidangnya sesuai tugasnya serta untuk menambah cara kerja yang telah ada. Oleh karena itu, terdapat urgensi proses pengembangan dan evaluasi karyawan bagi pegawai manajemen bawah dan atas.<sup>48</sup>

### a. Penilaian kinerja

Manajer Islam harus lebih peduli dengan pengukuran aturan di koridor syariah, di mana transparansi dan akuntabilitas ditekankan. Bertanggung jawab untuk mengevaluasi pegawai ataupun pekerja, seorang manajer wajib memperlakukannya secara seimbang. Ada dua metode evaluasi kinerja berdasarkan kaidah Al-Qur'an, yaitu:

#### 1) Evaluasi berdasarkan pertimbangan.

Perihal tugas ini, gunakan kata-kata yang berhubungan secara kebiasaan, watak serta sifat pekerja. Karakter terdiri dari etika, kejujuran, kemuliaan hati, tanggung jawab, kematangan, keseimbangan, keteguhan, ketekunan, serta pengabdian. Di luar hal itu, karakter dikaitkan pada aturan yang diikutsertakan pada rekrutmen, misalnya keterbukaan dan apa karyawan melaksanakan rukun Islam.

#### 2) Evaluasi berdasarkan perilaku.

Fokus tentang karyawan tersebut serta anak buahnya lakukan di luar tugas serta pertimbangkan tanggapan tim lain terhadap tingkah laku ataupun cara kerjanya. Diprioritaskan dengan cara bertanya apa pimpinan menjenguk karyawan yang sedang sakit, menangani pegawai, serta cara pejabat menangani penolakan hak pilih. Hal tersebut dicontohkan oleh Amirul Mukminin, Umar r.a. saat memimpin.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso.

<sup>48</sup> Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia Taufiqurokhman*.

<sup>49</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global."

b. Pelatihan dan pengembangan

Ketika karyawan direkrut melalui proses rekrutmen serta pemilihan, kinerja mereka seringkali jauh dari harapan, yang disebabkan oleh persyaratan kinerja dan memerlukan pelatihan. Bahkan karyawan yang sudah dipekerjakan pun memerlukan pelatihan disebabkan persyaratan untuk posisi dapat berganti karena perbedaan lingkungan kerja, cara, dan sebagainya.<sup>50</sup>

Islam memotivasi karyawan agar mendapatkan peningkatan kemampuan yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan penguasaan secara teknis oleh karyawan saat melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, serta pelatihan didahulukan bersama pelatihan teknis. Nabi melatih orang-orang yang ditunjuk untuk memecahkan masalah kaum Muslim, dan memberi mereka nasihat dan beberapa petunjuk. Maka, Islam memotivasi orientasi serta peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta kompetensi cara kinerja karyawan saat melaksanakan tanggung jawab profesional agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.<sup>51</sup>

### 3. Memberikan Kompensasi dan Proteksi

Penghargaan adalah hadiah atas kontribusi berkelanjutan seorang karyawan terhadap pekerjaan lembaga atau tempat usaha. Kompensasi yang memadai sangat penting dan menyesuaikan secara keadaan pasar tenaga kerja di lingkungan luar. Kompensasi yang tidak memenuhi kondisi yang ada dapat menciptakan masalah ketenagakerjaan masa depan atau merusak organisasi atau bisnis. Selain itu, pekerja harus dilindungi untuk melakukan tugas mereka dengan aman dari waktu ke waktu untuk memastikan bahwa produktivitas dan kontribusi mereka tetap pada tingkat tertinggi.<sup>52</sup>

Islam menentukan gaji pekerja menurut keadaan, tanggung jawab serta bentuk pekerjaan. Menurut Ali pada Junaidah Hasyim, dalam beberapa tahun terakhir, pada negara mayoritas Islam, kompensasi berdasarkan lima landasan, di antaranya:

---

<sup>50</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso.

<sup>51</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso.

<sup>52</sup> Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia Taufiqurokhman*.

- 1) Pekerjaan merupakan sewa. Poin tersebut adalah tugas utama wajib dilakukan secara resiprokal an pemilik dan pekerja.
- 2) Kompensasi dikriteriakan menurut kompetensi serta keadaan. Sebab pegawai mempunyai mutu serta jumlah pekerjaan secara berlainan. Hal ini adalah bukti yang memadai jika gaji seluruh pegawai tidak bisa sama pada seluruh peristiwa.
- 3) Kompensasi wajib didefinisikan dengan jelas sebelumnya dan harus dibayarkan pada saat penyelesaian pekerjaan.
- 4) Gaji dan kompensasi dapat berkurang dan bertambah tergantung pada situasi saat ini.
- 5) Upah dan kompensasi wajib dapat memenuhi keperluan dasar hidup. Sebab apabila upah yang ditawarkan minim, pribadi tersebut kehilangan semangat untuk bekerja keras.<sup>53</sup>

#### **F. Tujuan Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah akan menata sumber daya manusia Bank Syariah dengan karakteristik sesuai patokan Syariah seperti Siddiq, Amanah, Fatonah dan Tabligh. Model ketenagakerjaan SDM Islami sedang diterapkan, mulai dari ketenagakerjaan, pelatihan, ketenagakerjaan dan perbankan syariah. Sumber daya manusia yang diperlukan pada sektor perbankan syariah wajib mengerti hukum Syariah serta memahami ekonomi. Keduanya dapat dicapai dengan cara model manajemen sumber daya Islam, pendidikan diberikan dalam bentuk pendidikan keuangan Islam dan dimensi spiritual. Model manajemen sumber daya manusia memungkinkan sumber daya manusia Bank Syariah dapat mengerti ekonomi perbankan dengan tidak meminggirkan pengetahuan Syariah, norma dan etika Islam.<sup>54</sup>

Contoh model manajemen sumber daya manusia Islami menurut Riawan Amin, memperkenalkan konsep Celestial manajemen ataupun dikenal juga dengan manajemen langit sesuai dengan keadaan sumber daya manusia di bank syariah. Konsep manajemen Celestial meliputi ZIKR, PIKR dan MIKR. ZIKR termasuk Zero Based, mengelola niat bank SDM Islam untuk melakukannya hanya karena keridhaan Allah SWT. Iman, secara terbatas sumber daya manusia bank syariah, wajib meyakini langkah yang mereka lakukan masih

---

<sup>53</sup> Budiarti, Wahab, and Soedarso, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global."

<sup>54</sup> Muhammad Makrufli, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil."

dalam pengawasan Allah SWT, menyebabkan muncul rasa takut untuk melakukan apa yang diharamkan. Konsistensi yaitu untuk mencapai target *point zero base* dan keimanan wajib dipelihara dengan cara serius, harus istiqomah dan kaffah. Sumber daya manusia bank syariah wajib mempunyai kelugasan dalam melaksanakan fungsinya Berorientasi hasil, itulah tujuan sumber daya manusia bank syariah yang bekerja di bank syariah yaitu syariah pada alam sekarang dan nantinya. Ketika PIKR adalah kekuasaan, harus ada pembagian kekuasaan di antara sumber daya manusia bank syariah disebabkan tak dapat dilakukan secara personal. Informasi, khususnya SDM bank syariah harus memiliki informasi secara luas untuk perkembangan perbankan syariah. Pengetahuan, yakni sumber daya manusia bank syariah, harus memiliki pengetahuan ekonomi dan perbankan, mungkin dikombinasikan dengan pengetahuan Syariah yang dapat didapatkan berasal dari bermacam unsur. Imbalan, khususnya bank syariah wajib bersedia mendapat hasil atas capaian yang didapat. Apabila memenuhi kriteria mendapatkan *reward* atau penghargaan, apabila terjadi kekeliruan wajib mempelajari kembali serta memperoleh hukuman<sup>55</sup>

Konsep paling akhir, MIKR termasuk para penggiat, khususnya SDM perbankan syariah harus menjadi individu-individu yang berjiwa dan teguh pada pendiriannya dalam melakukannya dan tidak mudah menyerah, itulah yang disebut militan. Kecerdasan dan sumber daya manusia bank syariah memiliki tuntutan dipelajari serta digali dalam rangka peningkatan kualitas perbankan syariah. Kapabilitas melaksanakan pikiran seseorang untuk menemukan solusi untuk masalah saat ini. Persaingan, yaitu sumber daya manusia wajib berkompetisi dengan pihak lain sesuai kemajuan era global. Lalu, sumber daya manusia yang terbarukan yaitu bank syariah wajib mampu berbagi ilmu dan pengalaman dengan mitra agar dapat terus menciptakan generasi yang terpercaya, mengandalkan perbankan syariah, bukan hanya dirinya sendiri.<sup>56</sup>

Konsep ini sejalan dengan *Maqashid al-Syariah* dikenal sebagai dasar kebutuhan manusia yang berkaitan dengan ideologi Islam serta berasal dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Menanggapi kebutuhan melalui ideologi ini, seperti Chapra, menjamin masyarakat yang lebih berkelanjutan dan kesejahteraan umum. Al Ghazali mengubah kategori *Maqashid al Syariah* menjadi lima tujuan berdasarkan

---

<sup>55</sup> Muhammad Makrufliis.

<sup>56</sup> Muhammad Makrufliis.

kebutuhan dan kepentingan manusia. Oleh karena itu, lima rukun tersebut dapat diidentifikasi oleh Nafs (diri manusia), Din (agama), Aql (kecerdasan), Nasr (pertolongan), dan Mal (harta). Agama mengarahkan dan memperkuat kerja individu sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Manusia meningkatkan kemampuan individu untuk menafsirkan lebih banyak, berdasarkan pengetahuan yang lebih baik tentang. Apa yang diadopsi dalam kitab suci dapat diadopsi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut prinsip bahwa keturunan perlu memenuhi kebutuhan mereka melalui peradaban, termasuk dampak dari pekerjaan hari ini pada keluarga perkembangan moral, menghormati hukum, perdamaian dan kesehatan, dan perusahaan. Saya memilikinya dalam jangka panjang. Kekayaan ditekankan untuk meningkatkan jumlah individu dan banyak komunitas. Jika Anda sehat, Anda dapat mengurangi kesenjangan pendapatan melalui Zakat. Kesejahteraan juga mengarah pada pendidikan yang lebih baik, pengetahuan teknis, dan perolehan potensi efisiensi penelitian.<sup>57</sup>

Konsep maqasid alsyariah harus didukung sebagai visi dan misi lembaga perbankan syariah. Urgensi memahami makna teknis literal dari maqashid al syariah. Arti harfiah dari dalam maqashid adalah tujuan. Kata Syariah secara harfiah mengacu pada jalan menuju air mancur minum di pegunungan. Cara untuk mengikuti. Oleh karena itu, Maqasid Alsyariah mengacu pada Syariah tujuan sebagai sebuah konsep<sup>58</sup>.

Produk dan layanan yang ditawarkan bank syariah akan dikembangkan dengan mewujudkan maqashid al-syariat. Akibatnya, bank syariah perlu memahami lebih tepat bagaimana produk dan layanan mereka bekerja untuk menentukan apakah produk dan layanan yang ditawarkan inmemenuhi persyaratan tujuan Islam atau tidak. Pokok-pokok maqasid al-syari'ah meliputi perlindungan agama, kehidupan, kecerdasan, keturunan dan kekayaan. Kehidupan manusia akan kacau balau jika semua prinsip dasar ini tidak terpenuhi.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Maura Campra et al., "Islamic Countries and Maqasid Al-Shariah towards the Circular Economy. The Dubai Case Study.," *European Journal of Islamic Finance* 17, no. April 2021 (2021): 1–10, <https://doi.org/10.13135/2421-2172/4560>.

<sup>58</sup> Sharifah Faigah Syed Alwi et al., "'Maqasid Al-Shariah' in Islamic Banks Before Value-Based Intermediation Implementation," *Social and Management Research Journal* 18, no. 2 (2021): 173–89, <https://doi.org/10.24191/smrj.v18i2.14907>.

<sup>59</sup> Syed Alwi et al.

Secara global tujuan manajemen sumber daya manusia Islami yaitu:

- 1) mengintegrasikan persyaratan Syariah ke dalam praktik manajemen kualitas dengan fokus pada manajemen berbasis nilai;
- 2) meningkatkan efektivitas dan efisiensi melalui diseminasi dan praktik perilaku yang baik di semua tingkat organisasi;
- 3) memperkuat ketaatan terhadap hukum Syariah dan kepercayaan antara Muslim dan pemangku kepentingan.<sup>60</sup>

### G. Tahap-Tahap Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani

Proses menerapkan tahapan manajemen sumber daya insani dilakukan dengan berbagai langkah, yakni tahap pondasi dan tahap realisasi.

Tahap pondasi terdiri dari tiga hal berikut ini:

1. *Al-iman al-`amiq*, Artinya, perkuat iman secara personal kepada Allah swt dan selalu menekankan dan mengandalkan Dia saja. Pembentukan sumber daya manusia perbankan syariah melalui *al iman al`amiq* dapat dicapai dengan memberikan program Bacaan Al-Qur'an (BTQ) kepada seluruh bankir syariah tanpa terkecuali. Pelaksanaan program BTQ mencerminkan keyakinan yang kuat dari karyawan kami dalam mengadopsi Islam. Praktik keagamaan yang dilakukan berdampak signifikan terhadap perilaku karyawan di tempat kerja dan menjaga agar tidak ingin untuk terlibat dalam perilaku yang merugikan orang lain.
2. *Al-ittishal al-watsiq*, yaitu menciptakan cara dan penyampaian yang langgeng dengan Allah swt. Komunikasi berlangsung melalui peribadahan dan selalu mendekati-Nya melalui ibadah wajib (*al-mafrudhat*) atau ibadah sunnah (*al-mandubat*). Pembinaan SDM perbankan syariah *al-ittishal al-watsiq* dilaksanakan dengan berbagai ibadah bersama seperti shalat, mengaji bersama bertempat di kantor perbankan syariah dengan harapan terciptanya sinergi dalam organisasi dengan berdo'a bersama dengan pimpinan maupun karyawan.
3. *Tathhir al-qalb*, Artinya, keinginan untuk membersihkan diri dari berbagai penyakit hati. Pembentukan SDM perbankan syariah melalui *tathhir al-qalb* dapat dilakukan melalui pelaksanaan program tausiyah. Isi Tausiyah adalah refleksi diri, ajakan untuk berdzikir kepada Tuhan kapan saja dan dimana saja, memotivasi

---

<sup>60</sup> Ihsan Rahmat, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan," *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18, no. 1 (2018): 23, <https://doi.org/10.29300/syr.v18i1.1568>.

karyawan untuk selalu bekerja dengan semangat dan selalu mengingatkan bahwa tujuan utama pekerjaannya adalah ibadah.<sup>61</sup>

Dalam tahap realisasi, diperlukan beberapa tahapan saat mengolah manajemen sumber daya manusia ini, sebagaimana di bawah ini:

1. *Qawiy Makin dan Alim*:
  - a. Sumber daya manusia Islami dengan pengalaman serta ketrampilan.
  - b. Mengetahui konsep dan tujuan ekonomi Islam, yang dinamakan mencapai tujuan *falah*.
  - c. Mengetahui konsep muamalah dan dapat diterapkan dalam ekonomi Islam praktik seperti praktik di perbankan Islam atau Lembaga Keuangan Syariah lainnya.<sup>62</sup>
2. *Amin dan Hafiz*
  - a. Sumber daya manusia islami diterapkan dalam hal ibadah atau menyembah kepada Allah. Hal ini sesuai dengan prinsip penataan hati dalam tahap pondasi di atas.
  - b. Dalam hal muamalah hal ini diterapkan dalam empat konsep Jujur, dapat dipercaya, transparan dan bertanggungjawab.<sup>63</sup>

## H. Kriteria *Maqasidusy Syariah*

Maqashid al-syari'ah terdiri dari dua kata, maqashid dan syariah. Kata maqashid merupakan bentuk jamak dari maqshad yang artinya dan tujuan, sedangkan syariat berarti hukum Allah secara umum sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Jadi, maqashid alsyari'ah artinya isi nilai adalah tujuan penegakan hukum. Jadi maqashid al-syari'ah adalah tujuan yang ingin dicapai dari putusan hukum tersebut. Izzuddin ibn Abd al-Salam menyatakan bahwa setiap taklif hukum selalu menuju demi hamba (manusia) dalam kehidupan dunia dan akhirat. Tuhan tidak membutuhkan ibadahnya, karena ketaatan dan maksiat.hamba tidak ada hubungannya dengan kemuliaan Allah. Karena itu,tujuan dari kepentingan

---

<sup>61</sup> Muhammad, "Membentuk Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah Melalui Manajemen Hati."

<sup>62</sup> Ah. Ali Arifin and Nurlaili Adkhi Rifza Faiza, "The Operational Indicator of 'Insani' Resources Criteria As The Implementation of Islamic Human Resource Management," *AFEBI Management and Business Review* 4, no. 02 (2020): 93, <https://doi.org/10.47312/ambr.v4i02.267>.

<sup>63</sup> Arifin and Faiza.

maqashidusy syariah tidak lain adalah kepentingan manusia.<sup>64</sup> Al-Ghazali misalnya, di dalam Al-Mustashfa hanya menyebutkan ada lima maqashid syariah, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Namun tidak menyebutkan definisinya. Memang di dalam kitabnya yang lain, Syifa' Al-Ghalil, ada sedikit menyebutkan definisinya, namun belum mencakup keseluruhannya.<sup>65</sup>

Menurut Ibnu Asyur terkait dengan maqashid syariah yang berbeda dengan para pendahulunya: Pertama: Perlunya menjadikan maqashid syariah sebagai sebuah disiplin ilmu tersendiri. Kedua: Korelasi “al-fitrah” (naluri beragama), “al-samahah” (toleransi), “al-musawat” (egaliter) dan “al-hurriyah” (kemerdekaan bertindak) dalam konteks maqashid syariah. Hal menarik dari pemikirannya adalah perlunya menjadikan maqashid syariah sebagai sebuah disiplin ilmu tersendiri. Namun pembaruan tersebut berangkat dengan cara melakukan pemilahan antara dalil-dalil yang qath'iy (absolut) dengan dalil-dalil yang (relatif). Artinya perlu dikelompokkan antara dalil-dalil (al-nash) yang disepakati seluruh ulama dengan dalil-dalil yang mengandung perbedaan pemahaman di kalangan ulama. Menurutnya ilmu ushul tetap dalam kondisinya yang ada, sementara ilmu maqashid syariah berperan sebagai landasan filosofis dari proses penggalan hukum yang merupakan ranah objek kajian ilmu ushul fikih.<sup>66</sup>

Wacana tentang independensi Maqashid Syariah pertama kali digulirkan oleh Thahir Ibn Asyur dalam karyanya “maqashid al-syariah al-islamiyyah”. Meskipun sudah ada yang mengemukakan adanya urgensitas kajian ini seperti al-Qarrafī dalam al-Furuqnya, atau Asy-Syathibi, akan tetapi sebelum Ibn Asyur tersebut belum ada satu pun yang mewacanakan independensi Maqashid Syariah dari Ushul Fikih. Bahkan Wahbah Az-Zuhaili masih memasukkan kajian Maqashid Syariah di dalam kitab Ushul Fiqih Al-Islami karyanya.<sup>67</sup>

Maqasid al-Shari'ah atau tujuan syari'ah diartikan sebagai kesejahteraan 'manusia' dalam apapun yang dilakukan. Maqasid menurut Al-Ghazali didefinisikan sebagai: “Tujuan utama dari Syariah adalah untuk mempromosikan kesejahteraan rakyat, yang

---

<sup>64</sup> Ghofar Shidiq, “Teori Maqashid Al-Syari’Ah Dalam Hukum Islam,” *Majalah Ilmiah Sultan Agung* 44, no. 118 (1970).

<sup>65</sup> Ahmad Sarwat, *Maqasid Syariah* (Rumah Publishhing, 2018).

<sup>66</sup> Sarwat.

<sup>67</sup> Sarwat.

terletak dalam menjaga iman mereka (*din*), diri mereka (*nafs*), akal mereka (*'aql*), keturunan mereka (*nasab*), dan hartanya (*mal*).<sup>68</sup>

Mengingat bahwa aksioma dasar dibangun oleh basis metodologi maqasid al-Syariah manajemen ekonomi Islam, yang memberikan alasan hukum dan moral dan teori kerangka kerja di mana kegiatan ekonomi harus dilakukan. Meskipun ada beberapa pandangan yang berbeda dari *maqashid al-Shari'ah*, pengobatan umum merangkumnya sebagai 'realisasi kesejahteraan semua pemangku kepentingan. Chapra berpendapat bahwa sementara lima tujuan ini dapat dianggap sebagai tujuan utama, ada konsekuensi wajar lain yang diperlukan yang dapat ditemukan dalam Al-Qur'an, As-Sunnah atau dalam tulisan-tulisan ulama syariah yang berbeda. Selain itu, semua tujuan utama bersama dengan akibat wajarnya adalah penting, karena "mereka semua" saling bergantung dan memainkan peran saling mendukung". Definisi Maqasid dalam bahasa Ghazali. Namun, dikritik karena tujuannya yang berorientasi pada individu dan kurangnya pertimbangan sosial. Antara lain Siddiqi, Auda, Asutay berpendapat bahwa maqashid harus mencakup lebih luas isu-isu seperti keadilan dan kesetaraan. Asutay dan Yilmaz, oleh karena itu, menyatakan bahwa untuk berkembang menjadi metodologi manajemen ekonomi Islam, *maqashid al-Shari'ah* harus diambil secara berbeda dengan kendala fiqh. Sedangkan dari segi tauhid, hakikat pengetahuan juga harus dilengkapi dengan moral dasar sehingga konsekuensi yang berorientasi pada kebijakan dapat dikembangkan. Dalam memberikan bingkai seperti itu, Asutay dan Yilmaz bersama dengan Siddiqi dan Auda memaknai kembali *maqashid* menjadi mencakup sifat dinamis terhadap 'pengamanan' atau 'perlindungan', serta tidak terbatasnya tujuan sehingga akan lebih baik mengonsep dan menangani isu-isu kontemporer di luar bingkai Ghazalian yang sempit. Oleh karena itu, Asutay dan Yilmaz antara lain menonjolkan bahwa maqasid Ghazali tidak mampu menjawab tantangan kontemporer dalam operasi Bank Islam terkait dengan dunia normatif manajemen ekonomi Islam. Cara menanggapi kekhawatiran

---

<sup>68</sup> Mehmet Asutay and Astrid Fionna Harningtyas, "Developing Maqasid Al-Shari'ah Index to Evaluate Social Performance of Islamic Banks: A Conceptual and Empirical Attempt," *Uluslararası İslam Ekonomisi ve Finans Araştırmaları Dergisi* 1, no. 1 (November 1, 2015): 5–64, <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijjisef/313846>.

tersebut, penelitian ini mengacu pada 'penyegaran' daripada 'pengamanan' sebagai bagian dari Chapra redefinisi maqashid.<sup>69</sup>

Maqasidusy syariah adalah tujuan yang ingin dicapai oleh agama Islam, yaitu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari seorang muslim. Oleh karena itu maqasidusy syariah menjadi salah satu konsep penting dalam studi hukum Islam, dan juga dalam penelitian yang berkaitan dengan bank syariah. Implementasi maqasidusy syariah harus dijalankan oleh seorang muslim dalam memenuhi kehidupan sehari-harinya dimana penentu utamanya faktor untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah masalah. Namun demikian, konsep masalah adalah tujuan tindakan seorang muslim untuk memberi manfaat bagi semua makhluk Tuhan.<sup>70</sup>

Pengertian dan kepentingannya, dasar syariat (Hukum) tentang kemaslahatannya, syarat-syarat untuk mempertimbangkan tujuannya, jenis-jenisnya mengingat pengaruhnya dalam masyarakat, pelengkapannya, pengaturannya, jenis-jenis kepentingan menurut kebutuhannya, hubungannya dengan kelompok atau individu. Pertama - Mendefinisikan tujuan syariah (Hukum), mengklarifikasi pentingnya syariah (Hukum), dan mendasarkan syariah (Hukum) pada kepentingan, hukum-hukumnya, atau tujuan syariat (Hukum), dan rahasia-rahasia yang ditetapkan pembuat undang-undang pada setiap keputusan ketentuan-ketentuannya, dan mengetahui selalu diperlukan bagi semua orang, bagi yang tidak menghakimi untuk mempelajari rahasia undang-undang, jika mujtahid ingin mengetahui keputusan dari fakta, ia perlu memahami nash untuk menerapkannya pada fakta.<sup>71</sup>

Kedua - Kondisi untuk mempertimbangkan tujuan Agar tujuan dipertimbangkan, diperlukan tujuan yang pasti, jelas, disiplin, dan mantap (1). Yang dimaksud dengan bukti adalah bahwa makna-makna tersebut ditegaskan dengan pembuktiannya, atau dugaannya, mendekati kepastian. Yang dimaksud dengan penampakan adalah penjelasan agar para fuqaha tidak berselisih dalam membedakan

---

<sup>69</sup> Arman Mergaliyev et al., "Higher Ethical Objective (Maqasid Al-Shari'ah) Augmented Framework for Islamic Banks: Assessing Ethical Performance and Exploring Its Determinants," *Journal of Business Ethics* 170, no. 4 (May 1, 2021): 797–834, <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04331-4>.

<sup>70</sup> Erik Nugraha et al., "Maqashid Sharia Implementation in Indonesia and Bahrain," *Etikonomi* 19, no. 1 (2020): 155–68, <https://doi.org/10.15408/etk.v19i1.14655>.

<sup>71</sup> Wahbah Al-Zuhaili, "Ushul Fiqh Al-Islami," in 2, 2011.

makna, seperti menjaga nasab yang menjadi tujuan hukum perkawinan. Yang dimaksud dengan disiplin adalah yang maknanya tidak diragukan lagi jumlah atau batasnya sehingga tidak melebihi atau kurang dari itu, seperti menjaga akal budi yang bertujuan untuk melarang miras, dan keabsahan batas karena mabuk. di mana orang bijak menyimpang dari tindakan orang bijak. Dan tempat-tempat, seperti deskripsi Islam dan kemampuan untuk menghabiskan dalam persyaratan efisiensi dalam pernikahan menurut Maliki. Jika makna-makna itu dipenuhi oleh syarat-syarat ini, maka ada kepastian bahwa itu adalah tujuan yang sah, dan setelah itu tidak ada kekhawatiran dengan ilusi atau fantasi, karena tidak satupun dari mereka yang sah sebagai niat yang sah.<sup>72</sup>

Ketiga - Jenis kepentingan, mengingat pengaruhnya terhadap masyarakat, menjadi jelas bagi kita bahwa tujuan hukum Syariah dalam undang-undang adalah untuk menjaga ketertiban dunia, dan untuk mengontrol perilaku orang dengan cara yang mencegah mereka jatuh ke dalam kejahatan, dan itu hanya dengan mencapai kepentingan dan menghindari korupsi, lalu apa saja jenis-jenis kepentingan menurut dampaknya terhadap masyarakat dan individu? Yang dimaksud dengan penampakan adalah penjelasan agar para fuqaha tidak berselisih dalam membedakan makna, seperti menjaga nasab yang menjadi tujuan hukum perkawinan.<sup>73</sup>

Kepentingan, menurut kekuatannya dalam diri mereka sendiri dan pengaruhnya, ada tiga jenis: Kebutuhan Kepentingan yang perlu: adalah kepentingan yang menjadi sandaran kehidupan agama dan duniawi orang; Sehingga jika hilang, kehidupan di dunia ini akan terganggu, korupsi akan menyebar, kebahagiaan abadi akan hilang, dan hukuman akan datang di akhirat. Kebutuhan ini ada lima. Dharuriyat (الضروريات) (menurut Al-Ghazali adalah beragam maslahat yang menjamin terjaganya tujuan dari tujuan yang lima, yaitu memelihara agama, nyawa, akal, harta dan nasab. Sedangkan AsySyatibi mendefinisikannya menjadi : مصالح قيام منها بد ال ما استقامة عدل الدنيا مصالح تجر لم فقدت ز ف ي إذا بحيث والدنيا الدين Sesuatu yang harus ada dalam rangka menegakkan maslahat agama dan dunia, dimana juga tidak ada, maka maslahat duniawi tidak akan tegak malah jadi rusak. Dan Al-Mahali

---

<sup>72</sup> Wahbah Al-Zuhaili.

<sup>73</sup> Wahbah Al-Zuhaili.



Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam) (QS. Al-Baqarah : 256).<sup>76</sup>

Di atas merekalah urusan agama dan dunia ditegakkan, dan dengan memeliharanya ketertiban kelompok dan individu akan diluruskan, dan pemeliharaan kebutuhan ini disebut dalam firman Yang Mahakuasa: “Wahai Nabi, jika seorang mukmin datang kepadamu, dia berjanji setia kepadamu dengan syarat dia tidak menyekutukan Tuhan, mereka tidak memuliakan dan menghiasi diri mereka sendiri, tidak pula membunuh anak-anak mereka, dan tidak pula mereka membuat fitnah yang mereka buat-buat di antara mereka. tangan dan kaki mereka, dan mereka tidak mendurhakai kamu dalam suatu nikmat, maka berjanjilah baiat kepada mereka dan mintalah ampunan kepada Allah bagi mereka, karena Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang) [Al-Mumtahinah: 12/60].<sup>77</sup>

Untuk menciptakan dan mewujudkan agama: Allah telah memerintahkan membawa lima rukun Islam Dan untuk memeliharanya: hukum Allah adalah jihad dan hukuman bagi siapa saja yang ingin membatalkannya, menghalanginya dan murtad darinya, dengan demikian memelihara prinsip keberagamaan dan menjaga agama setiap Muslim dari kerusakan.<sup>78</sup>

#### **b. Menjaga diri (*hifd-nas*),**

Untuk menciptakan jiwa: Tuhan telah mengatur pernikahan yang mengarah pada kelangsungan hidup spesies melalui prokreasi dan prokreasi, dan untuk melestarikannya, Tuhan Yang Maha Esa telah memerintahkan makan makanan dan minuman yang diperlukan, mengenakan pakaian, dan menjatuhkan hukuman pada jiwa. orang yang membunuh jiwa, seperti pembalasan, persahabatan dan penebusan dosa, sehingga menyelamatkan nyawa dan hak untuk hidup tercapai.<sup>79</sup>

Syariat Islam sangat menghargai nyawa seseorang, bukan hanya nyawa pemeluk Islam, bahkan meski nyawa orang kafir atau orang jahat sekali pun. Adanya ancaman hukum qishash menjadi jaminan bahwa tidak boleh menghilangkan nyawa.

---

<sup>76</sup> Sarwat.

<sup>77</sup> Wahbah Al-Zuhaili, “Ushul Fiqh Al-Islami.”

<sup>78</sup> Wahbah Al-Zuhaili.

<sup>79</sup> Wahbah Al-Zuhaili.

مَنْ أَجَلَ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ  
 نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا  
 فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ  
 كَثِيرًا مِّنْهُمْ بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لُمُسْرِفُونَ

Oleh karena itu Kami tetapkan (suatu hukum) bagi Bani Israil, bahwa: barangsiapa yang membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena membuat kerusakan dimuka bumi, maka seakanakan dia telah membunuh manusia seluruhnya. Dan barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya. (QS. Al-Maidah : 32).<sup>80</sup>

**c. Menjaga akal (*hifd-aql*),**

Dan akal yang dikaruniakan Tuhan Yang Maha Esa kepada manusia, Allah Ta'ala menghalalkan segala sesuatu yang menjamin keselamatan dan perkembangannya dengan ilmu dan ilmu, dan Dia mengharamkan segala sesuatu yang merusak atau melemahkan kekuatannya. Seperti minum yang memabukkan dan memakai narkotik, serta dikenakan sanksi yang represif bagi yang meminumnya, maka terjaminnya kesehatan akal adalah dasar amanatnya.<sup>81</sup>

Syariat Islam sangat menghargai akal manusia, sehingga diharamkan manusia minum khamar biar tidak mabuk lantaran menjaga agar akalnya tetap waras.

لَوْلَاكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلٌ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ ۖ وَيَسْ  
 لَوْلَاكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلِ الْعَفْوَ كَذَلِكَ وَإِثْمُهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَّفْعِهِمَا وَيَسْ  
 يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ

Mereka bertanya kepadamu tentang khamar dan judi. Katakanlah,"Pada keduanya itu terdapat dosa besar dan

<sup>80</sup> Sarwat, *Maqasid Syariah*.

<sup>81</sup> Wahbah Al-Zuhaili, "Ushul Fiqh Al-Islami."

beberapa manfaat bagi manusia. Tapi dosa keduanya lebih besar dari manfaatnya. . . . (QS. Al-Baqarah : 219)

Selain itu juga syariat Islam sangat menghargai nilai orang yang berilmu.<sup>82</sup>

**d. Menjaga keturunan atau kehormatan (*hifd-nasl*),**

Janda atau nasab: disyariatkan untuk kelangsungan perkawinan, dilarang zina dan fitnah, dan hukum hadd disyariatkan bagi mereka untuk melestarikannya, sehingga memastikan bahwa silsilah tidak terputus atau bercampur) dan kelangsungan spesies manusia.<sup>83</sup>

Syariat Islam menjaga urusan nasab lewat diharamkannya perzinaan dimana pelakunya diancam dengan hukum cambuk dan rajam.

الرَّانِيَةُ وَالرَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةً جَلْدَةً وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلِيَشْهَدَ عَذَابُهُمَا طَآئِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ

Wanita dan laki-laki yang berzina maka jilidlah masing-masing mereka 100 kali. Dan janganlah belas kasihan kepada mereka mencegah kamu dari menjalankan agama Allah, jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Dan hendaklah pelaksanaan hukuman mereka disaksikan oleh sekumpulan dari orang-orang beriman. (QS. AnNuur : 2)

Dan secara praktek, selama masa hidup Rasulullah SAW paling tidak tercatat 3 kali beliau merajam pezina yaitu Asif, Maiz dan seorang wanita Ghamidiyah. Asif berzina dengan seorang wanita dan Rasulullah SAW memerintahkan kepada Unais untuk menyidangkan perkaranya dan beliau bersabda :

وَاعْدُ يَا أُنَيْسَ عَلَىٰ امْرَأَةٍ هَذَا فَإِنْ اعْتَرَفَتْ فَأَرْجُمْهَا

“Wahai Unais, datangi wanita itu dan bila dia mengaku zina maka rajamlah.” (HR. Bukhari).<sup>84</sup>

<sup>82</sup> Sarwat, *Maqasid Syariah*.

<sup>83</sup> Wahbah Al-Zuhaili, “Ushul Fiqh Al-Islami.”

<sup>84</sup> Sarwat, *Maqasid Syariah*.

**e. Menjaga harta (*hifd mal*),**

Kepentingan yang paling kuat terkait dengan uang: Untuk memperolehnya dan menemukannya, Allah telah memerintahkan pencarian rezeki, dan Dia mengatur transaksi antara orang-orang seperti jual beli, sewa, hadiah, perusahaan, pinjaman, dan sejenisnya. Untuk memeliharanya : dilarang mencuri, dan dituntut hukuman potong tangan bagi pencuri dan pencurinya, serta dilarang menipu, berkhianat, riba dan memakan uang rakyat secara melawan hukum, dan kerugiannya harus dijamin, dengan demikian melindungi uang yang berisi pensiun orang sementara mereka dipaksa untuk melakukannya.<sup>85</sup>

Syariat Islam sangat menghargai harta milik seseorang, sehingga mengancam siapa mencuri harta hukumannya adalah dipotong tangannya.

وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِّنَ اللَّهِ  
وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

“Laki-laki yang mencuri dan perempuan yang mencuri, potonglah tangan keduanya (sebagai) pembalasan bagi apa yang mereka kerjakan dan sebagai siksaan dari Allah. Dan Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (Qs. Al-Maidah : 38).<sup>86</sup>

Oleh karena itu, sejalan dengan konsep maqasyidus syariah, ada tiga aspek penting untuk mengukur kinerja bank syariah berlandaskan Maqashid Islam. Tiga aspek maqashid syariah diantaranya Tahdzib al Fard (pendidikan), Iqamah al-adl (keadilan), dan Jalb al-maslahah (kesejahteraan). Kemudian tiga elemen tersebut ditransformasikan menjadi rasio untuk menilai kinerja bank syariah.<sup>87</sup>

Konsep maqasid al-syari`ah dapat dilihat bahwa maksud dan tujuan Allah dalam memberikan rezeki kepada manusia adalah dalam rangka memelihara kemaslahatan dan kemaslahatan diri sendiri. Tidak ada peraturan yang dibuat kecuali peraturan itu berpihak pada rakyat. Dengan demikian, konsep maqasid al-syari`ah yang sebenarnya dapat dijadikan model untuk memecahkan berbagai permasalahan ekonomi

<sup>85</sup> Wahbah Al-Zuhaili, “Ushul Fiqh Al-Islami.”

<sup>86</sup> Sarwat, *Maqasid Syariah*.

<sup>87</sup> Erik Nugraha et al., “Maqashid Sharia Implementation in Indonesia and Bahrain,” *Etikonomi* 19, no. 1 (2020): 155–68, <https://doi.org/10.15408/etk.v19i1.14655>.

kontemporer, baik secara teoritis maupun praktis. Hal ini semakin masuk akal dalam menghadapi realitas keilmuan ekonomi Islam yang masih menemukan bentuk idealnya. Selanjutnya, tujuan akhir ekonomi Islam adalah sama dengan tujuan hukum Islam itu sendiri (*maqashid asy syari'ah*), yaitu kebahagiaan duniawi dan masa depan (*falah*) dengan cara hidup yang baik dan terhormat (*hayyah Thayyibah*). Pencapaian kesejahteraan manusia yang hakiki merupakan dasar sekaligus tujuan utama syariat Islam (*mashlahah al ibad*), demikian pula tujuan ekonomi Islam.

### **I. Strategi Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Kriteria *maqasid* syariah pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pati**

Selanjutnya, menjalankan bisnis atas nama Allah SWT akan memungkinkan bank syariah untuk memenuhi kebutuhan mereka, mendukung karyawan mereka, memenuhi harapan pemangku kepentingan, dan membayar zakat (*sedekah*). Dengan demikian, tujuan bank syariah untuk mencapai *maqasid al-syariat* akan dimudahkan dan dilindungi karena ketika sebuah lembaga didirikan dengan niat untuk menyenangkan Allah dalam semua bisnis yang dilakukan, bisnis tersebut harus mematuhi praktik-praktik baik yang ditetapkan oleh Islam; oleh karena itu, kegiatan usaha akan tunduk pada hukum Syariah. Beliau melanjutkan dengan menyebutkan bahwa seorang Muslim harus memperkuat imannya kepada Allah dengan memperhatikan berbagai jenis kebutuhan dalam ibadah (*amal ibadah*) untuk memperkuat imannya (*iman dan iman*). Perlindungan agama dalam perbankan syariah dipastikan dengan keberadaan sistem perbankan syariah itu sendiri sebagai alternatif dari sistem perbankan konvensional yang dikenakan *riba*.<sup>88</sup> Dalam ilmu manajemen, strategi adalah rencana yang tepat untuk mencapainya Hubungan antara tujuan spesifik kegiatan dan waktu ukuran. Bagi sebuah perusahaan, strategi merupakan faktor terpenting bagi sebuah perusahaan untuk berhasil dalam bisnisnya. Strategi menjelaskan bagaimana arah bisnis mengarah ke situasi yang dijadikan tempat usaha serta menjadi panduan sebagai alokasi sumber daya bisnis sebuah usaha.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Syed Alwi et al., “‘Maqasid Al-Shariah’ in Islamic Banks Before Value-Based Intermediation Implementation.”

<sup>89</sup> Nur Fauziah, “Penerapan Islamic Marketing Strategy Dan Islamic Human Resource Management Di Ub. Surya Madiun,” *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 1, no. 1 (June 28, 2021): 48–65, <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v1i1.84>.

Sebagaimana termaktub di kamus besar bahasa Indonesia, strategi yaitu perencanaan yang matang berkaitan dengan langkah proses untuk memperoleh tujuan tertentu. Kehadiran produk dan strategi yang kompetitif sangat penting di kedua pasar. Sasaran yang diterapkan, posisi pasar, dan segmentasi tidak akan berhasil jika tidak dipatuhi. Strategi yang tepat. Oleh karena itu, strategi merupakan cara sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Strategi menetapkan tujuan sebuah organisasi jangka panjang dan bertindak sebagai alternatif tindakan. Mengalokasikan tindakan dan sumber daya yang diperlukan dalam meraih tujuan tersebut.<sup>90</sup>

Analisis strategi manajemen sumber daya Islami berupa pengenalan manajemen Sumber Daya Islam ke Lembaga Keuangan Islam. Kualitas karyawan melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi proses kerja, imbalan, dan relasi antar karyawan. Menurut Amir Nuruddin dalam Abu Fahmi menyatakan eksistensi sumber daya insani dalam daerah tersebut. Institusi sebenarnya mendefinisikan produktivitas, produktivitas dan kesuksesan institusi. Dalam kasus Bank Islam sebagai sebuah perusahaan bisnis berdasarkan lembaga berdasarkan norma dan pegangan syariah; kriteria dan kualitas sumber daya insani setingkat lebih baik. Hal ini membutuhkan konsistensi di antara wacana, kreatifitas dan kapasitas. Patokan etika Islam serta loyalitas individu. Oleh karena itu, kualifikasi dan kualitas sumber daya insani menjadi hal terpenting dalam Syariah adalah pemahaman mengenai nilai-nilai tauhid ekonomi Islam pada umumnya.<sup>91</sup>

Berdasarkan, berbagai penjelasan teori tersebut maka kesimpulannya bahwa analisis praktek manajemen sumber daya insani pada Lembaga Keuangan Syariah dapat menggunakan berbagai variabel berikut :

1. Niat

Dalam Islam, setiap tindakan harus memiliki tujuan. Nabi Muhammad bersabda: "Setiap aktivitas dicatat sesuai dengan tujuan, dan individu akan menerima kompensasi yang sama ataupunolakan". Seseorang akan selalu menikmati kebebasan dan

---

<sup>90</sup> Fauziah.

<sup>91</sup> Raudhatun Nafisah, "STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA PROSES KONVERSI BPR MUSTAQIM ACEH (Analisis Realitas Dan Idealitas Kualifikasi Sumber Daya Insani Berdasarkan Nilai-Nilai Islam)," *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, July 9, 2020, 27, <https://doi.org/10.47498/tasyri.v12i01.359>.

memiliki tanggung jawab untuk mengubah cara pandang publik. Al-Qur'an (Surat 13, ayat 11) menyatakan: "Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum kecuali jika mengubah sesuatu di dalamnya". Implementasi aturan ini pada MSDMI adalah bahwa pekerja tidak boleh dihukum karena membuat kesalahan dengan enggan dan harus dibayar atau ditolak untuk tujuan, ide, rencana, dan prosedur dari tujuannya, bukan hanya untuk hasil kegiatan kerjanya yang tidak dikendalikan oleh komponen eksternal.<sup>92</sup>

2. Taqwa

Taqwa berarti sadar akan keberadaan Allah, bertindak menuju keridhaan Allah, takut kepada Allah dan mencari perlindungan dari murka Allah dan azab-Nya. Dalam perspektif MSDMI, ketika orang memiliki Taqwa, mudah untuk mengambil perilaku etis di rumah dan tempat kerja.<sup>93</sup>

3. Ihsan

Dalam pandangan Islam, Al-Ihsan berarti kebaikan atau kebaikkan. Namun, Ini menyiratkan tanda cinta seorang mukmin, dan dia sangat percaya bahwa Allah ada, dan menyaksikan pelaksanaan ibadah. Islam membutuhkan kerabat untuk membantu satu sama lain dan memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, konsep Ihsan memiliki arti penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Seperti yang dikatakan Quran dalam surah Al-kahfi (13:30); orang-orang yang beriman dan berakhlak mulia, sesungguhnya Kami tidak akan binasa pahala orang yang mengerjakan satu kebaikan. perbuatan". Arti dari ayat di atas adalah tidak hanya terkait dengan kebaikan, keutamaan, dan kedermawanan, tetapi juga terkait dengan hak dan keadilan pengusaha dan pekerja pada studi MSDMI dalam sudut pandang Islam.<sup>94</sup>

4. 'Adl

Keadilan adalah konsep moral yang harus dikembangkan setiap orang, baik sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan. Al-Qur'an mengatakan dalam surah Maidah (5:8); "Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk

---

<sup>92</sup> Hossin, Ali, and Sentosa, "Human Resource Management Practices from Islamic Perspective: A Study on Bangladesh Context."

<sup>93</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

<sup>94</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”. Keadilan juga dapat menjamin kesempatan dan kesatuan. Dalam Islam, orang-orang memiliki kebebasan dalam keyakinan mereka, dalam Quran disebutkan dalam surah Baqarah (2:256); " Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas (perbedaan) antara jalan yang benar dengan jalan yang sesat. Barang siapa ingkar kepada Tagut dan beriman kepada Allah, maka sungguh, dia telah berpegang (teguh) pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui." "Semua individu adalah sama-sama acuh tak acuh terhadap gender, warna kulit, ras, harta, kelas, pekerjaan, strata sosial, serta wacana. Sebab sebenarnya adalah dampak aktivitas dan perilaku yang dilakukan manusia. Nabi Muhammad menyatakan bahwa individu adalah sama ketika dia berkata: 'Seorang Arab tidak memiliki preferensi atas seorang non-Arab, atau non-Arab atas Arab, dan tidak pula yang berkulit putih lebih disukai daripada yang berkulit hitam, dan tidak pula yang berkulit hitam satu ke yang putih, kecuali dalam kesalehan. Kebenaran di mana saja organisasi menempatkan keadilan dan memberlakukannya, para pekerja diperlakukan dan dibayar secara adil dan setara, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam. Oleh karena itu, manajer dan atasan akan memperlakukan bawahannya dengan rendah hati dan sopan dan tidak meremehkan mereka atau mengabaikan pandangan dan saran mereka.<sup>95</sup>

#### 5. Amanah

Konsep kepercayaan adalah keyakinan dasar dalam mengelola koneksi otoritas karena setiap orang adalah dianggap bertanggung jawab atas tindakan mereka dalam organisasi, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Al-Qur'an mengatakan dalam surah Al A'raf ayat 27:

يٰۤاٰدَمُ لَا يَفْتِنَنَّكَ الشَّيْطٰنُ كَمَاۤ اَخْرَجَ اٰبَوَيْكَ مِّنَ الْجَنَّةِ  
يَنْزِعُ عَنْهُمَا لِبَاسَهُمَا لِيُرِيَهُمَا سَوْءَٰتِهِمَا ۗ اِنَّهٗ يَرٰكُمْ هُوَ وَقَبِيْلُهٗ  
مِنْ حَيْثُ لَا تَرَوْنَهُمْ ۗ اِنَّا جَعَلْنَا الشَّيْطٰنَ اَوْلِيَاءَ لِلَّذِيْنَ لَا يُؤْمِنُوْنَ

<sup>95</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

“Wahai anak cucu Adam! Janganlah sampai kamu tertipu oleh setan sebagaimana halnya dia (setan) telah mengeluarkan ibu bapakmu dari surga, dengan menanggalkan pakaian keduanya untuk memperlihatkan aurat keduanya. Sesungguhnya dia dan pengikutnya dapat melihat kamu dari suatu tempat yang kamu tidak bisa melihat mereka. Sesungguhnya Kami telah menjadikan setan-setan itu pemimpin bagi orang-orang yang tidak beriman” Q.S. Al A’raf ayat : 27).

Berdasarkan ayat tersebut menunjukkan masalah mendasar terkait menanamkan kepercayaan pada manajer dan pekerja dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Pada saat yang sama, pemimpin atau manajer adalah "Amin" atau wali, dan atasan dan bawahannya harus mempercayainya .Oleh karena itu, penyalahgunaan aset atau salah manajemen dianggap sebagai pelanggaran kepercayaan. Asosiasi adalah kepercayaan dari individu yang memilikinya dan individu yang bekerja di dalamnya, khususnya dalam organisasi manajemen sumber daya manusia dalam pandangan Islam.<sup>96</sup>

6. Sidiq

Filosofi Sidq atau kejujuran mengacu pada melakukan dan mengatakan apa yang benar dan halal. Islam melarang berbohong atau menyontek dalam keadaan apapun. Ada banyak bagian di Al-Qur'an yang menekankan evaluasi moral dan jujur. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al Qur'an, At-Taubah (9: 119);

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar. (Q.S. At Taubah ayat : 119)"

Al-Qur'an juga mengatakan dalam Al-Qur'an Al Ahzab ayat :70;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

---

<sup>96</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar, (Q.S Al Ahzab ayat 70)."

Sebagaimana ditunjukkan berdasarkan ayat Al-Qur'an yang disebutkan di atas, seperti mengingatkan bawahan dan manajer tidak boleh menggunakan sentimen mereka sebagai acuan organisasi, hal ini dapat menyebabkan penyimpangan dari cara yang benar tentang keadilan, perhatian, dan keandalan. Dengan cara ini, eksekutif dan bawahan, sambil mencari penyembahan dan kebaikan Tuhan, menahan diri, memenuhi kewajiban yang mengikat dan benar-benar lugas dan patuh. Oleh karena itu, para manajer dan bawahan sangat dituntut untuk bersikap jujur dan bekerja keras, sambil mencari berkah dan rahmat Allah. Selanjutnya, dalam pandangan MSDMI, keaslian dan keandalan sangat penting untuk manajemen yang layak.<sup>97</sup>

7. Itqan

Konsep ini mengacu pada perjuangan terus-menerus untuk perbaikan diri dalam diri sendiri untuk mencapai pekerjaan yang lebih baik. Namun, harapan perbaikan terus-menerus adalah bahwa orang bekerja lebih keras dengan mempelajari informasi dan kemampuan baru, dan meningkatkan sifat alami mereka dalam proyek dan administrasi. Dalam hal sumber daya manusia, eksekutif terus berusaha untuk meningkatkan kualitas mereka, membutuhkan direktur dan perwakilan untuk bekerja lebih aktif, dan meningkatkan sifat proyek dan manajemen administrasi melalui inovasi, persiapan, pengembangan, dan kemajuan kreatif.<sup>98</sup>

8. Ikhlas

Kepatuhan merupakan komitmen moral setiap muslim. Termasuk dalam dosa ketika dengan sengaja mengabaikan janji, dan melanggar kata-kata tidak diperbolehkan dalam Islam. Islam mencirikan seseorang sebagai munafik yang gagal memenuhi komitmennya dengan sengaja. Islam juga menekankan untuk menunaikan kewajiban janji sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an dalam surah Al-Maidah ayat 1;

---

<sup>97</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

<sup>98</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا  
 مَا يُتَنَلَّى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا  
 يُرِيدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya” (Q.S Al Maidah ayat 1).

Menepati janji dan ketulusan, oleh karena itu, menanamkan kepercayaan dan keaslian dalam setiap organisasi dan memberikan kepercayaan dan kolaborasi antara manajer dan pekerja pada dasarnya termasuk dalam hal praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>99</sup>

9. Shura

Cara terbaik untuk membuat keputusan tentang urusan duniawi tanpa adanya teks Al-Qur'an dan hadits adalah disebut musyawarah atau Syura. Islam menekankan bahwa, dalam masalah kolektif, semua keputusan harus dibuat melalui pertemuan dan konsultasi. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia Islam, para manajer atau supervisor harus mencari bimbingan dan berkonsultasi dengan orang lain sebelum membuat keputusan. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an menyapa orang-orang beriman dalam surah Ash Shura ayat 38;

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا  
 رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka” (Q.S Ash Shura ayat 38).

---

<sup>99</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

Konsep Syura memandu para manajer dan pemimpin dengan benar untuk memperlakukan pekerjaanya secara setara dan rendah hati dalam menghadapi orang lain. Oleh karena itu, para manajer dan pemimpin di setiap organisasi sangat dibutuhkan untuk membuat keputusan atau melakukan urusan mereka dengan musyawarah bersama, terutama di bidang praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>100</sup>

#### 10. Sabar

Toleransi adalah keadaan Iman yang tertinggi (penuh keyakinan akan keesaan Tuhan, dan Muhammad adalah miliknya sebagai nabi dan rasul). Dalam perspektif MSDM, toleransi dan ketenangan tidak dapat dipisahkan. Menunjukkan keterbatasan pilihan akan mengurangi kemungkinan membuat kesalahan dan memperluas peluang keberhasilan manajemen, terutama dalam praktik bidang manajemen sumber daya manusia. Ada banyak ayat dalam Quran yang menekankan orang untuk bersabar dan tenang dalam urusan sehari-hari mereka, dan itu adalah kunci jalan menuju kesuksesan dalam kehidupan duniawi ini terutama dalam praktik manajemen SDM Islami dan juga kehidupan setelah kematian. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an dalam Surat Al-Imran ayat 200;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَصْبِرُوا وَصَابِرُوا وَرَابِطُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung” (Q.S Al ‘Imran ayat 200).

Al-Qur’an juga menyatakan dalam surah Baqarah (2:153) bahwa Allah selalu bersama mereka orang-orang yang sabar

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”. (Q.S Al Baqarah ayat 2)

<sup>100</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

Oleh karena itu, di setiap organisasi di mana MSDMI dipraktekkan, para manajer, pengusaha dan bawaha harus sangat sabar dalam menangani urusan masing-masing dalam pekerjaan mereka, terutama di bidang inti praktik manajemen sumber daya manusia.<sup>101</sup>

## J. Perbankan Bank Syariah Indonesia

Pengertian Perbankan SyariahBank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan ('*adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim* dan obyek yang haram. Selain itu, UU Perbankan Syariah juga mengamanahkan bank syariah untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan fungsi seperti lembaga *baitul mal*, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (*nazhir*) sesuai kehendak pemberi wakaf (*wakif*).<sup>102</sup>

Perbankan dan keuangan Islam (IBF) muncul pada pertengahan 1970-an dalam bentuk Perbankan komersial Islam sebagai proposal perbankan berorientasi nilai yang dibentuk oleh norma-norma, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip etika Islam dan juga oleh hukum serta norma Islam. Mengacu pada sifat IBF, menggambarkannya sebagai: 'Bank Islam dikembangkan di atas pondasi yang tidak mengizinkan pemisahan antara urusan duniawi dan agama. Yayasan itu membutuhkan kepatuhan dengan syariah sebagai dasar untuk semua aspek kehidupan. Ini tidak hanya mencakup ibadah agama tetapi juga

---

<sup>101</sup> Hossin, Ali, and Sentosa.

<sup>102</sup> "Tentang Syariah," accessed June 16, 2022, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>.

transaksi bisnis, yang harus mematuhi syariat'.<sup>103</sup>

Aturan Syariah tentang zakat wajib dan zakat sedekah, warisan, dan perbendaharaan umum (bayt al-mal) membayangkan sebuah sistem redistribusi kekayaan yang dirancang untuk melembagakan keadilan distributif dalam sistem pemerintahan Islam. Hal ini memperhatikan juga bahwa harta zakat dan sedekah didistribusikan di antara fuqara' (Muslim miskin) dan masakin (non-Muslim miskin). Menurut Deklarasi Islam tentang Pengembangan Syariah, amal adalah setiap kebaikan perbuatan yang bermanfaat bagi manusia dan memelihara lingkungan tempat tinggalnya. Hal ini dapat berupa tindakan solidaritas sosial, kontribusi terhadap pemulihan perdamaian dan keamanan, atau tindakan terhadap pengentasan kemiskinan dan pengangguran. Upaya ini memungkinkan dalam upaya untuk mencapai keadilan dan kesetaraan melalui partisipasi dalam pembangunan perusahaan, dimotivasi oleh masalah agama, budaya dan kemanusiaan.<sup>104</sup>

Bank syariah didasarkan pada distribusi risiko yang adil. Hal ini memberikan dukungan keuangan kepada investor kecil, orang miskin, dan yang membutuhkan. Untuk itu, lembaga penjamin keuangan syariah internasional mengumumkan kode etik untuk akuntan dan auditor lembaga keuangan Islam. Pembenaan pelarangan bunga didasarkan pada nilai-nilai keadilan (Adl), kerjasama (Taawun), efisiensi, stabilitas dan etika. Selain itu, respon Islam untuk mengatasi ketidakseimbangan sosial berasal dari distribusi pendapatan yang tidak adil yang diciptakan oleh sistem kredit dan mengekang hubungan yang rusak yang timbul dari konflik kepentingan antara pemangku kepentingan atau bahkan dari ketidakcukupan sistem pemerintahan yang dianut. Penetapan harga bunga pinjaman tidak pernah mendapat dukungan etis. Sekalipun sistem bunga memiliki keuntungan yang terbatas atas nama pemberi pinjaman, peminjam menanggung kewajiban biaya yang bertentangan dengan etika. Selain itu, pinjaman bunga berdasarkan penyesuaian modal risiko cenderung melayani peminjam yang paling layak kredit dan belum tentu proyek

---

<sup>103</sup> Asutay and Harningtyas, "Developing Maqasid Al-Shari'ah Index to Evaluate Social Performance of Islamic Banks: A Conceptual and Empirical Attempt."

<sup>104</sup> Mohammad Hashim Kamali, "Islam and Sustainable Development," *ICR Journal* 7, no. 1 (2016): 8–26, <https://doi.org/10.52282/icr.v7i1.281>.

yang paling produktif.<sup>105</sup>

### K. Penelitian Terdahulu

Berbagai temuan penelitian terdahulu mendukung dalam pemilihan penelitian ini layak dilakukan:

Penelitian Rudy Haryanto, yang berjudul “*Urgensi Sumber Daya Insani dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*”, hasil penelitian ini menunjukkan peningkatan kualitas sumber daya insani dapat meningkatkan kompetensi, efisien dan kompetitif. Pendekatan manajemen sumber daya Islam dilakukan dengan menggunakan pendekatan spiritual, yang berarti sesuai dengan karakteristik Nabi Muhammad SAW yang meliputi *Sidiq, amanah, fatonah* serta *tabligh*. Dari sudut pandang Islam, keempat sifat Nabi SAW tersebut dapat menjadi kunci keberhasilan operasi suatu organisasi atau perusahaan untuk menginternalisasikan nilai-nilai moral yang tinggi. Menyadari kualitas-kualitas ini dalam dunia bisnis dapat menyebabkan perubahan baik bagi organisasi maupun orang-orang yang terlibat dalam perusahaan.<sup>106</sup> Persamaan penelitian ini dalam hal penelitian mengenai manajemen sumber daya insani. Perbedaan tesis ini dengan penelitian Rudy Haryanto, tesis ini memfokuskan pada strategi penerapan manajemen sumber daya insani dengan kriteria maqasidusy syariah.

“*Bank Syariah dan Takaful (Sebuah Kajian Evaluatif – Reflektif atas Perkembangan Bank Syari’ah dan Takaful di Indonesia)*”, judul penelitian yang ditulis oleh Sofyan Hadi. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan kemajuan Bank Syariah dan takaful berkembang sangat pesat, yang berdampak signifikan terhadap peningkatan perekonomian nasional dan meningkatkan kesadaran akan adopsi dan perluasan lembaga keuangan syariah dengan sistem bagi hasil (*mudllarabah*, profit-and-loss-sharing). sebagai sarana alternatif sistem tingkat bunga. Hal ini menjadi pendukung

---

<sup>105</sup> Achraf Haddad and Abdelfattah Bouri, “The Impact of Shariah Advisory Board Characteristics on the Financial Performance of Islamic Banks The Impact of Shariah Advisory Board Characteristics on the Financial Performance of Islamic Banks PUBLIC INTEREST STATEMENT,” *Cogent Economics & Finance* 10 (2022), <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2062911>.

<sup>106</sup> Haryanto, “Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami.”

berkembang pesatnya lembaga keuangan Syariah.<sup>107</sup> Persamaan tesis ini dengan penelitian Sofyan Hadi, yakni sama-sama meneliti lembaga keuangan Syariah. Perbedaan penelitian tersebut memfokuskan pada pengelolaan bank syariah, sedangkan tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani .

Penelitian berikutnya, oleh Suad Fikriawan yang berjudul *“Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified ASEAN BANK”*. Penelitian manajemen SDM Bank Syariah membutuhkan pembenahan yang mendasar, terutama dalam hal nilai dan motivasi yang ditetapkan sejak awal bagi pegawai. Tentu dalam pandangan Islam kerjasama antara kepribadian dan teori organisasi adalah tepat jika dilandasi oleh tiga prinsip ibadah, harta, dan perang dalam sebuah perusahaan. Pada akhirnya, ketika ketiga kombinasi konsep dan teori tersebut berjalan dengan baik, maka akan membentuk kapabilitas perusahaan yang efektif untuk mencapai tujuan inti perusahaan dalam konteks Masyarakat Ekonomi ASEAN. ASEAN dengan standarisasi aset yang tinggi di ABIF (bank berkualifikasi ASEAN). Dan hal ini dapat tercapai jika kompetensi pegawai bank syariah lebih unggul dalam bidang pekerjaannya dan melebihi nilai-nilai syariah.<sup>108</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada manajemen sumber daya manusia. Perbedaan tesis ini dengan penelitian Suad Fikriawan, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI), sedangkan penelitian Suad pada Bank Syariah.

Penelitian Muzayyanah Jabbani dan Siti Chodijah, penelitian berjudul *“Strategi Pemasaran Produk Gadai Syariah (Rahn) dalam Upaya Menarik Minat Nasabah pada Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”*. Penelitian ini berkesimpulan dari strategi 4P, memiliki 1 strategi keunggulannya pada strategi produk. Karena jika bank memiliki produk unggulan dan dapat menarik pelanggan penggunaan produk akan otomatis memberikan keuntungan tersendiri bagi bank. Hal ini dibuktikan dengan hadirnya produk Gadai Emas Syariah (Rahn) milik Bank Mandiri Syariah Terbukti Bisa menarik lebih banyak perhatian pada produk, sehingga memiliki efek positif pada

---

<sup>107</sup> Hadi, “BANK SYARI’AH DAN TAKÂFUL (Sebuah Kajian Evaluatif-Reflektif Atas Perkembangan Bank Syari’ah Dan Takâful Di Indonesia).”

<sup>108</sup> Firkiawan, “Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-Prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank.”

peningkatan jumlah pelanggan saat ini adalah 2.150 pelanggan hanya di area pegadaian dan penjualan Bank Syariah Mandiri sendiri.<sup>109</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada lembaga keuangan syariah. Perbedaan tesis ini dengan penelitian Muzayyanah, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI), sedangkan penelitian Muzayyanah mengenai produk unggulan syariah dalam Bank Syariah Mandiri Palopo.

Penelitian Mawaddatul Fatiha Ridwan dan Edi Suprpto yang berjudul “*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim)*”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan Peran manajemen sumber daya manusia dalam rekrutmen karyawan, pengukuran kinerja, remunerasi dan hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diproses berdasarkan data pribadi yang diberikan kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia. Menurut peneliti, bagian sumber daya manusia Bank Muamalat harus lebih memperhatikan dan memahami faktor-faktor apa yang dipertimbangkan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan, seperti pekerjaan yang nyaman, kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru atau manfaat (bonus). Hal ini karena referensi *human capital* terlihat dari fakta bahwa hal itu belum diterima secara luas di kalangan karyawan. Karyawan sangat baik dan berkinerja sangat baik, namun terlepas dari minat dan peluang yang ditawarkan, karyawan tidak menyadari manajemen sumber daya manusia bahwa karyawan memainkan peran penting dengan memaksa mereka untuk bekerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka. Ini memiliki dampak besar pada pengembangan dan kesuksesan. kinerja mereka.<sup>110</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada

---

<sup>109</sup> Faridatun Sa’adah, “Strategi Pemasaran Produk Gadai Syariah Dalam Upaya Menarik Minat Nasabah Pada Pegadaian Syariah,” *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah* 1, no. 2 (2009), <https://doi.org/10.15408/aiq.v1i2.2464>.

<sup>110</sup> Mawaddatul Fatiha Ridwan and Edi Suprpto, “PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, Dan Kantor Cabang Panglima Polim),” *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2, no. 2 (2020): 3–27, <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>.

manajemen sumber daya manusia. Perbedaan tesis ini dengan penelitian Mawaddatul Fatiha Ridwan dan Edi Suprpto, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI), sedangkan penelitian Mawaddatul Fatiha Ridwan dan Edi Suprpto mengenai peran sumber daya manusia dengan kinerja.

Penelitian Erni Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, dan Dini Rusqiati, yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah*”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan Praktik rekrutmen syariah berdampak pada kualitas pelayanan lembaga perbankan syariah di Banjarmasin, namun tidak signifikan atau berdampak kecil. Praktik pemilihan staf di bawah hukum Syariah mempengaruhi kualitas layanan organisasi Syariah di Banjarmasin, tetapi memiliki dampak kecil atau tidak berpengaruh. Praktik evaluasi kinerja syariah sedikit atau tidak berdampak sama sekali terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi syariah Banjarmasin. Praktik pemberian kompensasi syariah mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap organisasi syariah di Banjarmasin, namun hal ini tidak signifikan atau pengaruhnya dapat diabaikan. Praktik pengajaran dan pemajuan hukum Syariah berdampak signifikan terhadap kualitas layanan bagi organisasi perbankan syariah di Banjarmasin.<sup>111</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada manajemen sumber daya insani . Perbedaan tesis ini dengan penelitian Erni Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, dan Dini Rusqiati, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani dengan kriteria maqasidusy syariah pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) , sedangkan penelitian Erni Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, dan Dini Rusqiati mengenai manajemen sumber daya insani terhadap kinerja organisasi berbasis syariah.

Penelitian oleh Imam Sugianto, Rahma Yulia dan Dian Rokhmawati yang berjudul “*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kerja Menurut Islam*”. Penelitian ini menyimpulkan hasil survei menunjukkan bahwa BRI Syariah KCP Pakis Malang memiliki peran yang sangat mendukung dalam perekonomian wilayah Pakis Malang. Peran Bank BRI Syariah KCP Pakis Malang adalah: 1) Sarana meminimalkan faktor riba. 2) Sebagai

---

<sup>111</sup> Erini Junita Sari, Nirza Marzuki Husein, and Dini Rusqiati, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Terhadap Kinerja Organisasi Berbasis Syariah,” *Spread* 8, no. 2 (2018): 122–30.

sarana pembelajaran bagi siapa saja yang ingin mengetahui lebih jauh tentang lembaga keuangan ini, bertujuan untuk meyakinkan masyarakat umum dan calon nasabah untuk menabung khususnya BRI Syariah KCP Pakis Malang. 3) Memperkuat ekonomi Islam melalui sarana. Kehadiran bank BRI Syariah, secara tidak langsung dan pada prinsipnya akan menguntungkan kelas menengah jika unsur Syariah digunakan. Karena pada saat yang sama masyarakat tidak perlu takut dan khawatir terjerumus riba karena uang dipotong oleh pajak.<sup>112</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada manajemen sumber daya menurut Islam. Perbedaan tesis ini dengan penelitian Imam Sugianto, Rahma Yulia dan Dian Rokhmawati, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI), sedangkan penelitian Imam Sugianto, Rahma Yulia dan Dian Rokhmawati mengenai manajemen sumber daya berdasarkan Islam di Bank BRI Syariah Malang.

Penelitian oleh Rozalinda yang berjudul “*Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi pada Industri Perbankan Syariah*”. Ini adalah penelitian. Salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah pengembangan dan pelatihan yang berkesinambungan bagi karyawannya. BSM sangat menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan kualifikasi pegawainya, bank menawarkan program bagi pegawai baru berupa *Employee Development Program (ODPs) (Bank Workforce Program dan Bank Employee Program)* dan pengembangan karir sesuai jenjangnya.<sup>113</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada manajemen sumber daya manusia. Distingsi tesis ini dengan penelitian Rozalinda, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI), sedangkan penelitian Rozalinda mengenai manajemen sumber daya insani pada industry lembaga keuangan syariah.

Penelitian oleh M. Mahbubi Ali yang berjudul “*Analisis Efisiensi Baitul Maal Wat Tamwil Dengan Pendekatan Two Stage*”

---

<sup>112</sup> Sugianto, Yulia, and Rokhmawati, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kerja Menurut Perspektif Islam.”

<sup>113</sup> Rozalinda, “Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah Rozalinda,” *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 1, no. 1 (2016): 107–24, <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/28>.

*Data Envelopment Analysis (Studi Kasus Kantor Cabang BMT MMU Dan BMT UGT Sidogiri)*. Penelitian ini menghasilkan BMT MMU dan BMT UGT Sidogiri yang belum efisien.<sup>114</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada lembaga keuangan syariah. Perbedaan tesis ini dengan penelitian M. Mahbubi Ali, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI), sedangkan penelitian M. Mahbubi Ali mengenai Efisiensi BMT.

Penelitian Saifudin dan Dyah Kusumawati yang berjudul, “*Strategi Pengelolaan SDM Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan*”. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan, dan penghargaan yang diberikan. Dalam penelitian ini, pelatihan dan pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan orientasi pelayanan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik akan menjadi perilaku yang kuat bagi karyawan di organisasi bisnis Syariah.<sup>115</sup> Persamaan penelitian tersebut dengan tesis ini terletak pada fokus penelitian pada manajemen sumber daya manusia. Perbedaan tesis ini dengan penelitian Saifudin dan Dyah Kusumawati, tesis ini memfokuskan pada manajemen sumber daya insani pada BANK SYARIAH INDONESIA (BSI), sedangkan penelitian Saifudin dan Dyah Kusumawati mengenai manajemen sumber daya manusia pada bisnis syariah.

Penempatan penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya adalah keduanya membahas prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya Islam. Sedangkan yang membedakan adalah objek yang digunakan dalam penelitian dan kriteria penelitian. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah prinsip-prinsip Islam dalam manajemen sumber daya manusia.

---

<sup>114</sup> M Mahbubi Ali Ketua KSEI PROGRES and Analisis Efisiensi Baitul Maal Wat, “Analisis Efisiensi Baitul Maal Wat Tamwil Dengan Pendekatan Two Stage Data Envelopment Analysis (Studi Kasus Kantor Cabang BMT MMU Dan BMT UGT Sidogiri),” *Agustus–Desember TAZKIA Islamic Finance & Business Review M. Mahbubi Ali Ascarya TAZKIA Islamic Finance & Business Review* 5, no. 52 (2010): 110–25.

<sup>115</sup> Saifudin Saifudin and Dyah Kusumawati, “Strategi Pengelolaan SDM Lembaga Bisnis Syariah Melalui Kinerja Karyawan,” *Islamic Management and Empowerment Journal* 2, no. 2 (2020): 203–14, <https://doi.org/10.18326/imej.v2i2.203-214>.

## L. Kerangka Berfikir

Peneliti merumuskan kerangka berfikir terhadap manajemen sumber daya insani dengan menerapkan prinsip-prinsip *Niat, Taqwa, Ihsan, 'Adl, Amanah, Sidiq, Itqan, Ikhlas, Shura* dan *Sabar*. Acuan dalam penelitian ini meliputi manajemen sumber daya insani , manajemen sumber daya insani pada lembaga keuangan Syariah, dan analisis praktek manajemen sumber daya insani pada lembaga keuangan Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui analisis deskriptif dan kriteria maqasidusy syariah . Hasil dari penelitian akan dijadikan perbandingan untuk perbaikan dan kontribusi terhadap Bank Syariah Indonesia Cabang Pati. Berdasarkan uraian diatas dapat diproyeksikan kedalam bagan sebagai berikut:



