

**STRATEGI RAHMAT SYARIAH SWALAYAN
MENGELOLA MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

HAFSAH PASARIBU

NIM. 17 402 00280

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY

PADANGSIDIMPUAN

2024

**STRATEGI RAHMAT SYARIAH SWALAYAN
MENGELOLA MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

HAFSAH PASARIBU

NIM. 17 402 00280

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKHALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2024

**STRATEGI RAHMAT SYARIAH SWALAYAN
MENGELOLA MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA**



SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

HAFSAH PASARIBU

NIM. 17 402 00280

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP.19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Rini Hayati Lubis, M.P
NIP.19870413 201903 2 011

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2024

Hal: Lampiran Skripsi
a.n. **HAFSAH PASARIBU**

Padangsidimpuan, 28 Maret 2024
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri Syekh
Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidimpuan
di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **HAFSAH PASARIBU** yang berjudul "*Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia*", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal diatas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsi-nya ini.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 19870413 201903 2 011

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : HAFSAH PASARIBU
NIM : 17 402 00280
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 28 Maret 2024
Saya yang Menyatakan,



HAFSAH PASARIBU
NIM. 17 402 002080

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : HAFSAH PASARIBU
NIM : 17 402 00280
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia" Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 28 Maret 2024
Yang menyatakan,



HAFSAH PASARIBU
NIM. 17 402 00280



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : HAFSAH PASARIBU
NIM : 17 402 00280
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
**Judul Skripsi : Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola
Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ketua

Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E
NIDN. 2027029303

Sekretaris

Arti Damisa, M.E.I
NIDN. 2020128902

Anggota

Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E
NIDN. 2027029303

Arti Damisa, M.E.I
NIDN. 2020128902

Muhammad Isa, ST., MM.
NIDN. 2005068002

Dr. Budi Gautama Siregar, S.P.d., MM.
NIDN. 2020077902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/14 Mei 2024
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 71,25 (B)
Indek Prestasi Kumulatif : 3,45
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARYPADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : STRATEGI RAHMAT SYARIAH SWALAYAN
MENGELOLA MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

NAMA : HAFSAH PASARIBU

NIM : 17 402 00280

Telah dapat diterima untuk memenuhi
Syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

Padangsidimpuan, 19 Juli 2024
Dekan



Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

NAMA : Hafsah Pasaribu
NIM : 17 402 00280
JUDUL SKRIPSI : Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia

Permasalahan dalam penelitian ini strategi mengelola manajemen sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan *City Walk* Kota Padangsidempuan yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Memerlukan sumber daya manusia sebagai strategi mengelola sistem. Keberhasilan dan kinerja karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap pekerjaan yang ditekuni karyawan. Agar sistem ini berjalan tentu mengelola harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Peranan sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan menjadi penting dikaitkan perkembangan global yang penuh persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki Rahmat syariah swalayan *City Walk* Kota Padangsidempuan. Perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari kualitas pengetahuan dan keterampilan karir maupun tingkat kesejahteraannya sehingga dapat meningkatkan prestasi motivasi karyawan lainnya untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi mengelola manajemen sumber daya manusia apa saja yang sudah dilaksanakan dan memberikan dalam pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan untuk Rahmat syariah swalayan. Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia, dengan pendekatan teori-teori yang berkaitan strategi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian ini adalah 1 pemilik Rahmat syariah swalayan *City Walk* Padangsidempuan dan 2 staf manajer dan 7 karyawan. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan. Sementara teknik analisis datanya meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan. Sedangkan teknik pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi mengelola manajemen sumber daya manusia yang ada pada Rahmat syariah swalayan *City Walk* Kota Padangsidempuan maupun perusahaan dalam mencapai tujuan. Termasuk dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Name : Hafsah Pasaribu
Reg. Number : 17 402 00280
Thesis Title : Strategy of Rahmat Syariah Swalayan Managing Human Resource Management

The problem in this research is the strategy for managing human resource management at the Rahmat Syariah supermarket City Walk in Padangsidempuan City which focuses its attention on regulating the role of human resources in the activities of an organization. Requires human resources as a strategy to manage the system. The success and performance of employees in a field of work is largely determined by their competence, professionalism and commitment to the work that the employee is engaged in. In order for this system to work, management must pay attention to several important aspects such as training, development, motivation and other aspects. The role of human resources at Rahmat Syariah supermarkets is important due to global developments which are full of competition, namely by empowering and exploring the potential of human resources owned by Rahmat Syariah supermarkets City Walk Padangsidempuan City. It is necessary to increase attention to the quality of employees, both attention to the quality of knowledge and career skills and the level of welfare so that it can increase the achievement of motivation of other employees to give all their abilities in achieving the desired goals. The purpose of this research is to find out what human resource management strategies have been implemented and contribute to achieving organizational goals and success for Rahmat Syariah Supermarkets. The discussion of this research is related to strategies for managing human resource management, with an approach to theories related to human resource management strategies. This research is qualitative research with descriptive methods. The subjects of this research were 1 owner of Rahmat Syariah supermarket City Walk Padangsidempuan and 2 manager staff and 7 employees. Data collection techniques were obtained through observation, interviews, documentation, literature study. Meanwhile, data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Meanwhile, the data validity checking technique uses triangulation. The results of this research show that the strategy for managing human resources management at Rahmat Syariah supermarket City Walk Padangsidempuan City and the company is in achieving its goals. Included in human resource management activities are planning, recruitment, selection, placement, training and development.

Keywords: Strategy, Management, Human Resources.

ملخص البحث

الاسم	: حفصة باساريو
رقم التسجيل	: ١٧٤٠٢٠٠٢٨٠:
عنوان البحث	: رحمة الشريعة استراتيجية الخدمة الذاتية لإدارة الموارد البشرية

المشكلة في هذا البحث هي استراتيجية إدارة إدارة الموارد البشرية في سوهر ماركت رحمة الشريعة سبتي ووك في مدينة بادانجسيديمبون والتي تركز اهتمامها على تنظيم دور الموارد البشرية في أنشطة المنظمة. يتطلب الموارد البشرية كاستراتيجية لإدارة النظام. إن نجاح وأداء الموظفين في مجال العمل يتحدد إلى حد كبير من خلال كفاءتهم واحترافيتهم والتزامهم بالعمل الذي يزاوله الموظف. ولكي ينجح هذا النظام، يجب على الإدارة الاهتمام بعدة جوانب مهمة مثل التدريب والتطوير والتحفيز وجوانب أخرى. يعد دور الموارد البشرية في محلات السوبر ماركتراهمات سيارياهممًا نظرًا للتطورات العالمية المليئة بالمنافسة، وبالتحديد من خلال تمكين واستكشاف إمكانات الموارد البشرية المملوكة لمحلات السوبر ماركتراهمات سيارياهمم جيتي والك بادانجسيديمبون. ومن الضروري زيادة الاهتمام بجودة الموظفين، سواء الاهتمام بجودة المعرفة والمهارات المهنية ومستوى الرفاهية حتى يمكن زيادة تحقيق الدافع لدى الموظفين الآخرين لبذل كل قدراتهم في تحقيق الأهداف المرجوة. الغرض من هذا البحث هو معرفة ما هي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تم تنفيذها والمساهمة في تحقيق الأهداف التنظيمية والنجاح لأسواق رحمة الشريعة. وتتعلق مناقشة هذا البحث باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مع تناول النظريات المتعلقة باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية. هذا البحث هو بحث نوعي بأساليب وصفية. كان موضوع هذا البحث مالگًا واحدًا لسوبر ماركتراهمات سيارياهمم جيتي والك بادانجسيديمبونومديرين اثنين و٧ موظفين. تم الحصول على تقنيات جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق ودراسة الأدبيات. وفي الوقت نفسه، تشمل تقنيات تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. وفي الوقت نفسه، تستخدم تقنية التحقق من صحة البيانات التثليث. تظهر نتائج هذا البحث أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في سوهر ماركت رحمة الشريعة سبتي ووك بادانجسيديمبون سبتي والشركة في تحقيق أهدافها. تشمل أنشطة إدارة الموارد البشرية التخطيط والتوظيف والاختيار والتنسيب والتدريب والتطوير.

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجية، الإدارة، الموارد البشرية.

KATA PENGANTAR



As-salāmu ‘alaykum wa-rahmatu-llāhi wa-barakātuh

Alḥamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Ṣalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madīnatul ‘ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary (UIN SYAHADA) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang terbatas dan jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M. Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor

Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.

2. Bapak Prof. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan S.E. M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Replita, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Serta kepada seluruh civitas Akademik yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan..
4. Bapak Dr. Ikhwanuddin, M.Ag., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi, dukungan, ilmu pengetahuan dengan ikhlas kepada peneliti.
5. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Rini Hayati M.P. selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan, dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., Selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan.
8. Teristimewa kepada Ayah Tercinta Sariman Pasaribu yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah sehingga penulis bisa memperoleh pendidikan yang berguna untuk mendapatkan gelar sarjana S.E. Teruntuk Almh. Mamak Juriah Ritonga semoga Allah melapangkan kuburnya serta diberi balasan atas surga firdaus-Nya.
9. Teristimewa untuk Kakak Tersayang Novita Sari S.Pd, Nurlaila Pasaribu, serta Adik Perempuan Kakak Nurhalimah Pasaribu, Adik Laki-laki Kesayangan Kakak Alfan Haritsah Pasaribu, dan Abang Ipar Mimin dan Keponakan Pertama Dian Syahputra, dan paling berharga untuk saya Bou Maslina Pasaribu yang menjaga dan merawat kami semua setelah mamak Tiada. Serta seluruh keluarga yang di Sidempuan Udak Safril Pasaribu dan Nanguda Sri Sukandi Wiratama, Bou Seri Bunga Pasaribu, Kakak Yusni Shopiah Harahap, dan Adek Yusifa Harahap. Teruntuk keluarga Yang selalu

memberikan suport terbesar agar cepat menyelesaikan segera dunia perkuliahan serta pertanyaan yang begitu belum bisa terjawab kapan WISUDA? Dan semog dan mendapatkan pekerjaan

10. Terkhusus Teman- teman tercinta di Perantauan Padangsidimpuan Rabiatul Adawiyah, Nikmah Hidayah, Sri Puspita Sari Sikumbang, Nurhalimah Siregar, Sri Paridatul Rahma, Nursakinah Lubis, Leni Indriani, Karmila Hipa Dewi, yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Was-salāmu ‘alaykum wa-rahmatu-llāhi wa-barakātuh

Padangsidimpuan, Maret 2024
Peneliti

HAFSAH PASARIBU
NIM. 17 402 00280

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf `Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ’ ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
و —	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah
و.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk tamar butah ada dua :

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

D. Syaddah (Tasydid)

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

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ٱ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan

kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	9
C. Batasan Istilah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian	12
G. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Strategi	14
2. Rahmat Syariah Swalayan	18
3. Mengelola	19
4. Manajemen	22
5. Sumber Daya Manusia	27
6. Analisis SWOT	32
B. Penelitian Terdahulu.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
B. Jenis Penelitian	49
C. Subjek Penelitian	49
D. Sumber Data Penelitian	50
E. Instrumen Pengumpulan Data	51
F. Teknik Pengolahan Data.....	52
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	55
1. Sejarah CV. Rahmat Syariah Swalayan.....	55
2. Visi dan Misi Rahmat Syariah Swalayan.....	56
3. Struktur Organisasi Rahmat Syariah Swalayan	58
B. Analisis Data Penelitian.....	61
1. Triangulasi Sumber	61
2. Triangulasi Metode	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
1. Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia	65
2. Kendala Dihadapin Rahmat Syariah Swalayan dalam Strategi Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia	69
3. Analisis SWOT Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola	
4. Manajemen Sumber Daya Manusia	71
D. Keterbatasan Penelitian	73
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabe II.1 Matriks SWOT	36
Tabel II.2 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel IV.2 Matriks Analisis SWOT.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Rahmt Syariah Swalayan	58
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting untuk usaha Rahmat syariah swalayan. Mengingat sumber daya manusia menjadi tujuan dalam pencapaian organisasi. Pada dasarnya sumber daya dapat dibagi dua, yaitu (*Human Resources*), dan sumber daya alam (*Natural Resources*). Dalam berbagai kepustakaan manajemen dikenal dengan konsep ’’6 M’’, yaitu *Man*, *Money*, *Material*, *Method*, dan *Market*. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan sumber daya yang dimiliki.¹

Aset yang terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi untuk Rahmat syariah swalayan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*human resources*), yang sudah merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Pencapaian bekerja akan membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.²

¹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 3.

²Kurniawan Prambudi Utomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022), hlm. 98-100.

Sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk kebutuhan yang tersedia pada kebutuhan manusia, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka bagi organisasi untuk mencapai tujuan.³ Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh Rahmat syariah swalayan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian kompeten untuk Rahmat syariah swalayan.

Rahmat Syariah Swalayan sebagai tempat transaksi jual beli masyarakat yang telah menunjukan pola bisnis yang sesuai syari'ah. Pada hal ini dibuktikan dari penetapan harga barang dan kualitas produk. Tempat barang untuk pembelian dilayani dengan cepat. Kualitas sumber daya manusia pada karyawan terlihat cukup baik karena setiap pelayanan yang mereka berikan tidak mengurangi kepuasan. Pelayanan penyediaan barang dan *servis* yang diberikan kepada pembeli cukup baik sebagaimana layaknya karyawan yang sudah profesional.

Rahmat Syariah Swalayan usaha bisnis yang dikelola dengan orang-orang secara kolektif. Tanpa ada orang-orang yang memiliki komitmen maka organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan. Permasalahan yang berkaitan dengan orang-orang atau karyawan kerap kali berakar dari konsep manjaemen yang mengasumsikan bahwa semua orang pada hakikatnya sama dan mereka semua

³Syarifah Ida Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Semarang: Eureka Media Aksara, 2021), hlm. 11.

dapat diperlakukan sama. Padahal tidak ada dua orang yang betul-betul indentik, dan setiap orang berbeda secara fisik, emosional, maupun psikologis. Intinya kalangan karyawan menuntut perhatian manager agar setiap pribadi dapat mengenali, menggali, dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sehingga dapat bekerja secara optimal dan produktif dalam organisasi di Rahmat syariah swalayan.

Hal ini sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan maju mundurnya suatu usaha Rahmat Syariah swalayan, dan bisnis.⁴Oleh karena itu, kemajuan Rahmat syariah swalayan dilihat dari kualitas strategi yang ditentukan oleh sumber daya manusia yang harus menunjukkan kemampuan seluruh karyawan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia seperti aktif dalam bekerja, pandai mengatur segi kualitas sumber daya manusia sehingga unggul mengatur waktu dalam bekerja.

Pada permasalahan utama yang harus diselesaikan adalah bagaimana manajemen sumber manusia yang berperan aktif untuk strategi mengelola sumber daya manusia di Rahmat Syariah Swalayan. Strategi ini secara keseluruhan tanggapan terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Dengan demikian keseluruhan strategi manajemen sumber daya manusia terbentuk integrasi dari semua fungsi sumber daya manusia untuk tujuan organisasi yang luas terhadap lingkungan eksternal dan internal.⁵

⁴Samsir Torang, *Organisasi & Manajemen Perilaku Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 74.

⁵Mangkuprawira S, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 106.

Wawancara dengan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan Ibu Putri mengatakan bahwa:

Berkaitan dengan mengelola manajemen sumber daya manusia masih kurang stabil terhadap perkembangan kinerja karyawan. Sehingga belum konsisten terhadap keterlambatan waktu berkerja. Maka perlu ada kebijakan agar tidak semena-mena melanggarkan tugas masing-masing. Semua karyawan harus disiplin.⁶

Rahmat Syariah Swalayan perlu mengelola strategi manajemen sumber daya manusia dimulai dengan melihat rencana strategi di usaha Rahmat Syariah Swalayan baik yang bersifat umum, luas, menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia elemen utama organisasi perusahaan dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan hal yang lain. Apabila usaha Rahmat Syariah Swalayan berkembang maka, sumber daya manusia dengan kinerja yang mampu wajib untuk dimiliki. Karena sesungguhnya penilaian kinerja merupakan penilaian akan perilaku manusia dalam melaksanakan tugasnya dimana pun.

Peneliti melakukan wawancara dengan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan Ibu Sukma mengatakan bahwa:

Ada beberapa usaha yang sudah diharapkan bagi kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki Rahmat syariah swalayan menjamin sedikit tambahan bonus agar usaha yang ditargetkan tercapai. Memberikan kualitas waktu bekerja sesuai dari atasan. Bagi yang aktif berkerja akan menambahkan sebagian tingkatan jabatan yang baru.⁷

Wawancara Pimpinan Rahmat Syariah Swalayan Bapak Ari Ferdiansyah mengatakan bahwa:

⁶Hasil Wawancara dengan Ibu Putri, Rahmat Syariah Swalayan, Kamis 4 Mei 2023 Pukul 15.00 WIB.

⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Sukma, Rahmat Syariah Swalayan , Kamis 4 Mei 2023 Pukul 13.15 WIB.

Semua karyawan harus saling aktif berkerja. Dan bagi karyawan yang kurang sopan dan malas maka akan dikeluarkan atau sanksi dari Rahmat Syariah Swalayan. Tidak boleh ada yang saling unjur kebencian dari karyawan lain. Selalu kompak dan membantu tugas sesuai arahan dari atasan mungkin dari sini karyawan akan patuh dan mentaati aturan yang berlaku . kebijakan ini sudah banyak diterapkan ada sebagian juga masih belum bisa taat kebijakan dibuat.⁸

Ada beberapa strategi yang menjadi puncak suatu keberhasilan perusahaan yang harus ingin tercapai. Terutama pada mengelola manajemen sumber daya manusia yang baik dan harus memiliki strategi yang tepat sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi keberhasilan perusahaan. Dan sukses bersaing di berbagai organisasi perusahaan dalam mencapai pengelolaan sumber daya manusia potensial yang dimilikinya dan kemampuan sumber daya manusia yang diterapkan.

Adapun penelitian terdahulu mengenai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (*safeway*) yang pernah dilakukan dan sebagai penganut penelitian ini adalah Sri Susilowati dkk Surabaya menyatakan bahwa:

Strategi Pengembangan Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang banyak mendapatkan perhatian lebih. Bagi kalangan perusahaan pengembangan kualitas sumber daya manusia dilakukan sebagai upaya memacu produktivitas dalam memenangkan persaingan global. Dalam rangka meningkatkan kapasitas pekerja, dengan demikian pekerja memiliki daya saing yan tentunya adalah tantangan besar bagi organisasi atau perusahaan manapun.⁹

⁸Hasil wawancara dengan Bapak Ari Ferdiansyah Rahmat Syariah Swalayan, Kamis 8 Juni 2023 Pukul 13.15 WIB.

⁹Sri Susilowati, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo Safeway Surabaya”, dalam jurnal Paradigma Vol.2 No.1, 2020, hlm. 123.

Dalam Skripsi Moh. Erma Aksha Kafabi yang berjudul *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di KSPPS BMT Nurussa' Adah Pekalongan* mengatakan bahwa:

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia di KPPS BMT Nurussa' adah sudah lengkap dengan perencanaan dari bawah ke atas seperti rekrutmen dengan sumber internal dan eksternal. Seleksi yang dilaksanakan berupa seleksi administrasi tes tertulis psikotes dan wawancara orientasi dengan sistem magang. Pada pelatihan dan pengembangan melalui *on the job methode* dan *off the job method*. Faktor yang mempengaruhi dalam manajemen sumber daya manusia ditekankan pada rekrutmen calon karyawan yang melamar, cara mengatasinya dengan cara memaksimalkan kriteria perekrutan dan mengutamakan perekrutan sumber eksternal.¹⁰

Dalam Skripsi Safaruddin Ibrahim Ariyono dkk, dengan berjudul *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Makanan Ringan (UMKM- Delima Malang)* mengatakan bahwa:

UMKM Delima Malang yang bergerak dibidang makana kue semprit. Lingkungan internal yang berfokus pada sumber daya manusia dari usaha UMKM- Delima Malang. Pada pengelolaan sumber daya manusia masih dilakukan secara berkala, pelatihan kepada karyawan dilakukan secara berkesinambungan, pemberian kompensasi dilakukan secara. Sedangkan pemberian motivasi dari luar pribadi karyawan(*ektinsik*) yang ada sudah cukup baik.¹¹

Dalam Skripsi Mahyul Hidayat dengan berjudul *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Industri Batik (Studi Pada Rumah Batik Azmiah Olak Kemang Kota Jambi)* mengatakan bahwa:

Rumah Batik Azmiah dalam menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia adalah standar kemampuan SDM yang belum memadai. Sejauh ini dalam pembuatan motif batik yang terbaru SDM dan karyawan tidak bisa melakukannya disebabkan kurangnya daya imajinasi dalam

¹⁰Moh. Erma Aksha Kafabi, "Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di KSPPS BMT Nurussa' adah Pekalongan" (IAIN Pekalongan: Skripsi 2020), hlm. 9.

¹¹Safaruddin Ibrahim Ariyono dkk, "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Makanan Ringan (UMKM- Delima Malang), (Universitas Muhammadiyah Malang: Skripsi 2021), hlm 67.

menciptakan hal yang baru dalam melakukan inovasi. Selain itu pihak manajemen Rumah Batik Azmia banyak melakukan pekerjaan di rumah masing-masing. Hal ini disebabkan tempat kerja yang tidak memadai untuk menampung seluruh karyawan untuk bekerja satu tempat.¹²

Dalam Skripsi Ningsih dengan berjudul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan) mengatakan bahwa:

Strategi kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin. Namun keadaan berbedaan yang terjadi pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan yang mana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya evaluasi penilaian kinerja secara rutin yang dilakukan manajemen sumber daya manusia melalui penilaian kinerja berbasis MKE (Manajemen Kinerja Elektronik).¹³

Dalam Skripsi Ardiansyah Seto Dirgantoro dengan berjudul Strategi Pengawasan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT. Indoroti Prima Cemerlang Sidoarjo mengatakan bahwa:

Strategi pengawasan sumber daya manusia sangat penting seperti penerapan standar, pengukuran kegiatan, perbandingan pelaksanaan dan pengambilan koreksi. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat strategi yang belum berjalan secara optimal. Dilihat sering ketidakhadiran karyawan/bolos serta tingginya tingkat keterlambatan kehadiran karyawan. Padahal perusahaan telah menyediakan fasilitas absensi berupa absensi jari. Fasilitas ini punya kelebihan tentang akurasi waktu dan tidak dapat diwakilkan oleh siapa saja. Pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja anggota adalah untuk mengetahui pelaksanaan tugas ataupun pekerjaan yang dibebankan pada anggotanya.¹⁴

¹²Mahyul Hidayat, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Industri Batik (Studi Kasus Pada Rumah Azmiah Olak Kemang Kota Jambi)” (Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi: Skripsi 2020), hlm. 70.

¹³Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan) (Universitas Islam Negeri Medan: Skripsi 2019), hlm. 34.

¹⁴Ardiansyah Seto Dirgantoro, “Strategi Pengawasan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT. Indoroti Prima Cemerlang Sidoarjo” (Universitas Bhayangkara Surabaya: Skripsi 2021), hlm. 4-5.

Dalam Jurnal Herlan Maulana Muhammad yang berjudul Strategi Perusahaan Mengelola Sumber Daya Manusia Menuju Era New Normal (Studi Kasus Pada Perusahaan Properti Menengah Di Jabotabek) mengatakan bahwa:

Strategi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah strategi pertumbuhan dengan membagi empat fase seperti pembangunan rumah, diawali dengan fase pondasi yaitu memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dilanjutkan fase dinding dengan mengembangkan sumber daya manusia menggunakan sistem SDM, dilanjutkan fase atap dengan mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia sebagai modal perusahaan dan diselesaikan fase penyelesaian dengan memastikan strategi pengembangan SDM digital. Kegiatan umum yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan SDM nya adalah dengan pelatihan dan pengembangan (*Training dan Develoment*). Dalam pendiriannya setiap organisasi pasti mencita-citakan tujuan umum untuk dapat bertahan hidup (*survive*) jika memungkinkan selamanya dan bertumbuh (*growth*).¹⁵

Hal ini Rahmat Syariah Swalayan tidak boleh mengabaikan peranan karyawan sebagaimana mestinya untuk mengelola manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu Rahmat Syariah Swalayan harus dapat memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan strategi dalam mengelola manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan apa saja yang sudah dibuat ketentuan dari Rahmat Syariah Swalayan. Sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting sebagai manajemen sumber daya manusia untuk proses berjalannya aktivitas-aktivitas yang sudah dijalankan.

Berdasarkan fenomena serta penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“STRATEGI RAHMAT SYARIAH SWALAYAN MENGELOLA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA”**.

¹⁵Herlan Maulana Muhammad, “Strategi Perusahaan Mengelola Sumber Daya Manusia Menuju Era New Normal”, (Studi kasus pada perusahaan Properti Menengah di Jabotabek) *dalam jurnal Stiami* Vol.7, No.2, 2020, hlm.93-94.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian dilakukan untuk memahami secara mendalam kajian dan pokok-pokok pembahasan pada penelitian. Untuk membatasi penelitian dalam proses penelitian, peneliti membatasi masalah yang akan di bahas yaitu Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia.

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan ini, maka peneliti memberikan batasan istilah dengan kata kunci yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹⁶ Taktik yaitu ilmu dan seni dalam menggunakan kekuatan bersenjata untuk mencapai kemenangan pertempuran dan keberhasilan tidak dapat langsung menjangkau pencapaian tujuan strategi.¹⁷ Strategi dan Taktik penelitian ini adalah menentukan segala tujuan yang bisa membawa Rahmat Syariah Swalayan didalamnya untuk merancang perubahan didalam strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia.
2. Rahmat Syariah Swalayan didirikan oleh 7 orang putra dan putri dari Alm pasangan H. Ismail Nasution dan Hj. Hasanah Rangkuti. Rahmat Syariah

¹⁶ Moh. Suardi, Strategi, *Manajemen Humas Dalam konsep Teoritis* (Sumatera Barat, CV. Azka Pustaka), Hlm.3.

¹⁷ Sayidiman Suryohadiprojo, *Membangun Pertahanan Negara yang modern dan Aktif* (Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama), Hlm. 16.

Swalayan sebagai tempat transaksi jual beli masyarakat yang telah menunjukan pola bisnis sesuai syariah.¹⁸ Rahmat Syariah Swalayan adalah tempat peneliti yang terletak di Jln. Imam Bonjol, Padang Matinggi Padangsidimpuan.

3. Mengelola sama dengan pengelola yang artinya adalah proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.¹⁹ Mengelola dalam penelitian ini adalah untuk menjaga keseimbangan sumber daya manusia yang saling terikat untuk mencapai tujuan bersama di Rahmat Syariah Swalayan.
4. Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pimpinan dan kepemimpinan yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin.²⁰ Manajemen dalam penelitian ini suatu komponen dasar yang selalu melekat didalam proses manajemen yang akan dijadikan sebagai acuan oleh pimpinan Rahmat syariah Swalayan dalam melaksanakan kegiatan suatu tujuan.
5. Sumber Daya Manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, petapngembangan dan pemeliharaan usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan evektivitas organisasi.²¹ Sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah manusia sebagai unsur terpenting yang ada didalam

¹⁸Wikipedia, Rahmat Syariah Swalayan, <http://petalokasi.org> diakses 31 Mei 2023 Pukul 19.05 WIB

¹⁹M. Mas'ud Said, *Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi* (Malang: UIN Malang, 2011), hlm. 12.

²⁰Abdul Rivai Darsono Prawiranegoro, *Manajemen Stratregis* (Jakarta:Mitra Media Wacana, 2015), hlm 51.

²¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara 2010), hlm. 10.

perkembangan dan kemajuan Rahmat Syariah Swalayan tidak akan lepas dari sumber daya manusia untuk dikelola agar memiliki kualitas yang baik.

6. Analisis SWOT merupakan riset dalam mengelola manajemen yang digunakan menganalisis strategi sumber daya manusia yang ada.²² Analisis SWOT dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan atau menyusun strategi dengan mengacu pada kekuatan (*Strengths*), dan kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), ancaman (*Threats*,) yang dihadapi oleh Rahmat Syariah Swalayan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan permasalahan yang ingin diteliti.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Strategi Rahmat Syariah Swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia?
2. Apa saja kendala dihadapi Rahmat Syariah Swalayan dalam strategi mengelola manajemen sumber daya manusia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi Rahmat Syariah Swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi Rahmat Syariah Swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia.

²²Taufiqurahman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 7.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan serta dapat juga menjadi media aplikasi teori-teori yang diperoleh semasa perkuliahan. Manfaat lain yang peneliti dapatkan adalah mengenai pengetahuan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Rahmat Syariah Swalayan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan agar perusahaan dapat terus meningkatkan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia bagi Rahmat syariah swalayan.

3. Bagi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan pada umumnya sebagai pengembangan keilmuan, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi tambahan bagi penelitian berikutnya yang membahas hal yang sama dengan judul penelitian ini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan formasi atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang berniat untuk melakukan penelitian yang sama atau yang lebih luas.

G. Sistematika Pembahasan

Bab I pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah yang berisi tentang argumentasi peneliti dengan mendeskripsikan beberapa masalah pada penelitian ini. Batasan masalah berisi tentang istilah yang dipertegas makna apa yang

dimaksud peneliti. Tujuan penelitian dan kegunaan penelitian berisi penelitian agar dapat memberi manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan.

BAB II landasan teori yang berisi pembahasan lebih luas terkait “Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya manusia”. Penelitian terdahulu memuat hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan judul penelitian yang diangkat dapat menghasilkan penelitian ilmiah baru.

BAB III Metodologi penelitian yang terdiri dari waktu dan lokasi penelitian yang akan dilakukan, jenis penelitian yang berisi tentang hal-hal yang akan dijadikan objek penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Instrumen dan teknik pengumpulan data yang dibutuhkan peneliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis kualitatif. teknik keabsahan data berisi pemeriksaan keabsahan data yang digunakan penelitian ini.

BAB IV Hasil Penelitian yang tersusun atas hasil-hasil penelitian yang merupakan kumpulan data-data yang penulis peroleh dan pembahasan yang merupakan hasil analisis penulis terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB V Penutup yang merupakan kesimpulan penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang terkait dengan masalah atau objek penelitian untuk menjadi bahan pertimbangan serta tindakan mereka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa strategi adalah sesuatu yang berhubungan atau berkaitan dengan strategis. Adapun yang dimaksud dengan strategi adalah cara untuk mewujudkan konseptual analitis, realistik, rasional dan komprehensif. Strategi diwujudkan dalam kebijakan program.

Kata “Strategi” berdasarkan dari bahasa Yunani “Strategos” yang berarti “Jenderal” dalam memenangkan peperangan. Strategi merupakan suatu perhitungan atau desain yang berisikan rangkaian dan kebijakan dan langkah-langkah pelaksanaan untuk mencapai suatu tujuan atau mengatasi suatu persoalan dalam dimensi waktu tertentu.

b. Strategi dan Taktik

John A. Pearce II dan Richard Robinson mengemukakan aktivitas-aktivitas yang penting dan rutin yang dilakukan di setiap area fungsional. Taktik menerjemahkan pemikiran strategi utama menjadi tindakan yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan jangka pendek.

Adapun perbedaan antara strategi dan taktik dapat dilihat dari tiga hal fundamental sebagai berikut:

1) Kekhususan

Taktik adalah spesifik dari pada strategi. Strategi memberikan arahan umum dan taktik mengidentifikasi aktivitas-aktivitas spesifik yang akan dilakukan pada bidang fungsional.

2) Rentang Waktu

Taktik meidentifikasi aktivitas-aktivitas yang dilakukan saat ini atau dalam waktu dekat. Strategi berpotensi pada tiga sampai lima tahun.

3) Peserta yang Mengembangkan

Strategi tanggung jawab dari manager umum. Taktik bertanggung jawab yang menjalankan bidang-bidang operasi.²³

c. Tingkat strategi ada empat tingkatan yaitu:

Strategi yang dibuat suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi Empat yaitu strategi:

- 1) *Corporate strategy* adalah Grant Strategy yang memuat misi atau bidang yang dikerjakan oleh organisasi dan semua organisasi melakukannya.
- 2) *Bussines strategy* adalah mencari kepercayaan dari pihak organisasi ini tetap eksis.
- 3) *Functional strategy* adalah fungsi keuangan organisasi agar organisasi berjalan dengan baik agar lingkungan diluar organisasi baik sudah diketahui atau belum dikontrol dengan baik.
- 4) *Enterprise Strategy* adalah respon masyarakat luar organisasi, perlu respon dari masyarakat bahwa organisasi ini melayani masyarakat, maka

²³Sutardji, *Manajemen Strategis Sektor Publik*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara), hlm. 3-9.

juga harus diketahui bera macam kelompok masyarakat yang bisa mempengaruhi organisasi tersebut.²⁴

d. Perumusan Strategi

Beberapa langkah yang perlu dilakukan perusahaan dalam merumuskan strategi yaitu:

- 1) Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh perusahaan di masa depan menentukan misi perusahaan dan mencapai visi yang dicitakan.
- 2) Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman perusahaan dalam menjalankan misinya.
- 3) Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan dari strategi yang ada.
- 4) Menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternatif strategi serta mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki.
- 5) Memilih strategi yang paling sesuai perusahaan untuk tujuan jangka pendek dan jangka panjang.²⁵

e. Konsep Strategi

Defenisi strategi pertama ditemukan oleh Chandler menyebutkan bahwa strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pemahaman yang baik mengenai konsep strategi

²⁴ Siti Muhayati, *Strategi Manajemen*, (Jawa Timur: CV AE Media Grafika), hlm. 3-4.

²⁵ Sufyati, *Teori dan Konsep Kewirausahaan*, (Cirebon: Insania), hlm. 153.

dan konsep-konsep lain yang berkaitan sangat menentukan suksesnya strategi yang disusun.

Konsep-konsep tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Distinctive Competence* yaitu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat melakukan kegiatan lebih baik dibandingkan dengan pesaing.
- 2) *Competitive Advantage* yaitu kegiatan spesifik yang dikembangkan oleh perusahaan agar lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya. Keunggulan bersaing disebabkan oleh pilihan strategi yang dilakukan perusahaan untuk merebut peluang pasar.²⁶

f. Strategi dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ketika membahas strategi mungkin anda akan menemukan strategi dalam bisnis karena strategi tertanam dalam pilihan penting pada jiwa setiap manajer dan staf dari perusahaan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Hal ini disebut oleh mereka sebagai pilihan strategi atau sebagai strategi perusahaan. Dimensi lebih lanjut adalah strategi diarahkan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi serta memproduksi keuntungan berkelanjutan bagi organisasi.

Masalah utama yang harus diselesaikan adalah bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam mempengaruhi arah strategi perkembangan organisasi. Selain itu jika sumber daya manusia dianggap sebagai bagian integral dari proses pilihan strategi. Strategi sumber daya manusia menekankan perlunya perencanaan sumber daya

²⁶Freddy Rangkuti, *Konsep Perencanaan Strategis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), hlm. 3-6.

manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi.²⁷

Dengan demikian strategi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan memastikan keselarasan kecocokan antara bisnis dan strategi sumber daya manusia. Kondisi ini harus melibatkan evaluasi dari kemungkinan dampak buruk lingkungan organisasi eksternal dan internal. Tujuannya agar memungkinkan adanya adaptasi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diharapkan.

2. Rahmat Syariah Swalayan

a. Defenisi Swalayan Rahmat Syariah

Swalayan adalah defenisi sebagai sarana atau tempat usaha untuk melakukan penjualan barang-barang kebutuhan sehari-hari secara eceran langsung kepada konsumen. Dalam dunia perdagangan saat ini, toko barang kebutuhan sehari-hari dengan ruangan yang tidak luas bukan lagi merupakan istilah asing bagi masyarakat umum, terutama dikota besar.²⁸

Rahmat syariah swalayan adalah swalayan yang golongan konsumen yang didirikan untuk memelihara kepentingan dan memenuhi kebutuhan para calon konsumen Rahmat syariah swalayan termasuk swalayan yang fungsional yang merupakan suatu wadah di bidang konsumsi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumennya. Dengan demikian Rahmat syariah swalayan telah menunjukkan kesyariahannya dalam berbisnis.

²⁷Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya* (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2016), hlm. 38-40.

²⁸Kasmir, *Kewirausahaan*,(Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2006), hlm 9.

3. Mengelola

a. Pengertian Mengelola

Mengelola berasal dari kata kelola, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti memimpin, mengendalikan, mengatur, dan mengusahakan agar lebih baik, lebih maju, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu. Mengelola dengan pengelolaan adalah proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan.²⁹

Mengelola bisa diartikan sebagai manajemen yaitu proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia dan organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Terry, mengartikan fungsi mengelola sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui usaha orang lain. Mengelola manajemen tidak akan terlepas dari kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, instansi, maupun organisasi. Para manajer yang baik selalu bekerja dengan langkah-langkah manajemen yang fungsional yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengontrol. Dengan demikian target yang dituju dengan mudah dicapai dengan baik.

²⁹Budiyono Haris Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 8.

b. Mengelola Baik MSDM Rahmat Syariah Swalayan

Mengelola yang baik yaitu pondasi bagi pengembangan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah, perusahaan dan organisasi lainnya. Dengan mengelola dengan baik hal ini organisasi telah memenuhi persyaratan dan memilih perangkat aturan keputusan serta mengembangkan program dan kebijakan yang merefleksikan pandangan dan kebutuhan anggota.

Menurut George R Terry mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik yaitu:

1) Perencanaan

Beberapa fakta-fakta usaha dan perkiraan peramalan tentang keadaan dari perumusan untuk masa yang akan datang yang sekiranya diperlukan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

2) Pengorganisasian

Kegiatan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan wewenang tanggung jawab sehingga terwujud usaha Rahmat syariah swalayan.

3) Pengawasan

Proses penentuan yang dicapai aktivitas pekerjaan anggota karyawan dalam mengambil tindakan.

4) Tujuan Mengelola

Tujuan mengelola adalah segenap sumber daya yang ada pada Rahmat syariah swalayan seperti sumber daya manusia seperti, peralatan

atau sarana yang ada dalam suatu organisasi. Dapat digerakkan sedemikian rupa sehingga menghindarkan pada sebagian waktu yang boros, tenaga, dan materi guna menciptakan tujuan yang diinginkan. Mengelola dibutuhkan dalam semua organisasi yang terlibat di Rahmat Syariah Swalayan karena tanpa adanya mengelola sumber daya manusia semua usaha akan sia-sia dan tujuan akan sulit.³⁰ Terdapat beberapa tujuan mengelola sumber daya manusia di Rahmat syariah Swalayan yaitu:

- a) Untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi Rahmat Syariah Swalayan.
- b) Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Maka pengelolaan dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan serta sasaran kegiatan dalam mengatur manajemen sumber daya manusia yang saling bertentangan pada pihak yang berkepentingan dalam suatu organisasi.
- c) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum yaitu efisien dan efektifitas.³¹

Tujuan mengelola yang sudah terlibat pada sumber daya manusia akan tercapai jika langkah-langkah pelaksanaan manajemen yang di

³⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm 3.

³¹Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm, 23.

tetapkan secara tepat pada pengelolaan di Rahmat syariah swalayan sebagai berikut yaitu:

- 1) Menentukan strategi.
- 2) Menentukan sarana dan batasan bertanggung jawab.
- 3) Menentukan standar kerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi.
- 4) Menentukan target yang mencakup kriteria hasil, kualitas sumber daya manusia dan batasan waktu kerja di Rahmat Syariah Swalayan.
- 5) Menentukan pengukuran kualitas para karyawan dan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dan rencana yang terbaik pada Rahmat Syariah Swalayan.

4. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* melakukan. Kata-kata itu digabungkan menjadi *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke bahasa inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda) dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen atau mengelola.

Manajemen pada dasarnya yaitu seni atau sebuah proses dalam menyelesaikan segala sesuatu yang berkaitan dengan tercapainya sebuah tujuan dengan penggunaan sumber daya organisasi, sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dimulai adanya proses yang bertahap yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan serta adanya

sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan. didalam manajemen meliputi pengetahuan tentang apa yang harus diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana cara mengaturnya.³²

Manajemen adalah suatu kegiatan proses yang didalamnya terdapat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan manfaat sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan di Rahmat syariah swalayan.

Dalam islam terdapat pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* pengaturan. Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* yang berarti mengatur yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah SWT surah As-Sajdah 19 sebagai berikut:

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ
أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian urusan itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S. Al-Sajdah : 5).³³

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam (*manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah Swt dalam mengelola alam semesta akan tetapi dalam konteks ini Allah Swt telah menciptakan manusia dan telah dijadikan sebagai khalifah pemimpin di bumi. Manusia diberikan tugas dan tanggung jawab untuk mengatur dan

³²Hendrawan Supratikno, *Manajemen Strategik* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015), hlm. 98.

³³Departemen Agama RI, *Quran dan Terjemahan*, (Jakarta: Pustaka Al Hadi, 2015), hlm 34.

mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah Swt mengatur alam raya beserta isinya ini.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada langka yang harus bisa diselesaikan dalam mengurus sebuah kegiatan perusahaan maupun organisasi. Ini mencerminkan adanya fungsi terbaik yang harus dilakukan agar perusahaan bisa memberi arahan dan tindakan untuk kedepannya.³⁴ Sehingga semua orang mampu dan tunduk dengan adanya fungsi manajemen sumber daya manusia yang akan dibuat di perusahaan yaitu:

1) Perencanaan

Perlu bagian pihak *manajerial* upaya ini sangat penting terhadap langka-langka selanjutnya yang ingin dilakukan. Karena ini bertujuan supaya tercapai pertimbangan dalam mengantisipasi kelalaian dan bertugas di perusahaan.

2) Pengorganisasian

Semua harapan perusahaan ada didalamnya. Yakni hubungan kerja sama baik pada setiap potensi karyawan bagian bidang keahliannya. Membuat rancangan kerja dalam tim lainnya untuk bisa menciptakan suasana lebih akurat.

3) Pergerakan

Dimulai dari adanya pengorganisasian yang harus menjalankan setiap kegiatan yang efektif dan efisien. Menyatukan sebuah perbedaan

³⁴Math L Robert, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat,2010), hlm. 12.

agar memiliki dalam satu tujuan bersama pada posisi perusahaan melalui motivasi, pengendalian dan penilaian kinerja.

4) Pengawasan

Sejumlah aturan yang kini harus dijaga dalam mengoptimalkan kinerja di perusahaan.³⁵ Menilai suatu karyawan yang berada di perusahaan guna untuk menyakinkan apa lebih cocok untuk bisa menyesuaikan tim lainnya. Sehingga hubungan kerja sama menjadi lebih baik lagi.

Ada beberapa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu :

1) Fungsi Pengadaan

Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas bagi tujuan organisasi. Pada fungsi ini terdapat kegiatan berupa analisis kerja, penarikan dan seleksi.

2) Fungsi Pengembangan

Dilakukan setelah sudah diperolehnya sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan, sikap, pada pengetahuan seseorang dengan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Hal ini ditujukan agar sumber daya manusia terhadap manajemen sesuai menjalankan tugas dengan baik bagi perusahaan. Dalam bagian

³⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 117.

pengembangan sumber daya manusia yaitu pelatihan karyawan operasional, pengembangan karyawan, dan penilaian prestasi.³⁶

3) Pemberian Kompensasi

Sesuatu pemberian penghargaan langsung dan tak langsung baik dalam bentuk material dan non material. Atas kontribusi karyawan dan anggota organisasi bagi perusahaan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Tujuan Sosial

Tujuan ini untuk mensosialisasikan organisasi pada masyarakat lain. Agar saling menjaga tantangan kebutuhan manajemen sumber daya manusia supaya lebih mampu menghadapi segala arus sosial yang berdampak positif.³⁷

2) Tujuan Organisasi

Sebuah perusahaan harus mempunyai pada bagian organisasi agar tidak mudah lepas didalam kegiatan organisasi perusahaan. Semua akan mengatur dan melayani sejumlah organisasi yang sudah terbentuk dalam satu tim.

3) Tujuan Fungsional

Pada tujuan ini, fungsional untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia yang meliputi manajemen perusahaan yang saling terikat dan tidak bisa dipisahkan.

³⁶Amirullah Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 12.

³⁷George R. Terry, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 54.

4) Tujuan Individual

Setiap orang sudah bisa menetapkan posisi kerjanya di perusahaan.

Hanya saja siap membantu dan melayani aktivitas pada tujuan perusahaan.³⁸

c. Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen melakukan organisasi komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial. Sehingga akan banyak pencari kerja yang berkualitas tinggi dan akan mengetahui kesempatan kerja. Seleksi merupakan pemilihan dari sekelompok karyawan-karyawan tertentu. Dalam melaksanakan jabatan dan prestasi sebelumnya.

5. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset utama perusahaan. Kesuksesan perusahaan tergantung pada SDM. Karyawan sebagai manusia yang memiliki pikiran, perasaan, status, serta latar belakang yang heterogen. Kemampuan dan jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar terwujudnya efektifitas dan efesiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan organisasi.

Berikut ini beberapa pengertian dari sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

³⁸Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 24.

- 1) Sumber daya manusia yang bekerja di lingkungan suatu instansi/ organisasi.
- 2) Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya organisasi.³⁹

Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi. Fungsi ini memastikan bahwa strategi SDM, peraturan dan berbagai praktiknya diperkenalkan dan dipertahankan untuk memperkuat hubungan antar karyawan, membangun kontrak psikologis yang positif dan melayani berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan pekerjaan, pengembangan, kesejahteraan individu, serta hubungan antara pihak manajemen dan tenaga kerja atau SDM.

Kegiatan atau aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalkan dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi dan lain-lain. Menentukan berbagai sebagai arah tindakan seperti tindakan lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi

³⁹Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm, 21.

jabatan, melakukan program-program pelatihan dalam aspek metode yang dilakukan orang agar terlibat.

b. Kegiatan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen

Tanggung jawab dalam sumber daya manusia merupakan keputusan dari perusahaan untuk mengatur kegiatan didalamnya. Untuk melihat apakah orang-orang dalam organisasi semua bagian yang berada dalam posisi manajerial memiliki peran pengawasan seperti manajer, supervisor, dan lainnya harus melakukan fungsi sumber daya manusia tertentu. Dan adapun upaya yang dilakukan agar menjadi tepat pada kegiatan sumber daya manusia yaitu :

1) Melakukan Pemilihan Karyawan

Sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat memilih karyawan dari setiap divisi untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang potensial sehingga dapat menduduki posisi tertentu sesuai dengan potensi latar belakang pendidikan, dan keahlian yang dimiliki karyawan. Pemilihan karyawan dari dalam organisasi memiliki dua manfaat penting. Pertama dari sisi manajemen, pemilihan karyawan dari dalam organisasi akan menguntungkan Rahmat Syariah Swalayan, karena karyawan sudah mengenal dengan baiknya budaya organisasi yang ada menghemat biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya lainnya. Kedua dari sisi karyawan, pemilihan karyawan dari dalam organisasi dapat memotivasi karyawan

dan menyakinkan karyawan bahwa perusahaan menerapkan sistem jenjang karir yang jelas.⁴⁰

2) Melakukan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah dimensi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan kerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengontrol kemampuan kerja setiap karyawan terhadap bidang tugas yang yang ditetapkan Rahmat Syariah Swalayan.

3) Memberikan Saluran Komunikasi

Komunikasi bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi. Komunikasi ini mengatur hubungan kerja yang efektif sehingga berjalan dengan anggota lainnya. Supaya lebih mengenal keakraban komunikasi yang baik.⁴¹

c. Prinsip-Prinsip Mengelola Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tiga prinsip yang mencakup mengelola sumber daya manusia yaitu:

- 1) Orientasi pada pelayanan dengan berupaya memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia untuk para konsumennya.
- 2) Mampu menemukan jiwa interpreneur sumber daya manusia perusahaan yang mencakup:
 - a) Menginginkan adanya akses ke seluruh sumber daya manusia
 - b) Motivasi kerja yang tinggi
 - c) Berpandangan jauh ke depan.

⁴⁰Fred R. David, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 56.

⁴¹Sukama, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung: Mandar Maju, 2013), hlm. 67.

- d) Percaya diri yang tinggi.
 - e) Memiliki intuisi bisnis yang tinggi.
- 3) Membangun kesempatan terhadap sumber daya manusia untuk berperan aktif dalam perusahaan, dengan tujuan untuk menciptakan semangat kerja dan memotivasi sumber daya manusia agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. Komponen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pimpinan diantaranya yaitu:

1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem dan tujuan yang ingin dicapai.

3) Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

6. Analisis SWOT

a. Pengertian Analisis SWOT

Analisis adalah suatu metode perencanaan strategis untuk mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam usaha mencapai tujuan, yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Analisis SWOT adalah usaha yang dilakukan berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang dan pada saat yang sama dapat meminimalisir kelemahan dan ancaman.

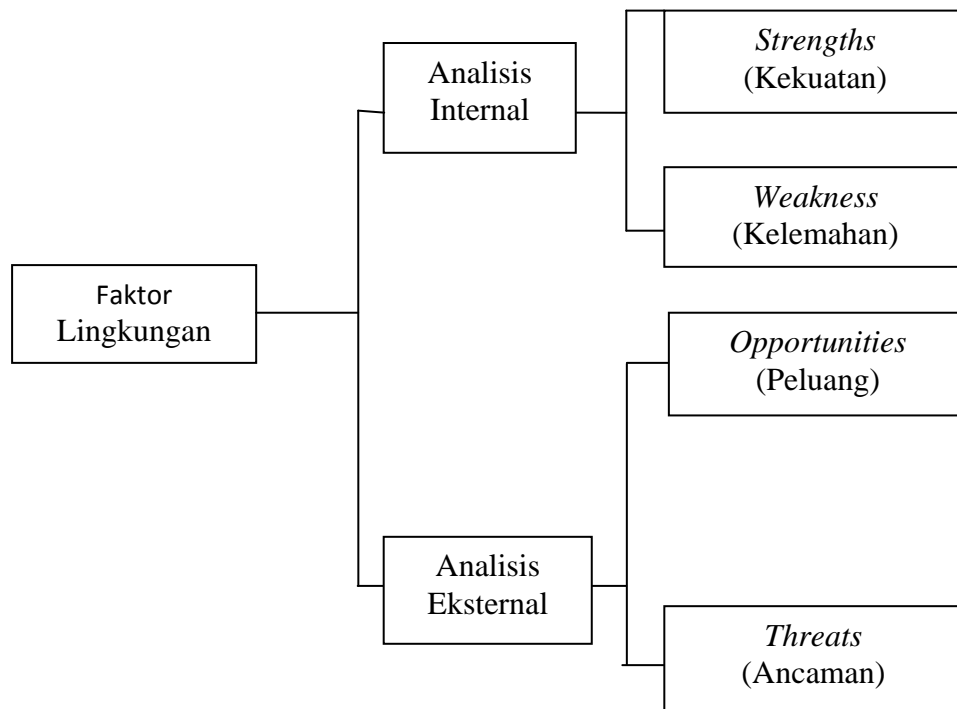
Kebutuhan data dari analisis lingkungan dapat menggunakan metode analisis SWOT. Analisis yang menyeluruh dari semua aspek, baik aspek lingkungan internal maupun eksternal. Untuk menganalisis lingkungan internal perusahaan atau organisasi harus dapat mengidentifikasi semua besar kecilnya kekuatan dan kelemahan perusahaan atau organisasi. Sedangkan untuk menganalisis lingkungan eksternal, perusahaan atau organisasi harus dapat mengidentifikasi semua besar kecilnya peluang dan ancaman yang potensial mengganggu perusahaan atau organisasi.⁴²

Pendekatan SWOT melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi strategi dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut. Analisis SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilih berbagai hal yang

⁴²Paulus Wardoyo, *Alat Analisis Manajemen* (Semarang: Semarang University Press, 2011), hlm. 47.

mempengaruhi keempat faktornya, kemudian menerapkannya dalam gambar matriks SWOT, dimana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan dari peluang (*opportunities*) yang ada bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weakness*) yang mencegah keuntungan dari (*opportunities*), selanjutnya bagaimana kekuatan (*strenths*) mampu menghadapi ancaman (*threats*) yang ada dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weakness*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.⁴³

Berikut ini merupakan Bagan yang menunjukkan Matriks SWOT:



⁴³ I Gusti Ngurah Alit, dkk. *Analisis SWOT Kajian Perencanaan Model, Strategi, dan Pengembangan Usaha* (Denpasar: Unmas Press, 2018), hlm. 1.

b. Faktor-faktor Analisis SWOT

Adapun faktor-faktor analisis SWOT berupa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman sebagai berikut:

1) *Strength*

Yaitu suatu kekuatan yang dimiliki perusahaan atau organisasi, seperti sumber daya manusia untuk kemampuan perusahaan dan organisasi.

2) *Weakness*

Yaitu suatu kelemahan yang dimiliki perusahaan atau organisasi seperti sumber daya manusia, dan distribusi terhadap kebutuhan perusahaan lainnya.

3) *Opportunity*

Yaitu suatu kesempatan atau peluang potensial yang dimiliki perusahaan atau organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan.

4) *Threats*

Yaitu suatu ancaman potensial yang mungkin terjadi terhadap perusahaan atau organisasi, seperti ancaman ekonomi dan pesaing pasar dalam lingkungan perusahaan.

c. Tujuan Analisis SWOT

Tujuan analisis SWOT adalah untuk menunjukkan strategi dengan cara memfokuskan perhatian pada kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang merupakan hal yang kritis bagi keberhasilan strategi. Maka perlu identifikasi terhadap peluang dan ancaman yang dihadapi serta

kekuatan dan kelemahan yang dimiliki strategi melalui pemeriksaan terhadap lingkungan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari analisis SWOT adalah untuk membenarkan faktor-faktor internal dan eksternal yang telah dianalisis. Apabila terdapat kesalahan, agar strategi itu berjalan dengan baik maka perusahaan itu harus mengolah untuk mempertahankan serta memanfaatkan peluang yang ada secara baik, begitu juga pihak strategi harus mengetahui kelemahan yang dihadapi agar menjadi kekuatan serta mengatasi ancaman menjadi peluang.⁴⁴

Tujuan akhir dari analisis SWOT adalah menghasilkan berbagai alternatif strategi yang lebih bersifat fungsional, sehingga strategi tersebut akan lebih mudah diaplikasikan dan implementasikan pada masing-masing strategi *Business Unit*.

d. Manfaat Analisis SWOT

Manfaat analisis SWOT adalah untuk menjadi metode analisis paling dasar untuk melihat suatu permasalahan didalam perusahaan dilihat dari 4 sisi berbeda. Hasil analisis SWOT ini berupa rekomendasi atau arahan antara lain seperti mempertahankan kekuatan dan menambah keuntungan dari peluang yang ada. Sambil mengurangi kekurangan dan juga menghindari ancaman.

Analisis SWOT ini akan berguna dengan baik jika digunakan dengan benar. Dimana banyak sisi-sisi terlupakan dan tidak terlihat dalam

⁴⁴M. Afif Salim, Agus B Siswanto, *Analisis SWOT dengan metode Kuesioner*, (Semarang: CV. Pilar Nisantar, 2019), hlm. 1-2.

perusahaan akan muncul dalam analisis SWOT. Sehingga analisis SWOT ini sangat bermanfaat sebagai analisis strategi untuk meminimalisir kelemahan perusahaan organisasi dan dapat menekan dampak ancaman yang muncul.⁴⁵

e. Matriks SWOT

Matriks SWOT sendiri merupakan alat yang digunakan untuk menyusun faktor-faktor strategi perusahaan dengan matriks SWOT, kita dapat memperoleh gambaran secara jelas bagaimana peluang dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan dengan disesuaikan pada kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Dari matriks ini juga akan dihasilkan empat set kemungkinan alternatif strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk mencapai visi misinya.

Tabel II.1 Matriks SWOT

Faktor-faktor Internal faktor Eksternal	<i>Strength/</i> kekuatan (S) Catat 5-10 kekuatan-kekuatan faktor internal Perusahaan.	<i>Weakness/</i> Kelemahan (W) Cattat 5-10 Kelemahan-kelemahan faktor internal perusahaan.
<i>Opportunity</i> peluang (O) Catat 5-10 faktor peluang Eksternal	Strategi S-O Buat strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi W-O Buat strategi yang memanfaatkan peluang untuk mengatasi ancaman.

⁴⁵Syamsul Alam, "Penentuan Strategi Bisnis Melalui Penentuan Analisis SWOT Pada Jaks Barbershop Di Kota Makasar," *Jurnal Ilmiah Karimah STIE Amkop Makasar*, Volume, 2 No. 3, 2017, hlm 306.

<i>Threat/ Ancaman</i>	Strategi S-T	Strategi W-T
Catat 5-10 faktor ancaman eksternal	Buat Strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman.	Buat strategi yang meminimalkan kelemahan dan mengatasi ancaman.

1) Strategi SO

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

2) Strategi ST

Strategi ST adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan dalam mengatasi ancaman.

3) Strategi WO

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

4) Strategi WT

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.⁴⁶

B. Penelitian Terdahulu

Strategi dapat diartikan sebagai sebuah arahan penting dari Rahmat syariah swalayan dalam waktu jangka panjang yang menciptakan keuntungan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya.

⁴⁶Freddy Rangkuti, *Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja dan Resiko* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm . 199-200.

Rahmat Syariah Swalayan menginginkan sumber daya manusia sebagai suatu sumber daya yang akan dibutuhkan oleh para anggota dan seluruh karyawan. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Mengelola bisa diartikan sebagai manajemen yaitu proses kegiatan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia dan organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan di Rahmat syariah swalayan.

Manajemen pada dasarnya yaitu seni atau sebuah proses dalam menyelesaikan segala sesuatu yang berkaitan dengan tercapainya sebuah tujuan dengan penggunaan sumber daya organisasi di dalamnya yaitu sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya yang erat di Rahmat syariah swalayan.

Sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas yang ada pada Rahmat syariah swalayan bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi di dalam perusahaan.

Menurut penelitian dari Andhika Kharismawan, dalam jurnal yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food" mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan

peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien.⁴⁷

Menurut penelitian dari Muslihat dan M. Hidayat Ginanjar dalam jurnal yang berjudul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP Hasmi *Islamic Boarding School* Taman Sari Bogor” Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sering dilakukan dalam suatu organisasi, begitupun dalam pendidikan. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di mulai dari perekrutan atau pengadaan, penempatan dan penguasaan, pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan.⁴⁸

Menurut penelitian dari Sri Hamdaniah Sirih dkk dengan judul penelitian “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene”. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan untuk instansi untuk meningkatkan kualitas para ASN demi tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga tujuan instansi tercapai dengan baik.⁴⁹

Menurut penelitian dari Putri Anggreni dan Ni Wayan Suartini dalam jurnal yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Tiga Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi Pada Universitas di Provinsi Bali)” mengatakan bahwa kualitas pengembangan sumber daya

⁴⁷Andhika Kharisman dkk, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pengembangan Bisnis CV. Kajeye” dalam *jurnal Pamator* Vol.9, No.2, 2016, hlm. 78.

⁴⁸Muslihat, M. Hidayat Ginanjar, Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP *Hasmi Islamic Boarding school Taman Sari Bogor*”. diakses pada, 22 januari 2022.

⁴⁹Sri Hamdaniah Sirih, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada *BKPSD* Kabupaten Majene” dalam *jurnal* pradigma, hlm. 23.

manusia yang masih rendah. Oleh karena itu pentingnya divisi pengembangan sumber daya manusia yang ada di universitas⁵⁰.

Menurut penelitian Yuliansyah M. Diah dkk dengan judul “Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul Dalam Tatanam Normal Baru Bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang” mengatakan bahwa strategi mengelola sumber daya manusia yang unggul dalam tatanam normal bagi pelaku UMKM di kota Palembang memiliki tujuan khusus yaitu diharapkan peserta kegiatan pengabdian pada masyarakat ini mampu beradaptasi dengan tantangan normal baru (*new normal*). Sehingga dapat mempertahankan eksistensinya bisnis UMKM dan meningkatkan produktivitas usahanya.⁵¹

Menurut penelitian Miftahuddin dkk, dalam jurnal dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” mengatakan bahwa strategi pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan pengetahuan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.⁵²

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa strategi Rahmat Syariah Swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia yang menunjukan hasil kemampuan untuk bisa terus aktif bekerja pada bidang tertentu. Peranan sumber daya manusia sebagai alat penggerak internal

⁵⁰Putri Anggredi dkk, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Global Studi kasus pada Universitas di Bali” dalam jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, 2019 hlm.86.

⁵¹Yuliansyah M. Diah, Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanam Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang,” diakses pada senin 3 januari 2022.

⁵²Miftahuddin, dkk “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” dalam *jurnal management* Vol.3, No.2. 2018, hlm 90.

perusahaan yang memanfaatkan seluruh manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka penelii mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia.

Tabel II.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Safaruddin Ibrahim Ariyono (Skripsi program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang, 2021)	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Makanan Ringan (UMKM-Delima Malang).	Usaha mikro yang telah berjalan di kota Malang. Dengan usaha yang bergerak pada bidang makanan ringan yaitu kue semprit. Adapun faktor yang terlibat yaitu faktor eksternal dan internal. Sehingga harus memaksimalkan usaha yang telah dijalankan dan para karyawan harus tetap mengoptimalkan waktu untuk bekerja. Strategi pengelolaan ini melibatkan unsur adanya kerjasama yang terus bersaing pada usaha dikota malang.
2.	Ardiansah Seto Dirgantoro (Skripsi program studi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya,2021)	Strategi Pengawasan Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT. Indoroti Prima Cemerlang Sidoarjo	Pt Indoroti Prima Cemerlang Sidoarjo salah satu industri yang bergerak dibidang produksi roti dengan merek dagang Mr.Bread. faktor-faktor dalam strategi pengawasan sumber daya manusia sangat penting seperti penerapan standar, pengukuran kegiatan, perbandingan pelaksanaan dan

			pengambilan koreksi. Dan hasil tersebut kurang optimal penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia serta menambah biaya <i>overhead</i> pabrik.
3.	Yuliansyah M. Diah, dkk jurnal <i>Of Sriwijaya Community Services</i> Universitas Sriwijaya Sumatera Selatan, 2020	Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanam Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang	Kegiatan pelatihan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia unggul dalam tatanam normal bagi pelaku UMKM di Palembang.
4.	Moh. Erma Aksha Kafabi (Skripsi program studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2020)	Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di <i>KSPS BMT</i> Nurussa'adah Pekalongan.	<i>KSPS BMT</i> Nurussa'adah Pekalongan yaitu menguatkan posisi pelaku usaha berskala kecil sebagai pelaku ekonomi yang aktif setara dengan pelaku ekonomi aktif lainnya. Dalam dinamika perekonomian dengan tetap mendahulukan kepentingan dan kesejahteraan masyarakat. Pada dasarnya mayoritas sumber daya manusia di <i>KPPS BMT</i> Nurussa'adah Pekalongan dengan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang keuangan, latar belakang pendidikan karyawan.
5.	Mahyul Hidayat (Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Industri Batik (Studi pada rumah batik azmiah olak kemang kota Jambi).	Pada zaman sekarang banyak revolusi teknologi yang telah melanda bagi segala aspek kehidupan manusia. Maka dalam dunia usaha revolusi

	Thaha Saifuddin Jambi,2020)		teknologi tersebut banyak menyebabkan perubahan dalam persaingan, pemasaran, pengelolaan bagi sumber daya manusia. Para karyawan yang ada di rumah batik azmiah mayoritas nya ibu rumah tangga yang sudah tidak muda lagi, maka hal ini akan berpengaruh bagi pihak manajemen usaha rumah batik azmiah dalam memberikan pelatihan atau meningkatkan kemampuan karyawan.
6.	Herlan Maulana Muhammad (Jurnal Prosiding Vol.7 No.2, 2020)	Strategi Perusahaan Mengelola Sumber Daya Manusia Menuju <i>Era NewNormal</i> (Studi kasus pada perusahaan properti menengah di Jabotabek)	Upaya untuk menghadapi <i>era new normal</i> pada saat ini seluruh perusahaan dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat menghadapi tantangan yang semakin kompetitif serta meraih pasar dan konsumennya kembali. Sumber daya manusia yaitu sumber keunggulan kompetitif dari organisasi sebagai bagian integral dari suatu perusahaan, yang memiliki banyak fungsi yang sangat strategis didalam perusahaan itu sendiri karena ada satu komponen penggerak perusahaan yaitu sumber daya manusia untuk berkembangnya atau tidaknya perusahaan.
7.	Ningsih (Skripsi Program Studi	Strategi Manajemen Sumber Daya	PT. Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Medan yang

	Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Medan, 2019)	Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan).	bergerak dibidang jasa khususnya ke pelabuhan di indonesia. Perusahaan ini badan usaha milik negara yang berbentuk persero. Untuk mencapai keseimbangan pada sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia. Memusatkan perhatian pada tiga hal yaitu perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif untuk direkomendasikan.
8.	Muslihat, (Jurnal <i>Islamic Management</i> Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Al Hidayah Bogor, Vol.2, No.1, 2019)	Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP Hasmi <i>islamic boarding school</i> TamanSari Bogor.	Pengelolaan sumber daya manusia di pendidikan pada dasarnya merupakan suatu sistem yang terprogram dimulai dari perencanaan pengorganisasian pelaksanaan pengawasan serta tujuan organisasi institusi pendidikan SMP Islam Hasmi.
9.	Luckman Ashary (Jurnal Ekonomi dan Bisnis <i>GROWTH</i> , Universitas Abdurahman Saleh Situbondo, Vol. 17, No.2, 2019)	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember.	Hasil penelitian dari Industri kuliner masih menghadapi berbagai masalah mendasar yaitu masalah kualitas produk peningkatan produktivitas sumber daya manusia.
10.	Sri Hamdaniah Sirih, dkk (Jurnal Paradigma Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Bosowa 2019)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada <i>BKPSDM</i> Kabupaten Majene.	Terdapat faktor internal yang mendukung pengembangan pulau pariwisata. Dan faktor eksternal yang mendukung adanya

			pengembangan teknologi dan informasi regulasi serta tingginya potensi minat wisatawan..
11.	Miftahuddin, dkk (Jurnal Management Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Vol.3, No.2, 2018)	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.	Strategi yang dilakukan dalam pelatihan dengan cara <i>on the job</i> , sehingga merekomendasikan karyawan untuk mengikuti pelatihan di luar lembaga. Pengelolaan pada kualitas dan kuantitas karyawan pimpinan yang mempunyai kebijakan yang baik dan arahan terhadap seluruh karyawan yang ada di di struktural untuk memiliki konsep dengan tujuan agar setiap departemen mempunyai inovasi tentang perkembangan dan pengelolaan.
12.	Sri Susilowati dkk, (Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo, Vol.6, No.1,2015)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (<i>Safeway</i>) Surabaya.	Strategi pengembangan Sumber daya atau pegawai dari perencanaan kualitas sumber daya manusia yang mapu berkembang dengan lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Safaruddin Ibrahim Ariyono dengan judul Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Makanan Ringan (UMKM-Delima Malang), yaitu sama-sama membahas tentang Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif.

2. Persamaan peneliti ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ardiansah Seto Dirgantoro dengan judul Strategi Pengawasan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT. Indoroti Prima Cemerlang Sidoarjo, yaitu sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan Ardiansah Seto Dirgantoro berfokus pada Strategi Pengawasan sedangkan penelitian ini berfokus pada strategi mengelola manajemen sumber daya manusia.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliansyah M. Diah, dkk. Dengan judul Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru Bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang, sama-sama membahas tentang strategi dan menggunakan metode tanya jawab dan diskusi langsung. Dan peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif.
4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Erma Aksha Kafabi dengan judul Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di KSPPS BMT Nurussa' adalah Pekalongan , yaitu sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Moh. Erma Aksha Kafabi berfokus pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia.
5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahyul Hidayat, dengan judul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Industri Batik (Studi kasus pada Rumah Batik Azmiah Olak Kemang Kota Jambi), adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan sama-

sama membahas Strategi. Sedangkan perbedaannya yaitu Mahmul Hidayat fokus pada penelitian strategi manajemen sumber daya manusia, sedangkan peneliti fokus strategi mengelola manajemen sumber daya manusia.

6. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Herlan Maulana Muhammad, dengan judul Strategi Perusahaan Mengelola SDM Menuju Era New Normal studi kasus pada perusahaan properti menengah di jabotabek, jurnal *prosiding* Vol.7 No.2 2020 adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif.
7. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ningsih, dengan judul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan), adalah sama-sama menggunakan metode strategi. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Ningsih memberikan strategi kepada perusahaan persero sementara peneliti memberikan strategi kepada Rahmat Syariah Swalayan.
8. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslihat, dkk. Dengan judul Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di SMP Hasmi *Islamic Boarding School* Taman Sari Bogor, jurnal *Islamic Management* Vol.2 No.1 2019 adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif, sedangkan perbedaannya yaitu Muslihat meneliti tentang pengelolaan sumber daya manusia di SMP, sedangkan peneliti meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.
9. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Luckman Ashary dengan Judul Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam

Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember, Jurnal ekonomi dan bisnis *growth*, sedangkan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, dimana peneliti meneliti Strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia di Padang Matinggi Padangsidempuan Selatan, sedangkan Luckman Ashary meneliti di daerah Jember.

10. Persamaan peneliti ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hamdaniah Sirih dkk, dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene, sedangkan perbedaannya yaitu Sri Hamdaniah Sirih dkk. Membahas pengembangan, sementara penelitian ini membahas tentang mengelola.
11. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftahuddin dkk, dengan judul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. sedangkan perbedaannya yaitu Miftahuddin dkk, membahas tentang strategi pengembangan, sementara peneliti meneliti strategi mengelola manajemen sumber daya manusia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Rahmat Syariah Swalayan City Walk Kota Padangsidimpuan. Untuk waktu penelitiannya dilaksanakan pada bulan Juli 2023 sampai dengan Maret 2024.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Karena penelitian ini mengkonfirmasi beberapa konsep serta teori yang sudah dijelaskan dari pada bab sebelumnya dengan nyata, realita, gejala dari penelitian yang ada dilapangan.⁵³

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif karena maksud dari penelitian ini guna untuk mengetahui dan memahami situasi sosial secara mendalam tentang strategi Rahmat Syariah Swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah sesuatu yang diteliti baik orang. Atau lembaga organisasi. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini dari 1 Pimpinan dan 2 staff manager Rahmat Syariah Swalayan serta 7 karyawan di Rahmat Syariah Swalayan untuk mendeskripsikan permasalahan penelitian

⁵³J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Gransindo, 2010), hlm. 61.

mengenai Strategi Rahmat Syariah Swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia.

D. Sumber Data Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Pada penelitian ini mempunyai dua sumber data yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah bukti penulisan yang diperoleh dilapangan yang dilakukan oleh penulisnya. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Dalam hal ini subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel diteliti.⁵⁴ Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama yang ada dilapangan, yang berasal dari orang, tempat dan data. Sumber data diambil dengan cara wawancara langsung dengan pimpinan Rahmat syariah swalayan untuk mendapatkan informasi dalam strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia. Selain itu juga diperoleh dari dokumen-dokumen yang terkait dengan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah bukti teoritik yang diperoleh melalui studi pustaka. Data ini mendasari kajian teoritik yang digunakan sebagai landasan kerangka berpikir. Untuk itu penulis memerlukan kajian teoritik yang mendalam untuk

⁵⁴Budi Gautama Siregar, Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Medan: Merdeka Kreasi, 2021), hlm 110.

menghasilkan deskriptif teori yang benar-benar dapat mendasari kerangka berfikir. Sumber teori dapat berupa buku, jurnal mutakhir, jurnal pada internet dan referensi lainnya.⁵⁵ Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, penelitian ini dapat berupa rekaman video, foto, sumber buku yang berkaitan dengan strategi rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia.

E. Instrument/Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pengamatan langsung pada mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan. Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian.⁵⁶

Dalam hal ini peneliti terjun langsung dan melakukan observasi di Rahmat Syariah Swalayan untuk mengetahui bagaimana strategi mengelola manajemen sumber daya manusia.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).⁵⁷ Dalam hal ini yang dilakukan peneliti yaitu tanya jawab secara langsung dengan pemilik Rahmat Syariah Swalayan.

⁵⁵Widjono, *Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2007), hlm. 248.

⁵⁶Juliansyah Noor, *Metode Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm.140.

⁵⁷Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Graha Indonesia, 2014), hlm. 170.

Adapun indikator dalam penelitian ini untuk menjawab yang tercantum dalam rumusan masalah antara lain yaitu:

- a. Strategi proses mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat Syariah Swalayan.
 - b. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat Syariah Swalayan.
 - c. Kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat Syariah Swalayan.
 - d. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat Syariah Swalayan.
 - e. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia.
3. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan wawancara pertama berlangsung 8 Januari 2024 adalah dengan menggunakan *smartphone* yaitu dokumentasi seperti foto dan rekaman video wawancara.

F. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan analisis terhadap data dengan metode serta cara tertentu yang berlaku dalam penelitian. Pengolahan data berkaitan dengan teknik analisis data. Analisis data merupakan suatu proses mencari serta menyusun secara sistematis dari data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan dalam memilih yang mana penting dan akan dipelajari, membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti dan orang lain.

Pengolahan data menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti proses memilih, merangkum dan menyederhanakan hal-hal pokok yang sesuai dengan permasalahan penelitian ini dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penelitian dalam melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu hasil dari penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan Kesimpulan

Merangkum pembahasan data menjadi beberapa kalimat yang singkat padat dan dapat dimengerti.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian yang dilakukan merupakan suatu penelitian yang mempunyai kekurangan sehingga diperlukan cara untuk menjamin keabsahan data pada penelitian. Penjamin keabsahan data diperoleh dari triangulasi.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah membandingkan, memeriksa ulang derajat kepercayaan informasi yang diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda. Seperti membandingkan hasil pengamatan dengan cara wawancara, yakni membandingkan apa yang dikatakan baik secara umum atau secara pribadi dengan apa yang dilihat.

2. Triangulasi Metode

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, kemudian di cek dengan observasi dan dokumentasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah CV. Rahmat Syariah Swalayan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah yang tertuang Dalam Keputusan Presiden RI No 112/ tahun 2007, didefinisikan bahwa format pasar swalayan terbagi atas tiga kategori yaitu pertama, minimarket yaitu semacam “ toko kelontong” atau yang menjual segala macam barang dan makanan. Namun tidak selengkap dan sebesar sebuah supermarket. Berbeda dengan kelontong, minimarket menerapkan swalayan, dimana pembeli mengambil barang sendiri yang dibutuhkan dari rak-rak dagangan dan membayarnya dikasir. Kedua supermarket yang dimana menjual semua barang, dari kelontong, sepeda tv dan camera, baju, ikan, daging, buahan-buahan dan minuman. Ketiga Hypermarket produk yang di jualnya adalah supermarket yang besar termasuk lahan parkirnya.

Eksistensinya Rahmat syariah swalayan Padangsidempuan sudah diakui. Dari tahun ke tahun, Rahmat syariah swalayan menyebar dari pusat kota hingga kompleks perumahan. Pada awalnya pasangan H. Ismail Nasution dan Hj. Hasanah Rangkuti mendirikan usaha menjual buku-buku bacaan dengan nama”Pustaka Rahmat” yang sangat terkenal di kalangan masyarakat pada eratahun 70 sampai 80 an. Rahmat syariah swalayan didirikan bukan hanya sebagai sebagai salah satu strategi pemasaran akan tetapi pemiliknya melakukan perubahan nama dari “ Pustaka Rahmat” menjadi ‘Rahmat

Group’’ membuktikan keseriusannya untuk menjalankan operasionalisasi swalayan secara menyeluruh sesuai dengan ajaran islam.

Rahmat Group mengembangkan sayap dengan menambah cabang usaha perdagangan dan jasa dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari di berbagai daerah sekitar Padangsidempuan. Yaitu toserba Rahmat di Jln. Thamrin No. 11, Rahmat Syariah Swalayan II Padangmatinggi, dan Rahmat syariah Swalayan III di Sitamiang, Rahmat Syariah Swalayan di Jln Sudirman/ kompleks city walk didirikan 8 tahun silam oleh 7 bersaudara putra dan putri dari Almh. H. Ismail Nasution dan Almh. Hj. Hasanah Rangkuti ke tujuh bersaudara ini tergolong keluarga sukses di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam mengelola bisnis dan perdagangan. Sejak tahun 2008 sebagai generasi penerus dari Rahmat Group harus melakukan inovasi untuk memperkuat perusahaan dan mendirikan bisnis.

2. Visi dan Misi Rahmat Syariah Swalayan

Visi dan Misi perusahaan merupakan acuan setiap unit bisnis dan setiap anggota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan. Visi dan Misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan perusahaan di masa mendatang.

a. Visi Perusahaan

“Menjadikan Rahmat syariah swalayan Padangsidempuan sebagai swalayan termurah dengan konsep islami dalam melengkapi kebutuhan masyarakat’’.

b. Misi Perusahaan

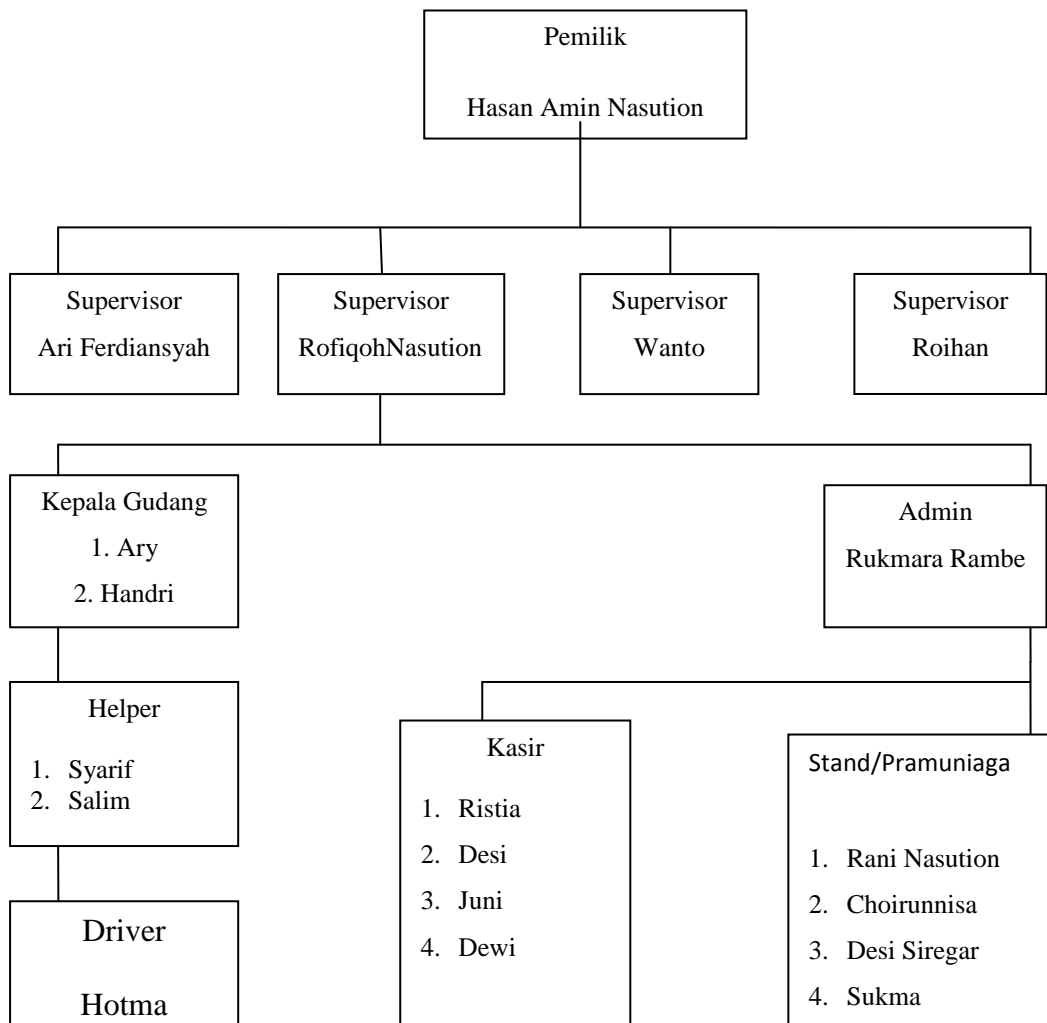
Adapun untuk mewujudkan visi diatas perlu adanya misi-misi yang harus dijalankan oleh Rahmat syariah swalayan. Misi tersebut sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.
- 2) Mengupayakan nilai-nilai islami dengan mengikuti sifat Nabi yaitu: *sidiq, amanah, tabligh, dan fathanah.*
- 3) Membangun kerja sama dengan pihak-pihak yang terkait untuk tercapainya tujuannya meningkatkan perekonomian umat islam khususnya di kota Padangsidempuan.⁵⁸

⁵⁸Hasil Wawancara dengan Bapak Hariawan Ramadhan sebagai Staf Administrasi Rahmat syariah swalayan, 6 Rabu 2023, pukul 17.00 WIB.

3. Struktur Organisasi Rahmat Syariah Swalayan

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Pada Rahmat Syariah Swalayan City Walk Padangsidmpuan



Dalam suatu perusahaan ada pembagian tugas masing-masing karyawan yang bertujuan agar dapat bekerja dengan baik dan efisien sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini juga dilakukan oleh Rahmat syariah swalayan City Walk. Adapun pembagian tugasnya sebagai berikut:

a. Tugas pemilik yaitu:

- 1) Mengaudit laporan perusahaan
- 2) Menambahkan Modal
- 3) Pemegang Perusahaan
- 4) Memantau Perkembangan Perusahaan

b. Tugas Pimpinan Perusahaan:

- 1) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- 2) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungan dengan perusahaan lain
- 3) Membuat strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- 4) Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan perusahaan, mulai dari bidang administrasi hingga pengadaan barang.
- 5) Mengangkat dan memberhentikan perusahaan.

c. Tugas Supervisor

- 1) Melakukan survei dan memberikan informasi tentang layak tidaknya calon konsumen mendapatkan fasilitas kredit.
- 2) Menyerahkan pemesanan pembelian ke dealer
- 3) Memeriksa dan menindak lanjut kelengkapan dokumen yang di perlukan.

d. Tugas Admin

- 1) Mencatat dan memeriksa data penjualan dengan teliti mana yang sudah masuk dan yang belum agar mudah untuk ditindak lanjutin.
- 2) Melakukan pengecekan kembali dengan konsumen jika menemukan selisih antara harga jual di faktur dengan komputer.

- 3) Membuat laporan penjualan dan tagihan konsumen dan pabrik.
- 4) Membuat laporan akhir bulan berbentuk faktur penjualan untuk diserahkan kepada supervisor.
- 5) Membantu supervisor dalam mempersiapkan seluruh laporan yang berhubungan dengan penjualan barang.

e. Tugas Kepala Gudang

- 1) Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang sesuai dengan faktur pembeliandana surat pemesanan.
- 2) Membuat bukti barang masuk.
- 3) Membuat laporan bulanan stock barang kepada pimpinan perusahaan.
- 4) Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan untuk dikirim.
- 5) Mengkordinir bagian stock helper.

f. Tugas Helper

- 1) Membantu kepala gudang dalam memasarkan produk yang ditawarkan.
- 2) Membantu secara langsung dalam pengiriman barang kepada konsumen.
- 3) Menerima barang yang diserahkan oleh bagian kepala gudang untuk dipasarkan.
- 4) Mempertanggung jawabkan pelaksanaan kerja kepada kepala gudang.
- 5) Melaporkan jika barang tersebut telah dikirim.

g. Tugas Kasir

- 1) Melayani pembeli yang ingin membayar baik tunai, cek maupun ATM, dan melakukan pembungkusan konsumen.

- 2) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi kepada konsumen mengenai produk.
- 3) Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- 4) Membuat laporan penjualan harian, mingguan, bulanan, serta mengenali barang yang paling laris terjual.

h. Tugas Stand/ Pramuniaga

- 1) Membentuk kepercayaan pelanggan terhadap performance perusahaan dan kualitas barang yang dijual.
- 2) Menebak kebutuhan pelanggan dan membantu memilihkan barang yang sesuai dengan apa yang diinginkan konsumen.
- 3) Menjawab pertanyaan pelanggan dan melayani complain dari pelanggan dengan baik.
- 4) Menginformasikan kualitas barang sampai dengan perawatannya kepada pelanggan.

B. Analisis Data Penelitian

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yang dilakukan dengan cara pengecekan informasi atau data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan. Kemudian data tersebut dinyatakan kepada informan. Dalam penelitian ini ada pemilik Rahmat syariah swalayan dan karyawan Rahmat Syariah swalayan yang dijadikan sebagai informan. Untuk mengetahui lebih dalam strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan *City Walk* Padangsidimpuan. Peneliti mewancarai 10 orang dan 1 pemilik Rahmat syariah

swalayan serta 2 staff manager 7 karyawan yang bertugas di Rahmat syariah swalayan yang dijadikan sebabagai informan. Diantaranya memiliki jawaban berbeda yaitu bagaimana strategi mengelola manajemen sumber daya manusia. Dimana para karyawan terus bisa mampu mengelola sebuah sumber daya manusia yang ingin memiliki kualitas daya saing terbaik di Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Rahmat syariah swalayan *City Walk* Kota Padangsidempuan Ibu Dewi Sartika mengatakan bahwa:

Dewi menjelaskan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia adalah cara atau upaya yang dilakukan oleh seseorang pimpinan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan supaya bisa memberikan dampak positif bagi Rahmat syariah swalayan. Cara yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan adalah dengan cara memberikan pelatihann kepada karyawan.⁵⁹

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desi Siregar selaku Stand/Pramuniaga mengatakan bahwa:

Strategi manajemen sumber daya manusia sangat memberikan dampak yang baik dan harus dilakukan karena hal ini akan berpengaruh serta bisa mengembangkan usaha Rahmat syariah swalayan didalam bisnis yang begitu strategis.⁶⁰

Hasil wawancara dengan Ibu Juni sebagai Kasir mengatakan bahwa:

Karyawan Rahmat syariah Swalayan mempunyai waktu yang disiplin dalam bekerja. Sehingga mampu mengelola strategi waktu yang tepat untuk kemajuan bidang usaha Rahmat Syariah.⁶¹

⁵⁹Hasil Wawancara dengan Ibu Dewi Sartika, 04 Januari 2024 Pukul 13.00 WIB.

⁶⁰Hasil Wawancara dengan Ibu Desi Siregar, 04 Januari 2024 Pukul 13.15 WIB.

⁶¹Hasil Wawancara dengan Ibu Juni, 04 Januari 2024 Pukul 12.00 WIB.

Selanjutnya Hasil Wawancara dengan Ibu Rukmara Rambe sebagai

Admin mengatakan bahwa:

Peran penting sumber daya manusia terwujud dalam pelaksanaan kegiatan pembuatan strategi organisasi, perencanaan kegiatan, pelaksanaan kerja dan monitoring jalan usaha untuk mencapai sasaran organisasi.⁶²

Berdasarkan hasil Wawancara dengan Bapak Hasan Amin Pimpinan

Rahmat Syariah Swalayan mengatakan bahwa:

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai kontribusi untuk meningkatkan produktif karyawan untuk organisasi dan perusahaan. Dengan cara strategis, etis sosial dan bertanggung jawab. Tenaga kerja harus efektif dan efisien pada lingkungan bekerja yang tersedia⁶³

Berdasarkan hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia yang begitu banyak partisipasi para karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan perlu sejalan dengan tujuan organisasi melalui motivasi untuk karyawan. Tujuan ini tercapai pada efektivitas organisasi dan mempertahankan ketenaran perusahaan yang mengelola baik tingkat fungsional maupun individu karyawan. Sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang yang ada dilingkungan di Rahmat syariah swalayan.

⁶²Hasil Wawancara dengan Ibu Rukmana Rambe, 04 Januari 2024 Pukul 14.00 WIB.

⁶³ Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan Amin, 04 Januari 2024, 14.25 WIB.

2. Triangulasi Metode

Manajemen sumber daya manusia mencakup seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tertentu. Strategi mengelola manajemen sumber daya manusia adalah faktor manusia dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan bisnis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Rahmat syariah swalayan yang memiliki beberapa kendala yang sudah harus bisa mengelola manajemen sumber daya manusia yang bisa di terapkan secara strategi sebagai berikut:

- a. Tingkat SDM yang masih stabil
- b. Harga Lebih ekonomis
- c. Menciptakan keunggulan yang kreatif terhadap pengawasan, pengorganisasian, dan pelatihan kerja.
- d. Mampu mengembangkan kinerja karyawan dengan jangkauan waktu yang baik.
- e. Berperinsip syariah dari pada swalayan yang ada disekitarnya.

Menurut peneliti hasil wawancara diatas menyimpulkan bahwa kendala dari strategi pengelolaan di dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting. Pengelolaan yang dilakukan pimpinan atau manajer perusahaan sebagai langkah keputusan yang tepat agar Rahmat syariah swalayan bisa memiliki sumber daya manusia yang baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting didalam Rahmat syariah swalayan untuk keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mampu untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima Rahmat syariah swalayan betapa yang bagus dan lengkapnya tidak akan menjadi apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan Rahmat syariah.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama para karyawan dan lingkungan kerja. Mengelola manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menyusun strategi demi menunjang kualitas disetiap aspek-aspek yang ada di Rahmat syariah swalayan. Dan salah satunya sumber daya manusia dan karyawan pada setiap individu-individu mengambil sebuah tanggung jawab yang berbeda serta tugas dan jabatannya.

Sumber daya manusia yang diperkerjakan di Rahmat syariah swalayan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai organisasi. Serta perkembangan terbaru dari karyawan melalui atasan. Melainkan lebih berupa modal dan aset bagi institusi atau organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya melalui:

a. Kualitas pekerjaan Inovatifnya

Kualitas kerja yang dilihat dari hasil tolak ukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan sasaran Rahmat syariah dengan baik dan berdaya guna. Pada kemampuan para karyawan lainnya maupun atasan pemilik Rahmat syariah swalayan.

b. Kejujuran Dalam Bekerja

Kejujuran selalu membawa dampak begitu positif di dalam usaha Rahmat syariah swalayan. Pentingnya kejujuran dalam bekerja wajib diterapkan dimana pun jangan sampai dibawah ke dunia pekerjaan agar senantiasa bersikap jujur dalam berbagai tindakan.

c. Kehadiran Dalam Bekerja

Kehadiran seorang karyawan sebagai kewajiban bekerja yang harus dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan apabila kehadiran hadir maka akan di cek absen di Rahmat syariah swalayan .

d. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Dalam bertanggung jawab pada pekerjaan harus ada yang harus diselesaikan. Mulai dari masuk bekerja apa saja yang harus dipersiapkan dari tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikan sebuah kebijakan dan bijaksana dan sampai terselesaikan bekerja.

e. Keandalan Dalam Bekerja

Keandalan yang harus dijaga dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika bekerja. Serta mengembangkan karakter diri yang taat moral dan keikhlasan.

f. Pengetahuan tentang Pekerjaan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan bekerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

Strategi mengelola manajemen sumber daya manusia harus menjadi unggul dalam meningkatkan pertumbuhan, nilai tambahan dan keberlanjutan usaha Rahmat syariah swalayan. Sumber daya manusia sangat tidak mungkin berkembang dan maju tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten didalamnya. keberlanjutan sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan tahapan, yaitu visi, misi, tujuan untuk inovasi kualitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan penyerapan sumber daya manusia melalui pemetaan akan kebutuhan sumber daya manusia, kebutuhan *soft skill*, *mapping talent management* serta *engagement* dengan melalui proses penerimaan sumber daya manusia yang objektif. Peranan sumber daya manusia sangat

penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya usaha Rahmat syariah swalayan. Keberlanjutan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan dalam tiga pendekatan yang konseptual yang berbeda yaitu manajemen sumber daya berkelanjutan, serta sistem kerja berkelanjutan.

Tantangan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan terlibat dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal meliputi tantangan teknologi, tantangan ekonomi, tantangan bidang sosial, dan tantangan pemerintah. Serta lingkungan internal melalui rencana strategi, anggaran dan biaya produk penjualan dan tugas pekerjaan. Hal langkah strategi sumber daya manusia yang harus dilibatkan untuk menjadi seperti:

- a. Berani mengemban Tanggung jawab
- b. Dapat Dipercaya
- c. Berpendapat luas untuk ambisi usaha perkembangan Rahmat syariah.
- d. Visi dan Misi perencanaan sumber daya manusia.

Dan peranan solusi manajemen sumber daya manusia terhadap tujuan organisasi di Rahmat syariah swalayan untuk kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan alat dan teknologi termasuk sumber daya manusia yaitu:

- a. Perencanaan organisasi
- b. Pelatihan dan pengembangan
- c. Penilaian
- d. Pemutusan Hubungan
- e. Kompensasi

2. Kendala dihadapi Rahmat syariah swalayan dalam strategi mengelola manajemen sumber daya manusia

Kendala dalam setiap kegiatan pasti akan terjadi termasuk dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan. Untuk mencapai tujuan tentunya suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan pengelolaan dan perlu memperhatikan aspek pelatihan, motivasi dan peran fungsinya yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya manusia. Seberapa banyak persiapan tanpa sumber daya manusia semuanya tidak ada artinya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, bisnis, instansi, atau unit.

Persaingan dengan swalayan yang ada di Kota Padangsidempuan untuk saat ini semakin tajam terhadap kualitas pelayanan dan kebutuhan sehari-hari masyarakat. Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Maka Rahmat syariah swalayan mampu terus bertahan dan sudah memiliki beberapa cabang di Padangsidempuan dan bersaing dengan ketat. Dominasi teknologi saja tidak cukup jika ditunjang oleh sumber daya manusia yang lebih andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga. Ancaman kendalanya tantangan dari luar maupun didalam perusahaan dalam perubahan yang terjadi disekeliling masyarakat.

Hal ini solusi yang tepat agar strategi mengelola manajemen sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan untuk perubahan yang baik dilihat dari beberapa unsur-unsur yaitu:

- a. Memberi pertimbangan dan membuat kebijakan SDM untuk memastikan pekerja di Rahmat syariah swalayan bermotivasi dan berkinerja yang tinggi serta siap mengatasi perubahan dalam kewajiban bekerja.
- b. Membantu dalam perkembangan dan dukungan staff karyawan lainnya untuk menemukan ide kualitas sumber daya manusia.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab pada setiap hal
- d. Bersikap produktif inovatif dan kreatif.

Manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan selektif mungkin, agar memperoleh tujuan bagi Rahmat syariah swalayan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusiannya melalui:

- a. Membuat perencanaan dalam permintaan tenaga kerja di dalam perusahaan dalam jangka panjang dan pendek.
- b. Membuat analisis jabatan di analisis organisasi, hal ini bertujuan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian karyawan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan oleh Rahmat syariah swalayan.
- c. Penyeleksian para calon karyawan atau calon pelamar yang telah dinilai sesuai kriteria dan yang paling memenuhi persyaratan yang ada.

3. Analisis SWOT Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia

Analisis SWOT merupakan alat yang digunakan untuk menyusun faktor-faktor strategi perusahaan dengan menggunakan variabel kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang diidentifikasi dalam faktor-faktor strategi internal dan strategi eksternal. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dan dapat disesuaikan dengan kekuatan internal yang dimiliki perusahaan.

Setelah dilakukan analisis faktor internal dan faktor eksternal dalam strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan ditentukan faktor lingkungan internal dan faktor lingkungan eksternal yang mempengaruhi strategi mengelola manajemen sumber daya manusia. Maka semua faktor-faktor tersebut dapat digambarkan dalam bentuk matriks SWOT.

Berikut ini tabel matriks SWOT yang menggambarkan bahwa bagaimana peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal terhadap strategi mengelola manajemen sumber daya di Rahmat syariah swalayan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan dari lingkungan internal yang dimiliki oleh manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.2 Matriks Analisis SWOT

<p>INTERNAL</p> <p>EKSTERNAL</p>	<p>Kekuatan (<i>strength</i>):</p> <p>Pemilik Rahmat Syariah swalayan mempunyai 4 cabang di Padangsidempuan. Produk barang selalu tersedia. Karyawan selalu aktif bekerja. Bisnis swalayan yang ber-syariah</p>	<p>Kelemahan (<i>Weakness</i>)</p> <p>Kualitas hasil produksi tidak menentu. Harga jual produk lebih mahal.</p>
<p>Peluang (<i>opportunities</i>):</p> <p>Pasar baru(<i>new market</i>) produk barang terlengkap kinerja sumber daya manusia potensi terbaik.</p>	<p>Strategi S-O</p> <p>Mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan dan harga produk memiliki kualitas terbaik. Terus berusaha meningkatkan kerjasama yang baik dan berkesinambungan dengan berbagai instansi. Kenyamanan di lingkungan kerja.</p>	<p>Strategi W-O</p> <p>Melakukan promosi dengan dengan pemanfaatan media sosial sebagai sarana dalam menarik minat konsumen. Peningkatan kompetensi dengan terjun langsung di lapangan bekerja. Memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan secara merata untuk setiap karyawan.</p>
<p>Ancaman (<i>Threat</i>):</p> <p>Cara kerja masih manual.</p>	<p>Strategi S-T</p> <p>Otomatis sederhana pada pekerjaan manual. Peningkatan kepemimpinan yang baik untuk semua karyawan. Mempersiapkan program management untuk mencari potensi pada karyawan untuk menempati posisi strategis.</p>	<p>Strategi W-T</p> <p>Menyiapkan karyawan internal yang memiliki potensi untuk menjadi <i>leader</i>. Menciptakan aturan kerja terhadap kedisiplinan waktu bekerja.</p>

Berdasarkan dengan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia dan didukung dengan teori yang ada yaitu mengidentifikasi faktor eksternal dan internal menggunakan analisis SWOT yaitu memahami situasi-situasi yang terjadi di lapangan. Dari hasil identifikasi analisis situasi lingkungan faktor internal dan eksternal menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman dalam kondisi saat ini. Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling untuk analisis situasi adalah analisis SWOT.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya. Kerena penelitian ini tentu mempunyai kekekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian tersebut antara lain yaitu:

1. Dalam proses pengumpulan data dan sulit menemukan buku, dan referensi mengenai judul penelitian.
2. Hasil penelitian ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan peneliti dari hal pengetahuan, disamping ini peneliti belum memiliki pengalaman dalam menulis karya ilmiah terutama dalam pengajian teori, pengamatan serta pengolahan data.
3. Peneliti tidak mampu mengontrol semua informan, apakah informan memang serius atau tidak dalam menjawab wawancara.

4. Keterbatasan hasil penelitian ini juga proses pemindahan data dari audio menjadi tulisan. Saat proses pemindahan data dari audio menjadi tulisan sering terjadi ada file audio yang corrupt atau tidak terdengar sehingga membuat data yang dihasilkan tidak maksimal.
5. Waktu yang diperlukan pada saat melakukan wawancara kurang maksimal dikarenakan jawaban yang diberikan informan tidak memiliki waktu yang cukup banyak untuk melakukan wawancara.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, maka dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan hal yang perlu diordinasi pada setiap tenaga kerja yang ada dalam membantu menguatkan sumber daya manusia pada setiap tugas-tugas masing karyawan. Kualitas sumber daya manusia Rahmat syariah swalayan terlihat cukup baik pada setiap pelayanan yang mereka berikan tidak mengurangi kepuasan pelanggan. Penampilan karyawan Rahmat syariah swalayan ini dilakukan oleh pihak staff manager pada arahan pelayanan, pelatihan, bimbingan yang diberikan Rahmat syariah swalayan. Selanjutnya tugas-tugas ini akan memberikan dampak positif terbaik untuk kemajuan bisnis Rahmat syariah swalayan yang sudah mampu memiliki 4 cabang di Kota Padangsidempuan.
2. Hambatan dalam mengelola Strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peran aktif dalam membantu pengembangan misi usaha Rahmat syariah swalayan pada sebuah peluang ancaman dari eksternal serta menetapkan kelemahan maupun kekuatan internal yang ada di Rahmat syariah swalayan.

B. Saran

1. Kepada Rahmat Syariah Swalayan City Walk Kota Padangsidempuan

Rahmat syariah swalayan yang merupakan swalayan yang terkenal di kota Padangsidempuan. Sumber daya manusia merupakan salah faktor penentu berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Strategi di Rahmat syariah swalayan memelihara kualitas dan tanggung jawab kehidupan kerja dan membina tenaga kerja yang optimal. Memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti strategi mengelola manajemen sumber daya manusia yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dan atasan sebagai mengatur segala proses perencanaan manajemen sumber daya yang ada. Sumber daya mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial yakni kemampuan untuk merumuskan visi-misi serta menerapkan strategi perubahan.

3. Kepada Pemerintah

Pemerintah Kota Padangsidempuan khususnya di bagian sektor dinas perindustrian dan perdagangan dapat memberikan bantuan yang efektif untuk mengembangkan swalayan-swalayan yang di Padangsidmpuan. Dalam meningkatkan usaha-usaha yang sudah dijalankan dan lebih memajukan dunia bisnis pusat perbelanjaan yang ada disekitar masyarakat dan beragam produk yang dijualkan halal dan syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

Abdul Rivai Darsono Prawiranegoro, *Manajemen Strategis* Jakarta: Mitra Media Wacana, 2015.

Amirullah Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Arman Paramansyah, *Manajemen Strategis*, Bekasi: Pustaka Al-Mugsith, 2022.

Amin Wibowo, *Konsep dan praktik*, Universitas Gajah Mada: Andi Offset, 2020.

Budiyono Haris Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Budi Gautama Siregar, Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* Medan: Merdeka Kreasi, 2021.

Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Departemen Agama RI, *Quran dan Terjemahan*, Jakarta: Pustaka Al Hadi, 2015.

Danang Sunyoto, *Konsep bersaing kualitas sumber daya manusia*, Jakarta: caps Publishing, 2015.

Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2010.

Etta Mamang Sangadji dan Sopiiah, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2021.

Fajar Nur'aini DF, *Teknik Analisis SWOT*, Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020.

Fred R. David, *Manajemen Strategis*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Freddy Rangkuti, *Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja dan Resiko* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.

George R. Terry, *Dasar-dasar Manajemen* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Hendrawan Supratikno, *Manajemen Strategik* Jakarta: PT Grafindo Persada, 2015

- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Yogyakarta: STIE, 2010.
- Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2016.
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* Jakarta: Erlangga, 2011.
- I Gusti Ngurah Alit, dkk. *Analisis SWOT Kajian Perencanaan Model, Strategi, dan Pengembangan Usaha* Denpasar: Unmas Press, 2018.
- J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya* Jakarta: PT Gransindo 2010.
- Juliansyah Noor, *Metode Penelitian* Jakarta: Kencana, 2015.
- Kurniawan Prambudi Utomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- M. Mas'ud Said, *Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi* Malang: UIN Malang, 2011.
- Mamo dkk, *Manajemen dan Kepemimpinan* Jakarta: PT Refika Aditama, 2011.
- Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya: Zifatama Publisher, 2015.
- Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Math L Robert, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Selemba Empat,
- Mangkuprawira S, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009.
- M. Afif Salim, Agus B Siswanto, *Analisis SWOT dengan Metode Kuesioner*, Semarang: CV. Pilar Nisantar, 2019.
- Moh Nazir, *Metode Penelitian* Bogor: Graha Indonesia, 2014.
- Paulus Wardoyo, *Alat Analisis Manajemen* Semarang: Semarang University Press, 2011.
- R. Terry George, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

Syarifah Ida Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Semarang: Eureka Media Aksara, 2021.

Samsir Torang, *Organisasi & Manajemen Perilaku Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Sukama, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 2013.

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Taufiqurahman, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2020.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPPE, 2010.

Usi Usmara, *Implementasi Manajemen Strategi*, Yogyakarta: Amara Book, 2013.

Widjono, *Bahasa Indonesia* Jakarta: PT. Grasindo, 2007.

Sumber Jurnal:

Annisa Mayang Indri Astuti, Shinta Ratnawati, ‘’ Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran, ‘ ‘ *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 17, No. 2 (2020).

Kharisman dkk, ‘ ‘Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pengembangan Bisnis CV. Kajeye’ ’ *dalam jurnal Pamator* Vol.9 No.2 (2016).

Herlan Maulana Muhammad, ‘ ‘Strategi Perusahaan Mengelola Sumber Daya Manusia Menuju Era New Normal’ ’, (Studi kasus pada perusahaan Properti Menengah di Jabotabek) *dalam jurnal Prosiding* Vol.7, No.2 (2020).

Luckman Ashary, ‘ ‘Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten

Jember” *dalam jurnal* Ekonomi dan Bisnis *GROWTH* Vol.17, No.2 (2019).

Miftahuddin, dkk “Strategi Pegelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” *dalam jurnal management* Vol.3, No.2 (2018).

Muslihat, M. Hidayat Ginanjar, Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP *Hasmi Islamic Boarding school Taman Sari Bogor*”.diakses pada, 22 januari (2022).

Sri Hamdaniah Sirih, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada *BKPSD* Kabupaten Majene” *dalam jurnal* pradigma.

Sri Susilowati dkk, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (*Safeway*) Surabaya”,*dalam jurnal ekonomi* Vol. 6, No.1 (2015).

Yuliansyah M. Diah, *Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanam Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang*, ”diakses pada senin3 januari (2021).

Syamsul Alam, “Penentuan Strategi Bisnis Melalui Penentuan Analisis SWOT Pada Jaks Barbershop Di Kota Makasar,” *Jurnal Ilmiah Karimah STIE Amkop Makasar*, Volume, 2 No. 3, 2017.

Sumber Skripsi:

Andhika Kharisman dkk, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pengembangan Bisnis CV. Kajeye” *dalam jurnal Pamator* Vol.9, No.2, 2016.

Ardiansyah Seto Dirgantoro, “Strategi Pengawasan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia PT. Indoroti Prima Cemerlang Sidoarjo” Universitas Bhayangkara Surabaya. 2021.

Moh. Erma Aksha Kafabi, “Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia DiKSPPS BMT Nurussa’ adah Pekalongan” IAIN Pekalongan, 2020.

Mahyul Hidayat, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Industri Batik (Studi Kasus Pada Rumah Azmiah Olak Kemang Kota Jambi)” Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.

Ningsih, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)” Universitas Islam Negeri Medan, 2019.

Putri Anggreni dkk, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Global Studi kasus pada Universitas di Bali” dalam jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, 2019.

Safaruddin Ibrahim Ariyono, “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Makanan Ringan (UMKM-Delima Malang)” Universitas Muhammadiyah Malang, 2021.

Sumber Lainnya:

Hasil Wawancara dengan Ibu Putri Rahmat Syariah Swalayan, Kamis 4 Mei 2023 Pukul 15.00 WIB.

Hasil Wawancara dengan Ibu Sukma, Rahmat Syariah Swalayan, Kamis 4 Mei 2023 Pukul 13.15.00 WIB.

Hasil Wawancara dengan Bapak Ari Ferdiansyah, Rahmat syariah Swalayan, Kamis 8 Juni 2023 Pukul 13.15 WIB.

Wikipedia, Rahmat Syariah Swalayan”di akses pada 31 Mei 2023 Pukul 19.05.00 WIB. [http:// petalokasi.org](http://petalokasi.org)

Hasil Wawancara dengan Ibu Desi Siregar, 04 Januari 2024 Pukul 13.15 WIB.

Hasil Wawancara dengan Ibu Juni, 04 Januari 2024 Pukul 12.00 WIB.

Hasil Wawancara dengan Ibu Rukmana Rambe, 04 Januari 2024 Pukul 14.00 WIB.

Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan Amin, 04 Januari 2024, 14.25 WIB.

Hasil Wawancara dengan Bapak Hariawan Ramadhan 06 Januari 2023, 17.00 WIB.

Hasil Wawancara dengan Ibu Dewi Sartika, 04 Januari 2024, 13.00 WIB.

Hasil Wawancara dengan Bapak Syarif, 04 Januari 2024, 12.16 WIB.

Hasil Wawancara dengan Ibu Sarah, 04 Januari 2024, 14.00 WIB.

Wikipedia, Rahmat Syariah Swalayan, <http://petalokasi.org> diakses 31 Mei 2023 Pukul 19.05 WIB

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Hafsah Pasaribu
Tempat Tanggal Lahir : Gunung Selamat, 14 Juni 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Anak Ke : 3 Dari 5 Bersaudara
Alamat Rumah : Persiluangan 1 Desa Gunung Selamat Kecamatan
Bilah Hulu Kabupaten Labuhan Batu
Nomor HP/ Email : 081265727207/ hapsapasaribu@gmail.com
Motto Hidup : Jika Orang lain bisa Maka Aku juga bisa

DATA ORANG TUA/ WALI

Nama Orang Tua/Wali
Ayah : Sariman Pasaribu
Ibu : Almh. Juriah Ritonga
Pekerjaan Orang Tua/ Wali
Ayah : Pegawai Negeri Sipil
Ibu : -
Alamat Orang Tua : Persiluangan 1 Desa Gunung Selamat Kecamatan
Bilah Hulu Kabupaten Labuhan Batu

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2004-2006 : Tk Al-Mukhlisin Persiluangan 1
Tahun 2005-2011 : SDN 112185 Persiluangan 1
Tahun 2011-2014 : MTS Al-Ittihad Aek Nabara
Tahun 2014-2017 : SMA Negeri 2 Pematang Seleng
Tahun 2017-2023 : Program Sarjana(S-I) Jurusan Ekonomi Syariah

**STRATEGI RAHMAT SYARIAH SWALAYAN MENGELOLA
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Pedoman Wawancara**

Pimpinan Rahmat Syariah Swalayan

1. Bagaimana strategi Rahmat syariah swalayan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia?
 - a. Sejak kapan Rahmat syariah swalayan berdiri?
 - b. Apa struktur organisasi yang telah dibuat sudah sesuai dengan sumber daya yang dimiliki saat ini untuk mencapai usaha Rahmat syariah swalayan?
 - c. Bagaimana perencanaan terhadap deskripsi pekerjaan masing-masing divisi yang ada di dalam Rahmat syariah swalayan?
 - d. Bagaimana strategi pembagian kerja yang dikerjakan bagi yang lain?
 - e. Siapa saja yang terlibat pembuatan rencana strategi Rahmat syariah swalayan?
 - f. Berapa jumlah pegawai pekerja di Rahmat syariah swalayan?
2. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan
 - a. Bagaimana tolak ukur strategi sumber daya manusia yang digunakan Rahmat syariah swalayan didalam memberikan penghargaan bagi karyawan?
 - b. Apakah di Rahmat syariah swalayan terdapat banyak keluhan yang disampaikan para karyawan?
 - c. Apa saja pertimbangan yang dilakukan untuk mengatur strategi sumber daya manusia bagi pekerja lainnya?

- d. Apakah proses strategi yang dibuat sudah memiliki tujuan yang tepat diterima oleh baiknya pihak lain?
3. Apa saja kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan?
 - a. Apa saja kelebihan dan kekurangan yang dimiliki usaha Rahmat syariah swalayan terhadap usaha disekitarnya?
 - b. Apakah mengelola sumber daya manusia telah sesuai pada kebutuhan di Rahmat syariah swalayan?
 - c. Apakah memotivasi untuk pekerja lainnya dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang lebih baik untuk Rahmat syariah swalayan?
 - d. Apa saja kendala yang terjadi pada saat bekerja bagi pekerja lainnya?
 - e. Apa tindakan yang tepat dalam kendala menyelesaikan masalah selama bekerja?
4. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.
 - a. Hal apa yang membuat bapak/ibu bisa mengelola Rahmat syariah swalayan menjadi usaha terbesar di Padangsidempuan?
 - b. Bagaimana perkembangan usaha ini didirikan dalam menjalankan upaya terbaik dilingkungan sekitar masyarakat?
 - c. Apakah ada kecenderungan yang bisa membuat usaha Rahmat syariah swalayan turun dari usaha lainnya?
5. Bagaimana menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia.

- a. Hal apa saja yang sudah bisa dikelola untuk strategi sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan?
- b. Apa saja strategi yang tepat bagi Rahmat syariah swalayan sehingga terkenal oleh masyarakat luas padangsidempuan?

Surpevisor Rahmat Syariah Swalayan

1. Bagaimana strategi Rahmat syariah swalayan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia?
 - a. Hal apa saja yang sudah bisa dikembangkan dalam menjalankan strategi usaha Rahmat syariah swalayan?
 - b. Apa hal yang penting bagi karyawan lainnya untuk menjalankan tugas masing-masing?
 - c. Siapa saja yang berhak mengatur urusan bisnis Rahmat syariah swalayan?
2. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan
 - a. Apakah karyawan yang bekerja sudah bisa beroperasi dengan maksimal dari atasan Rahmat syariah swalayan?
 - b. Bagaimana sumber dana pengeluaran yang dikeluarkan pihak Rahmat syariah swalayan?
 - c. Strategi apa yang bisa dilakukan para karyawan lainnya dengan pihak atasan Rahmat syariah swalayan?
3. Apa saja kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah syawalayan?
 - a. Apakah ada masalah bagi karyawan lainnya dalam menjalankan tugas?

- b. Bagaimana manajemen waktu usaha Rahmat syariah swalayan setiap hari?
4. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.
 - a. Upaya apa saja yang bisa meningkatkan kerja sama dengan tim kerja di Rahmat syariah swalayan?
 - b. Bagaimana hal yang bisa menciptakan kedekatan dengan usaha yang sudah dirintis oleh Rahmat syariah swalayan?
 - c. Apakah usaha Rahmat syariah swalayan yang sudah dijalankan bisa banyak dikenal orang lebih banyak?
 5. Bagaimana menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia.
 - a. Apa yang dilakukan untuk mengatur proses mengelola manajemen dengan karyawan yang belum paham dengan tugas kerjanya?
 - b. Bagaimana menciptakan peluang terbaik dalam strategi mengelola manajemen di Rahmat syariah swalayan?

Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

1. Bagaimana strategi Rahmat syariah swalayan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia?
 - a. Bagaimana usaha para karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?
 - b. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?

- c. Hal baik apa saja yang sudah anda dapat berikan untuk Rahmat syariah swalayan?
2. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan
 - a. Bagaimana strategi yang ingin dihadapkan pada karyawan lainnya dalam bekerja?
 - b. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah swalayan?
3. Apa saja kendala yang dihadapkan untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan?
 - a. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?
 - b. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?
4. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.
 - a. Apa yang bisa anda lakukan untuk usaha Rahmat syariah swalayan dalam bekerja dengan optimal?
 - b. Bagaimana hasil gaji yang didapat dalam per bulan untuk karyawan lainnya?
 - c. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?
5. Bagaimana menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia

- a. Apa saja proses untuk masuk di Rahmat syariah swalayan untuk bergabung di usaha Rahmatsyariah swalayan?
- b. Hal strategi bagaimana yang bisa mewujudkan bisnis usaha Rahmat syariah swalayan?
- c. Siapa yang memilih bagian kinerja yang tepat pada posisi kemampuan karyawan lainnya?

Pembimbing Wawancara

Pembimbing Wawancara

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 19870413 201903 2 011

PEDOMAN WAWANCARA
PENELITIAN SKRIPSI DENGAN JUDUL
STRATEGI RAHMAT SYARIAH SWALAYAN MENGELOLA
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Pemilik Rahmat Syariah Swalayan Dan Karyawan

Nama : Hasan Amin Nasution

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 45 Tahun

A. Strategi proses mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Sejak kapan Rahmat syariah swalayan berdiri?

Jawabannya: Rahmat syariah swalayan pertama merintis yaitu pustaka Rahmat yang menjual segala buku-buku pengetahuan umum, agama. Dan pada tahun 2008 Rahmat syariah melihat peluang pada kebutuhan sekitar ibu rumah tangga sehari-hari dan berkebang sampai sekarang.

2. Apa struktur organisasi yang telah dibuat sudah sesuai dengan sumber daya yang dimiliki saat ini untuk mencapai usaha Rahmat Syariah Swalayan?

Jawabannya: Dari segi struktur organisasi yang sudah dibuatkan terbagi dalam defisi, baik defisi gudang, pembelian, defisi operasional, keuangan, untuk pembagiannya itu sudah dibuat tugas dan fungsi masing-masing.

3. Bagaimana perencanaan terhadap deskripsi pekerjaan masing-masing divisi yang ada di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Perencanaan itu sesuai kebutuhan operasional sehari-hari misalnya dari segi divisi pembelian barang itu terjadi setiap hari untuk memenuhi barang yang kosong. Divisi pembelian itu direncanakan melakukan pembelian secara bertahap berulang secara terus menerus dan contoh divisi gudang adalah divisi untuk mengelola dan untuk mengatur manajemen Rahmat syariah swalayan.

4. Berapa Jumlah pegawai pekerja di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: 31 Orang.

B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan.

1. Bagaimana tolak ukur strategi sumber daya manusia yang digu
Rahmat syariah swalayan didalam memberikan penghargaan
karyawan?

Jawabannya: Rahmat syariah swalayan pasti mempunyai target penjualan, untuk menghargai penghargaan sumber daya yang ada. Dan target ini harus dipenuhi misalnya pencapaian penjual maka akan diberi bonus.

2. Apakah di Rahmat syariah swalayan terdapat banyak keluhan yang disampaikan para karyawan?

Jawabannya: Keluhan bersifat normatif seperti keluhan pelanggan yang normal contohnya barang yang kurang, kalau keluhan sendiri fasilitas kurang lengkap, jadi keluhan itu ringan saja bukan yang fatal.

- C. Apa saja kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.

1. Apa saja kelebihan dan kekurangan yang dimiliki usaha Rahmat syariah swalayan terhadap usaha sekitarnya?

Jawabannya: Rahmat syariah swalayan ini sering dibandingkan orang mengenai harga jadi kesannya harga lebih mahal bagi orang yang umum. Mahal dan murah adalah relatif.

2. Apakah mengelola sumber daya manusia telah sesuai pada kebutuhan di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Sumber daya manusia itu dibidang sesuai kebutuhan pasti belum 100% sesuai kebutuhan jadi nanti ada pengelolanya.

3. Apakah memotivasi untuk pekerja lainnya dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang lebih baik untuk Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Peran motivasi itu sangat penting dalam suatu perusahaan dalam hubungan kerja, jadi maksud motivasi itu adalah bagaimana sikap kita perhatian terhadap baik rekan sesama maupun rekan bawahan.

4. Apa saja kendala pada saat bekerja bagi pekerja lainnya?

Jawabannya: Yaitu watak perilaku karyawan saat bekerja seperti masuk bekerja.

- D. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.

1. Hal apa yang membuat bapak bisa mengelola Rahmat syariah swalayan menjadi usaha terbesar di Padangsidimpuan?

Jawabannya: Hal ini tidak lepas dari kerja kordinasi tim, pimpinan, pemilik perusahaan. Sistem kerja sama disini sistem kekeluargaan dimana si

pembeli memberikan 100% kepada kami untuk mengelola asetnya difisi maupun lainnya.

2. Bagaimana perkembangan usaha ini didirikan dalam menjalankan upaya terbaik di lingkungan sekitar masyarakat?

Jawabannya: Yang dilihat itu karena toko ritel, ritel itu menjual kebutuhan sehari-sehari adalah kelengkapan barang kosong yang ketiga kalinya orang tidak akan datang menjaga kelangsungan fokus pada pengadaan barang dan keanekaragaman barang.

3. Apakah ada kecenderungan yang bisa membuat usaha Rahmat syariah swalayan turun dari usaha lain?

Jawabannya: Kecenderungan tidak ada setiap hari itu selalu bersaing dan eksis dan fokus pada teknologi baik sosial media offline dan online harus diperkuat.

- E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia.

1. Apa saja yang sudah bisa dikelola untuk strategi sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Jadi hal yang dikelola Rahmat syariah swalayan briefing rutin baik harian maupun mingguan terus selanjutnya itu sini kami punya program konseling karyawan yaitu karyawan baik yang bermasalahan maupun karyawan terindikasi bermasalahan seputaran pekerjaannya.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Hariawan Ramadhan

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 28

Jabatan : Manager

A. Strategi Rahmat Syariah Swalayan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Hal apa saja yang sudah bisa dikembangkan dalam menjalankan strategi usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Melakukan sebuah pelatihan di dalam suatu tim pada rekan kerja, serta rekrutment karyawan yang lebih efisien.

2. Apa hal yang penting bagi karyawan lainnya untuk menjalankan tugas masing-masing?

Jawabannya: Ada halnya pemenuhan hak dan kewajiban yang sepadan, kejengangan karier dan kejelasan pembagian tugas dan suasana kerja yang nyaman.

3. Siapa saja yang berhak mengatur urusan bisnis Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Pemilik toko, manager, admin dan kepala toko.

B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan.

1. Apakah karyawan yang bekerja sudah bisa beroperasi dengan maksimal dari atasan?

Jawabannya: Tentu sudah, karena sudah mampu mengolah sumber daya manusia lebih optimal dan mengevaluasi kinerja karyawan setiap hari di Rahmat syariah swalayan.

2. Bagaimana sumber dana pengeluaran yang dikeluarkan pihak Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Dimulai dari segi biaya operasional baik dari air listrik, wifi dll.

C. Kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.

1. Apakah ada masalah bagi karyawan lainnya dalam menjalankan tugas?

Jawabannya: Tentu tidak, jika ada maka segera selesaikan masalah dan cari solusi.

2. Bagaimana manajemen waktu usaha Rahmat syariah swalayan setiap hari?

Jawabannya: Rahmat syariah swalayan buka dari jam 06.45- 22.00 wib.

D Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan.

1. Upaya apa yang bisa meningkatkan kinerja sama dengan tim kerja di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Komunikasi yang jelas antara rekan kerja dengan tim kerja lainnya.

2. Bagaimana hal bisa menciptakan kedekatan dengan usaha yang sudah dirintis oleh Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Terlihat dari sejarah Rahmat syariah swalayan yang didirikan oleh Alm. H. Ismail Nasution dan Almh. Hj. Hasana Rangkuti dalam memenuhi kebutuhan masyarakat Padangsidempuan.

3. Apakah usaha Rahmat syariah swalayan yang sudah dijalankan bisa banyak dikenal orang?

Jawabannya: Tentu sudah dengan kelengkapan barang lengkap dan manajemen waktu.

E. Menciptakan proses strategi yang tepat mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Apa yang dilakukan untuk mengatur proses mengelola manajemen dengan karyawan lainnya yang belum paham dengan tugas kerja?

Jawabannya: Mengevaluasi perbaikan kinerja dimulai dari visi misi Rahmat syariah.

2. Bagaimana menciptakan peluang terbaik dalam strategi mengelola manajemen di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Memanfaatkan media sosial dan mengutamakan pelayanan konsumen dan lokasi yang begitu strategi dekat dengan pusat kota.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Syarifah Hanum

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 22 Tahun

Jabatan : Stand/ Pramuniaga

A. Strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Hal apa saja yang sudah dikembangkan dalam menjalankan strategi usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Pengembangan karir dan posisi jabatan saya disini.

2. Apa hal yang penting bagi karyawan lainnya dalam menjalankan tugas masing-masing?

Jawabannya: Team work yang saling peduli sama lain dengan wawancara yang belum paham apa saja penyesuaian kerja disini.

3. Siapa yang berhak mengatur urusan bisnis Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Pemilik Rahmat syariah swalayan dan staff manger dan karyawan.

B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan

1. Apakah karyawan yang bekerja sudah bisa beroperasi dengan maksimal dari atasan Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: sudah, melalui sumber daya manusia dan perkembangan bisnis ini.

2. Bagaimana sumber dana pengeluaran yang dikeluarkan pihak Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Gaji, tunjangan karyawan, fasilitas usaha, dan kelengkapan produk.

3. Strategi apa yang bisa dilakukan para karyawan lainnya dengan pihak atasan Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: produk yang tersedia di penjualan selalalu di cek apa saja yang kurang.

C. Kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apakah ada masalah bagi karyawan lainnya dalam menjalankan tugas?

Jawabannya: Mencari sebab apa saja masalahnya.

2. Bagaimana manajemen waktu usaha Rahmat syariah swalayan setiap hari?

Jawabannya: Mulai buka swalayan jam 07.00 sampai 22.00 wib.

D. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa yang bisa meningkatkan kinerja sama dengan tim kerja di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Komunikasi yang baik dengan team work lainnya.

2. Bagaimana hal bisa menciptakan kedekatan dengan usaha yang dirintis oleh Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Berkembangnya nya usaha ini didirikan pada tahun 2008 yang awalnya pustaka grup dan bisnis yang terkenal di kota Padangsidempuan.

3. Apakah usaha Rahmat syariah swalayan yang sudah dijalankan bisa banyak dikenal orang?

Jawabannya: Rahmat syariah swalayan memiliki 4 cabang bisnis yang ada dikota Padangsidmpuan dan menjadi populer disini.

- E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Apa yang dilakukan untuk mengatur proses mengelola manajemen karyawan yang belum paham dengan tugas kerja?

Jawabannya: Penilaian kerja dan mengatur proses pekerjaan setiap minggunya.

2. Bagaimana menciptakan peluang terbaik dalam strategi mengelola manajemen di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Memberikan pelayanan yang baik dan ramah kepada konsumen agar kualitas pelayanan disini bisa dilihat dan dipandang masyarakat Padangsidempuan.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Rukmana Rambe

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 25 Tahun

Jabatan : Admin

A. Strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Bagaimana para usaha karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Berani tanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing dan mampu memahami keinginan atasan.

2. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang di buat Rahmat syariah ?

Jawabannya: Berbagai menganalisis kebutuhan tenaga kerja, dan memilih karyawan yang dianggap paling sesuai untuk posisi pekerja masing-masing.

3. Hal baik apa saja yang sudah anda dapat berikan untuk Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Rencananya sudah memuaskan pada bagian tim kerja yang baik.

B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan

1. Bagaimana strategi yang ingin dihadapi pada karyawan lainnya dalam bekerja?

Jawabannya: Program kinerja, proses rekrutment dan perencanaan kebutuhan dan pembinaan bagi karyawan lainnya.

2. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah?

Jawabannya: sumber daya manusia sebagai faktor pendukung utama Rahmat syariah swalayan dan ketersediaan sumber daya manusia begitu baik dari tim kinerja.

C. Kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia Rahmat syariah swalayan

1. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?

Jawabannya: Sudah baik karena aset penting bagi visi misi Rahmat syariah swalayan.

2. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?

Jawabannya: Dalam hal ini tentu saya tidak tahu, dan jika tidak sesuai kinerja maka akan dikeluarkan langsung itu saja.

D. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa yang bisa anda lakukan untuk usaha Rahmat syariah swalayan dalam bekerja dengan optimal?

Jawabannya: Melakukan analisis ketersediaan tenaga kerja saat ini dan evaluasi kinerja dan jenjang kinerja yang jelas terencana.

2. Bagaimana hasil gaji yang didapat dalam per bulan untuk karyawan lainnya?

Jawabannya: Sekitaran Rp. 2.000.000

3. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Mulai bekerja dari jam 06.45 sampai 22.00 Wib.

E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Hal strategi **bagaimana** yang bisa mewujudkan bisnis usaha di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Bisnis usaha Rahmat syariah merupakan pola bisnis syariah yang sudah memiliki 4 cabang terkenal di Kota Padangsidempuan.

2. Siapa yang memilih bagian kinerja yang tepat pada posisi kemampuan karyawan lainnya?

Jawabannya: Para atasan staff kinerja yang sudah memiliki posisi jabatan oleh pemilik Rahmat syariah swalayan.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Sukma

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 26 Tahun

Jabatan : Stand/ Pramuniaga

- A. Strategi Rahmat syariah mengelola manajemen sumber daya manusia
1. Bagaimana para usaha karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: strategi skills dalam kemampuan saya bekerja untuk berkontribusi bisnis secara berkembang memiliki jadwal serta tugas secara efisien.
 2. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang dibuat Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Komunikasi yang baik para rekan kerja lainnya dan menciptakan kerja yang nyaman.
 3. Apa saja yang sudah anda dapat berikan untuk Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Mengembangkan skills, menggelar rapat bulanan terkait kinerja.
- B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan
1. Bagaimana strategi yang ingin dicapai dihadapan pada karyawan lainnya dalam bekerja?
Jawabannya: Berfokus pada mekanisme pencapaian tujuan bisnis usaha penjualan.
 2. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Perkembangan karir karyawan setiap tahunnya.
- C. Kendala yang dihadapan untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya di Rahmat syariah swalayan
1. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?
Jawabannya: sudah pasti terima dengan baik melalui pendukung adanya team work.
 2. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?
Jawabannya: Menegur karyawan dengan tenang tanpa mempermalukan pihak atasan.
- D. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan
1. Apa yang bisa anda lakukan untuk usaha Rahmat syariah swalayan dalam bekerja dengan optimal?
Jawabannya: Yaitu strategi mempertahankan bisnis yang sudah terkenal.
 2. Bagaimana gaji yang didapat perbulan untuk karyawan lainnya?
Jawabannya: saya hanya Rp. 2.000.000
 3. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Pada pukul 07.00 dan tutup jam 22.00 wib.

E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa saja proses untuk masuk di Rahmat syariah swalayan untuk bergabung di usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Awal masuk saya disini skills, ijazah yang berlaku itu saja.

2. Hal strategi apa yang bisa mewujudkan bisnis usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Rahmat syariah swalayan sudah memiliki 4 cabang di Padangsidempuan, formasi kelengkapan produk yang ada dibutuhkan rumah tangga.

3. Siapa yang memilih bagian kinerja yang tepat pada posisi kemampuan lainnya?

Jawabannya: Dari atasan yang mengatur dan pimpinan posisi jabatan ini.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Dewi Sartika

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 21 Tahun

Jabatan : Stand/ Pramuniaga

A. Strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Bagaimana para usaha karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Setiap karyawan di Rahmat syariah swalayan diberikan wewenang untuk memperhatikan tujuan pribadi atau tujuan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang dibuat Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam membangun sistem rekrutmen dan seleksi karyawan.

3. Hal baik apa saja yang sudah anda dapat berikan untuk Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Menciptakan lingkungan kerja yang baik antara manajemen karyawan lainnya serta menyeimbangkan keperluan masing-masing keahlian pekerjaan.

B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan

1. Bagaimana strategi yang ingin dihadapkan para karyawan lainnya dalam bekerja?

Jawabannya: Memiliki sikap rajin, kreatif inovatif dan kemampuan manajemen waktu yang baik dan kerja sistem sesama tim.

2. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Nilai potensi pemasukan bagi Rahmat syariah swalayan.

C. Kendala yang dihadapkan untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan?

1. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?

Jawabannya: Sudah, saya sebagai karyawan bekerja sebagai secara optimal, bertanggung jawab pada sesuatu yang dilakukan.

2. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?

Jawabannya: Pasti ada teguran yang tepat dan memotivasi supaya bekerja baik.

D. Kendala apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa yang bisa anda lakukan untuk usaha Rahmat syariah swalayan dalam bekerja dengan optimal?

Jawabannya: Mengoptimalkan hubungan baik dengan atasan bersama rekan lain.

2. Bagaimana gaji yang didapat waktu perbulan untuk karyawan lainnya?

Jawabannya: Saya mendapatkan gaji Rp. 2000.000

3. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Bekerja mulai pukul 06.45 sampai 22.00 wib.

- E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa saja proses untuk masuk di Rahmat syariah swalayan untuk bergabung di usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Penempatan tenaga kerja di area Padangsidempuan, serta pengalaman.

2. Hal strategi yang bisa mewujudkan bisnis usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Fasilitas usaha, produk kebutuhan SDM lengkap dan itu saja.

3. Siapa yang memilih bagian kinerja yang tepat pada posisi kemampuan karyawan lainnya?

Jawabannya: bagian-bagian para senior karyawan atasan.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Ary
Jenis Kelamin : Laki-laki
Umur : 21 Tahun
Jabatan : Kepala Gudang

A. Strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Bagaimana strategi para usaha karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Strategi dilihat untuk mengupayakan sumber daya manusia dan mengembangkan potensi agar mencapai target yang dicapai.

2. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang dibuat Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Adanya pelatihan atau training hal ini untuk meningkatkan keterampilan kemampuan saya dan sikap sebagai karyawan Rahmat syariah swalayan.

3. Hal baik apa saja yang sudah anda dapatkan untuk Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Sistem kerjanya yang tidak membosankan.

B. Sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan

1. Bagaimana strategi yang ingin dihadapi pada karyawan lainnya dalam bekerja?

Jawabannya: Aktivitas area kerja dilihat adanya penilaian kerja dan tunjangan bonus.

2. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Penilaian kinerja serta pengembangan karir.

C. Kendala yang dihadapi untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?

Jawabannya: Sudah sepenuhnya harapan Rahmat syariah swalayan sudah lebih maju dari swlaayan lainnya.

2. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?

Jawabannya: Saling ada unsur teguran yang positif aja dan lebih tegas.

D. Kendala apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa saja yang bisa anda lakukan untuk usaha Rahmat syariah swalayan dalam bekerja dengan optimal?

Jawabannya: Visi misi dan pekerjaan untuk mencapai tujuan target bisnis

2. Bagaimana gaji yang didapat untuk perbulan karyawan lainnya?

Jawabannya: Rp. 2.000.000

3. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Pukul 07.00wib sampai 22.00 wib.

- E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan
1. Apa saja proses untuk masuk di Rahmat syariah swalayan untuk bergabung di usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Mengisi formulir pribadi, CV, dan pasfoto aja.
 2. Hal strategu yang bisa mewujudkan bisnis usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Strategi kepercayaan pelanggan yang sudah tepat dan fasilitas kelengkapan produk usaha dimiliki.
 3. Siapa yang memilih bagian kinerja yang tepat pada posisi kemampuan karyawan lainnya?
Jawabannya: Staff manager maupun karyawan yang bertanggung jawab.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Juni
Jenis Kelamin : Perempuan
Umur : 23 Tahun
Jabatan : Kasir

- A. Strategi Rahmat syariah mengelola manajemen sumber daya manusia
1. Bagaimana para usaha karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Melihat dari sisi penilaian kinerja pada karyawan lainnya dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan dari atasan.
 2. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang dibuat Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Ada beberapa insentif berdasarkan pada bonus gaji dan target.
 3. Hal baik apa saja sudah anda dapatkan untuk Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Ada sebuah kebebasan kinerja karyawan dalam tugas masing-masing.
- B. Sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan
1. Bagaimana strategi yang ingin dicapai dihadapan pada karyawan lainnya dalam bekerja?
Jawabannya: Strategi lingkungan kerja yang nyaman ada tahap evaluasi survei dari atasan setiap minggunya dan saling terbuka.
 2. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Bisnis Rahmat syariah swalayan banyak melakukan promosi dan menarik.
- C. Kendala yang dihadapan untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan
1. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?
Jawabannya: Tentu sudah ada tanggung jawab masing-masing pekerjaan.
 2. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?
Jawabannya: terkadang jika ada pelaporan saja.
- D. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan
1. Apa yang bisa anda lakukan untuk usaha Rahmat syariah swalayan dalam bekerja dengan optimal?
Jawabannya: prioritas kerja dengan baik komunikasi paling baik.
 2. Bagaimana gaji yang didapat waktu perbulan untuk karyawan lainnya?
Jawabannya: Rp. 2.000.000
 3. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Usaha Rahmat syariah swalayan buka pukul 07.00-22.00 wib.

- E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan
1. Apa saja proses untuk masuk di Rahmat syariah swalayan untuk bergabung di usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Paspoto saya ijazah dan CV yang saya serahkan.
 2. Hal strategi yang bisa mewujudkan bisnis usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Lokasi usaha yang dekat pusat kota pelayanan yang ramah juga.
 3. Siapa yang memilih bagian kinerja yang tepat pada posisi kemampuan karyawan?
Jawabannya: Operator tim bagian staff atasan.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Dewi

Jenis Kelamin : Perempuan

Umur : 27 Tahun

Jabatan : Kasir

A. Strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Bagaimana usaha para karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah?

Jawabannya: Membuat perencanaan secara rutin dan pengambilan keputusan.

2. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Kualitas kejujuran dalam bekerja.

3. Hal baik apa saja yang sudah anda dapatkan untuk Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Fasilitas yang memadai upah gaji dan bonus itu saja.

B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan

1. Bagaimana strategi yang ingin dihadapkan para karyawan lainnya dalam bekerja?

Jawabannya: motivasi karyawan yang membangun untuk visi misi perusahaan.

2. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Faktor organisasi dan kebijakan kepuasan bekerja.

C. Kendala yang dihadapkan untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?

Jawabannya: Saya sudah yakin dan peraturan yang sudah diterapkan wajib dipatuhi.

2. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?

Jawabannya: Sejauh ini saya belum bisa melihat rekan kerja yang malas-malas.

D. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa yang bisa anda lakukan untuk Rahmat syariah swalayan dalam bekerja optimal?

Jawabannya: Semakin banyak pekerjaan tentu akan sesuai keinginan memuaskan usaha Rahmat syariah berdasarkan gaji dan jabatan.

2. Bagaimana hasil gaji yang didapat dalam perbulan untuk karyawan lainnya?

Jawabannya: Rp. 2.000.000

3. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: 06.45-22.00 wib.

E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa saja proses untuk masuk di Rahmat syariah swalayan untuk bergabung di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Melalui wawancara, serta pengalaman bekerja.

2. Hal strategi bagaimana yang bisa mewujudkan bisnis usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Mempromosikan dengan orang sekitar terhadap usaha dan kelengkapan barang jasa dan produk

3. Siapa yang memilih bagian kerja yang tepat pada posisi kemampuan karyawan lainnya?

Jawabannya: Para atasan melalui bagian manager yang mengatur para karyawan lainnya.

HASIL WAWANCARA

Daftar pertanyaan Karyawan Rahmat Syariah Swalayan

Nama : Syarif

Jenis Kelamin : Laki-laki

Umur : 25 Tahun

Jabatan : Helper

A. Strategi Rahmat syariah swalayan mengelola manajemen sumber daya manusia

1. Bagaimana para usaha karyawan lainnya dengan strategi yang dibuat oleh Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Tujuan kelangsungan bisnis Rahmat syariah swalayan berkembang setiap tahunnya.

2. Apa saja dorongan yang baik untuk meningkatkan kualitas pekerja lainnya yang dibuat Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Pengembangan kinerja karyawan di lingkungan bekerja.

3. Hal baik apa saja yang sudah anda dapatkan untuk Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Gaji insentif yang adil.

B. Strategi sumber daya manusia yang ada di Rahmat syariah swalayan

1. Bagaimana strategi yang ingin dicapai dihadapan para karyawan lainnya dalam bekerja?

Jawabannya: Meningkatkan kualitas pelayanan yang ramah dan menciptakan rasa persaudaraan yang baik.

2. Sumber daya bagaimana yang mampu mewujudkan perkembangan usaha Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Masyarakat bisa melihat story media sosial Rahmat syariah swalayan tentang promo yang sedang ada.

C. Kendala yang dihadapan untuk menjalankan strategi mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah

1. Apakah kinerja yang diberikan sudah bisa anda terima baik dari atasan untuk menjalankan tugas?

Jawabannya: Saya sebagai karyawan sudah paasti bisa mematuhi segala aturan apa saja yang dibuat.

2. Bagaimana posisi jabatan karyawan yang malas-malas?

Jawabannya: Apabila malasnya kelewatan sebaiknya dikeluarkan saja.

D. Upaya apa saja yang bisa membuat strategi bisa berjalan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan

1. Apa saja yang bisa anda lakukan untuk usaha Rahmat syariah swalayan dalam bekerja dengan optimal?

Jawabannya: Waktu bekerja ada jarak untuk istirahat dan kerja saling mendukung.

2. Bagaimana gaji yang didapat waktu perbulan untuk karyawan lainnya?

Jawabannya: Rp 2.000.000

3. Bagaimana peraturan waktu bekerja dalam sehari di Rahmat syariah swalayan?

Jawabannya: Sekitaran pukul 07.00 sampai 22.00 wib.

- E. Menciptakan proses strategi yang tepat untuk mengelola manajemen sumber daya manusia di Rahmat syariah swalayan
1. Apa saja proses untuk masuk di Rahmat syariah swalayan untuk bergabung di usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Selembar CV, pasfoto, dan ijazah.
 2. Hal strategi bisa mewujudkan bisnis usaha Rahmat syariah swalayan?
Jawabannya: Bisnis Rahmat syariah swalayan sudah mempunyai 4 cabang di kota Padangsidempuan sejak tahun 2008 sampai terkenal saat ini.
 3. Siapa yang memilih bagian kinerja yang tepat pada posisi kemampuan karyawan lainnya?
Jawabannya: Staff atasan pemilik Rahmat syariah swalayan.

LAMPIRAN



1. Foto wawancara dengan Bapak Hariawan Ramadhan sebagai staff Manager Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidempuan.



2. Foto wawancara dengan Ibu Sarah sebagai Staff administrasi pajak Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidempuan.



3. Foto wawancara dengan Karyawan Ibu Rani Nasution di Rahmat syariah City Walk Kota Padangsidimpuan.



4. Foto wawancara dengan kasir Ibu Ristia Ningsih Rahmat Syariah Swalayan City Walk Kota Padangsidimpuan.



5. Foto wawancara dengan Bapak Ary selaku Kepala Gudang Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidempuan.



6. Foto wawancara dengan Bapak Syarif selaku Helper Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidempuan.



7. .Foto wawancara dengan Ibu Syafridah Hanum selaku Stand Pramuniaga Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidimpuan.



8. Foto wawancara dengan ibu Juni selaku Kasir Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidimpuan.



9. Foto wawancara dengan Ibu Sukma selaku Stand pramuniaga Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidimpuan.



10. Foto wawancara dengan Ibu Dewi Sartika selaku Stand/Pramuniaga Rahmat syariah swalayan City Walk Kota Padangsidimpuan.



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

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : *0294* /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/10/2021
Lampiran :
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

06 Oktober 2021

Yth. Bapak/Ibu;

1. Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
2. Rini Hayati Lubis : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Haisah Pasaribu
NIM : 1740200280
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan
Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 4216 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/07/2023
Hal : Mohon Izin Riset

28 Juli 2023

Th. Pengelola Rahmat Syariah Swalayan Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Hafsah Pasaribu
NIM : 1740200280
Semester : XIII (Tiga Belas)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia."

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

sa.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan



Abdul Nasser Hasibuan

ambusan
ekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



CV. RAHMAT SYARIAH JAYA MANDIRI

OFFICE : JL. MH. THAMRIN, NO. 11 BC : 4 KEL. WEK IV KEC. PADANGSIDIMPUAN UTARA
KOTA PADANGSIDIMPUAN-SUMUT TELP. (0634) 21682 E-Mail : cv.rsjm@yahoo.com

Padangsidimpuan, 8 Januari 2024

Nomor : 014/ SK-RSJM/01/2024
Perihal : Balasan Permohonan Izin Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan
di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Nomor : 4216 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/07/2023, hal Mohon Izin Riset, maka Direktur CV. Rahmat Syariah Jaya Mandiri dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini:

Nama : Hafsa Pasaribu
Nim : 1740200280
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah kami setuju untuk melakukan Riset Pada Swalayan Rahmat Syariah guna untuk melengkapi data pada penyusunan Skripsi dengan judul : Strategi Rahmat Syariah Swalayan Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Direktur CV. RSJM

A/N. Zaimal Abuhin Nasution

