



**IMPLIKASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMIS PADA PT BANK
SUMUT CABANG SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

**Oleh :
RISKA PAUZIAH
NIM. 17 401 00005**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**IMPLIKASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI PADA PT BANK
SUMUT CABANG SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh :

**RISKA PAUZIAH
NIM. 17 401 00005**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

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

Nurul Izzah, M.Si
NIP. 19900122 201801 2 003

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. Riska Pauziah
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 21 September 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Riska Pauziah yang berjudul “ **Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan**”.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

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

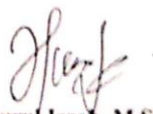
Wassalamu'alaikumWr.Wb.

PEMBIMBING I



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

PEMBIMBING II



Nurul Izzah, M.Si
NIP. 19900122 201801 2 003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : **RISKA PAUZIAH**
NIM : 1740100005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan**

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 IAIN 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 IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 21 September 2021

Saya yang Menyatakan,



RISKA PAUZIAH
NIM. 17 401 00005

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Riska Pauziah**

NIM : 17 401 00005

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

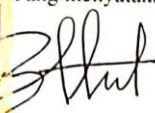
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak bebas royalti non eksklusif (*non-exclusive royalty-free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "**Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan**".

Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri 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: 21 September 2021
Yang menyatakan,




Riska Pauziah
NIM. 17 401 00005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : RISK PAUZIAH
NIM : 17 401 00005
FAKULTAS/JURUSAN : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut
Cabang Syariah Padangsidimpuan

Ketua,

Drs. Kamaluddin, M.Ag.
NIP. 19651102199103 1 001

Sekretaris,

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 19841130 2018001 2 001

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag.
NIP. 19651102199103 1 001

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 19841130 2018001 2 001

Dr. Rukiah, SE., M.Si.
NIP. 19760324200604 2 002

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa, 19 Oktober 2021
Pukul : 09.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus / 72 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,76
Predikat : PUJIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : IMPLIKASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS NILAI-NILAI ISLAMI PADA PT BANK
SUMUT CABANG SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : RISKI PAUZIAH
NIM : 17 401 00005

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 17 November 2021
Dekan,


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

ABSTRAK

Nama : Riska Pauziah
NIM : 17 401 00005
Judul Skripsi : Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah penerapan nilai-nilai islami dalam proses manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik, akan tetapi dalam proses seleksi nya tidak menerapkan nilai Islam berupa nilai syariah yaitu tidak adanya tes baca dan tulis Al-Quran. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan menerapkan nilai-nilai islami pada manajemen sumber daya manusia, bagaimana dampak atau efek manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai-nilai islami yang diterapkan pada manajemen sumber daya manusia PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan, untuk mengetahui dampak atau efek manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai islami pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan penerapan nilai-nilai islami dalam manajemen sumber daya manusia, sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan penerapan nilai-nilai islami dalam manajemen sumber daya manusia yaitu membahas tentang pengertian, jenis-jenis, tujuan, proses-proses, dan manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini adalah wakil pimpinan cabang dan 3 orang karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai islami dalam manajemen sumber daya manusia pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan telah dilaksanakan dengan baik, namun masih ada yang belum dilaksanakan. Dampak atau efek yang ditimbulkan yaitu berupa budaya kerja perusahaan, proses-proses manajemen sumber daya manusia dan produktivitas bonafisitas perusahaan, serta kepercayaan masyarakat pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

Kata Kunci : Implikasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nilai-Nilai Islami

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madīnatul ‘ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan, berserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul “ **Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.**”, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah, di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, 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. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Hubungan Institusi.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah, ibu Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah serta civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM, selaku Pembimbing I dan Ibu Nurul Izzah, M.Si selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, yang telah sabar memberi bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum, selaku kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan

kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi Peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Sukanto dan Ibunda Mariani Dalimunthe yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya.
8. Teristimewa kepada saudari-saudari saya, Sriana selaku kakak peneliti, Uci Ramadhani selaku kakak peneliti, dan Cinta Ahda Nia Putri selaku adik peneliti. Mereka inilah salah satu motivasi serta menyemangati peneliti dalam menyusun skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat peneliti yaitu Rahmad Hasan, Fitri Annisa Manik, Iswanggi Sitompul, Mardiana Sitompul, Siti Nurhayani, Eva Fitriani Pasaribu dan Annisa Mutiara Pasaribu yang selalu membantu, memberikan dukungan serta semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Pihak PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan waktu kepada peneliti untuk melakukan penelitian diperusahaan tersebut. Serta Ibu Nona Soraya yang selalu membantu serta memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman group kkl, group magang yang selalu memberikan motivasi dan arahan yang membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Perbankan Syariah 1 angkatan 2017 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Padangsidempuan, September 2021
Peneliti,

Riska Pauziah
NIM. 17 401 00005

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. 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	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik 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
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	’	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

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

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathāh	A	A
—	Kasrah	I	I
—و	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

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

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbûthah ada dua.

- a. Ta Marbûthah hidup yaitu Ta Marbûthah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dummah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbûthah mati yaitu Ta Marbûthah yang mati atau mendapat harakat 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).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem 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 diberitanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

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

- a. 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.

- b. 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.

6. Hamzah

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

7. 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 bias dilakukan dengan dua cara bias dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. 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 capital 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 Arab nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. 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. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB vi

DAFTAR ISI.....xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR..... xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Batasan Masalah..... 6

C. Batasan Istilah 6

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan Penelitian 8

F. Kegunaan Penelitian..... 9

G. Sistematika Pembahasan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori..... 12

1. Implikasi..... 12

a. Pengertian Implikasi 12

b. Jenis-Jenis Implikasi..... 12

2. Manajemen Sumber Daya Manusia 13

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 13

b. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia..... 14

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 21

d. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam
Perspektif Islam 21

3. Budaya Kerja Perusahaan 22

a. Pengertian Budaya Kerja..... 22

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja 23

4. Nilai-Nilai Islami 24

a. Pengertian Nilai-Nilai Islami 24

b. Macam-Macam Nilai-Nilai Islam..... 25

5. Etos Kerja Dalam Islam..... 26

a. Pengertian Etos Kerja..... 26

6. Bank Syariah.....	31
a. Pengertian Bank Syariah.....	31
7. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami.....	32
B. Penelitian Terdahulu	34
BAB III Metodologi Penelitian	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
B. Jenis Penelitian.....	40
C. Subjek Penelitian.....	40
D. Sumber Data Penelitian.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	43
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
1. Sejarah Berdirinya Unit Usaha Syariah PT Bank Sumut.....	47
2. Makna Logo Bank Sumut Syariah	50
3. Visi Misi Bank Sumut Syariah.....	51
4. Struktur Organisasi	51
5. Produk Bank Sumut Syariah	56
B. Deskripsi Hasil Penelitian	58
1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan	58
2. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian	68
1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan	69
2. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan	71
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 11.1 Penelitian Terdahulu	34
--	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 1 Makna dan Logo	50
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia Islam yaitu menerapkan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan. Dari sisi dunia organisasi Islam, sering kali ditemukan praktik rekrutmen serta seleksi yang tidak mendukung karir akademisi Islam. Tampaknya manajer lebih percaya dengan kemampuan yang dimiliki oleh akademisi lulusan kampus non Islam. Anggapan Islam sebagai pengatur nilai halal dan haram cukup diselesaikan dengan masa training. Hal seperti ini akan mempersulit perkembangan manajemen sumber daya manusia Islam.¹

Sehingga muncullah orang yang beranggapan bahwasanya bank konvensional dan bank syariah itu sama. Mereka beranggapan bank konvensional dan bank syariah hanya beda nama saja. Penyebab dari banyaknya orang-orang yang menyatakan demikian disebabkan karena sumber daya manusia pada bank syariah tersebut belum sepenuhnya islami. Maksud dari sumber daya manusia yang belum islami adalah sumber daya yang beragama Islam namun tidak menerapkan nilai-nilai Islam.

Seperti pada PT Bank Sumut Syariah merupakan lembaga keuangan yang menerapkan prinsip Syariah. PT Bank Sumut Syariah merupakan bank daerah provinsi Sumatera Utara yang memiliki beberapa cabang di Sumatera

¹Ihsan Rahmat, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan," *Jurnal Ilmiah Syi'ar* Vol. 18, No. 1 (2 Februari 2018): 23, hlm. 36.

Utara salah satunya PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan. PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami yaitu nilai akidah dalam tahap rekrutmen serta seleksi yang mengharuskan beragama Islam serta diwajibkan untuk menutup aurat bagi wanita.

Namun terdapat masalah yang peneliti temukan terkait proses rekrutmen, seleksi serta penempatan, dimana perusahaan belum melakukan proses-proses tersebut dengan baik. Yang mana hampir seluruh karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan pada saat seleksi perusahaan tidak menerapkan nilai Islam berupa nilai Syariah yaitu hampir seluruh karyawannya tidak melalui tes baca tulis Al-Quran, tes pengetahuan agama serta mengenai perbankan syariah. Mereka hanya melalui tes secara umum saja seperti tes psikotest.²

Selain itu, dalam tahap pelatihan dan pengembangan karyawannya masih kurang seimbang untuk *syariah skill* yang biasanya diisi dengan pelatihan mengenai tauhid (akidah), serta syariah. Dan hal tersebut tidak mencerminkan etos kerja dalam Islam, yang mana etos kerja dalam Islam yaitu semangat kerja yang mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhai oleh Allah tuhan semesta alam, dan bagaimanapun caranya.³

Masalah tersebut akan berdampak pada citra perusahaan, karena jika tidak adanya tes baca tulis Al-Quran dikhawatirkan akan adanya calon karyawan

² Wawancara dengan Ibu Nona Soraya, Pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan, 8 April 2021, pukul 15.45 Wib.

³ Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021), hlm. 50.

yang tidak pandai dalam baca maupun tulis Al-Quran. Karena PT Bank Sumut Cabang Syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang menonjolkan aspek syariahnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alkausar menyatakan bahwa: “Di Bank Pembiayaan Rakyat Mitra Agro Usaha telah melaksanakan tahapan tes seperti tes baca dan tulis Al-Quran, praktik ibadah serta tes pengetahuan agama, karena tes tersebut sangat perlu dilakukan pada lembaga keuangan syariah”.⁴

Dan permasalahan tersebut tidak sesuai dengan teori yang ada. Pada prinsipnya proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan syariah bertujuan untuk mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpacu pada unsur amanah dan profesional. Alat tes atau seleksi yang digunakan yaitu tes tertulis syariah, wawancara syariah serta rekomendasi syariah.⁵

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yogi Septri Nugraha menyatakan bahwa tes tertulis syariah bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan pengalaman keislaman seorang pelamar dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini, yang ingin diketahui adalah batas minimum atau standar minimal pengetahuan dan pengamalan keislaman sehari-hari.⁶

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfina Wahyu Lestari menyatakan bahwa proses seleksi di BSI 2 KCP Ngawi tidak melaksanakan tes yang berkaitan keagamaan padahal pihak Bank tersebut berbasis syariah. Pihak

⁴A. Alkausar, “Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung” (Undergraduate, IAIN Raden Intan Lampung, 2017), hlm. 87.

⁵Erni Tisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah*(Bandung: PT Refika Aditama, 2016), hlm. 222.

⁶Yogi Septri Nugraha, “Proses rekrutmen dan seleksi di PT. Bank Syariah Mandiri kantor KCP Batu” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018), hlm. 25.

BSI 2 KCP Ngawi hanya mengadakan tahapan proses seleksi secara umum saja, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawannya yang memang tidak sepenuhnya sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.⁷

Fenomena selanjutnya yaitu karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan yang berasal dari jurusan syariah masih minim, sebagian karyawan berasal dari jurusan umum seperti pertanian ataupun akuntansi. Sehingga hal ini akan membuat sulit bagi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan untuk berkembang secara baik jika sumber daya manusianya tidak memiliki pengetahuan dan spirit dalam bidang ekonomi syariah. Dalam hal ini, perusahaan berusaha menyetarakan pengetahuan mereka dengan mengadakan pelatihan. Setelah karyawan lulus maka diadakan pelatihan dasar mengenai perbankan Syariah.⁸

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rozalinda mengatakan bahwa :

Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan penting yang merupakan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Keadaan ini akan berimplikasi terhadap peningkatan kuantitas dan kualitas produksi.⁹

Untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan terhadap seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat

⁷ Alfina Wahyu Lestari, "Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi" (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2021), hlm. 68.

⁸ Wawancara dengan Ibu Nona Soraya, Pegawai PT Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan, 8 April 2021, pukul 15.45 Wib.

⁹ Rozalinda, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah | Rozalinda | Al-Masraf : Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan," Vol. 1, No 1, 2016, hlm. 121.

pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada umumnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi.¹⁰

Dengan adanya pola manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami pada Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan memberikan dampak yang positif. Dampak yang diterima seperti untuk budaya perusahaan yaitu selalu mengadakan *briefing* setiap pagi guna untuk membicarakan hasil serta kendala yang terjadi pada hari kemarin, sehingga segala permasalahan yang timbul akan dapat diatasi dengan cepat. Kebiasaan *briefing* termasuk anjuran dalam agama guna untuk selalu bermusyawarah apabila terjadi perbedaan pendapat. Dengan memiliki nilai-nilai islami kinerja karyawan tidak akan melakukan kecurangan berupa mengambil dana nasabah.¹¹

Berdasarkan penelitian Muzayyanah Jabani dan Tadjuddin menyatakan bahwa: “penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islami memiliki efek yang bagus serta penilaian kinerja dan kompensasi karyawan merupakan hal yang dapat meningkatkan motivasi karyawan”.¹²

Sedangkan dalam penelitian Hamdi Agustin menyatakan bahwa: “penerapan nilai-nilai Islam dalam aktivitas perbankan syariah dapat mendukung proses perkembangan perbankan syariah kedepannya. Penerapan

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

¹¹ Wawancara dengan Bapak Zulfizar Syahputra Lubis, Pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, pada tanggal 10 Juni 2021 pukul 14.15 wib.

¹² Jabani And Tadjuddin, “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo), ”*Palita: Journal Of Social-Religion Research* Vol. 3, No. 1 (27 Agustus 2018), hlm. 28.

nilai-nilai Islam pada bank syariah secara baik dan benar dapat memengaruhi keputusan masyarakat untuk menjadi nasabah bank syariah”.¹³

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jika perusahaan menerapkan nilai-nilai Islami, maka perusahaan tersebut akan terjaga nama baiknya, serta mampu membuat operasional perusahaan berjalan dengan baik dan berkembang. Berdasarkan fenomena serta penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan”**.

B. Batasan Masalah

Untuk membatasi peneliti dalam proses penelitian, peneliti membatasi masalah yang akan di bahas yaitu bagaimana implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan serta pengembangan karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

C. Batasan Istilah

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

1. Implikasi menurut Islamiy dalam buku Poniman adalah adanya suatu penerapan program kebijakan yang menimbulkan akibat baik maupun tidak

¹³ Hamdi Agustin, “Analisis Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank Syariah Di Pekanbaru,” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking And Finance* Vol. 2, No. 2 (15 November 2019), hlm. 29.

baik pada suatu sasaran program yang diterapkan.¹⁴ Implikasi dalam penelitian ini adalah akibat yang ditimbulkan dari adanya penerapan manajemen sumber daya manusia islami yang dibuat oleh PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan terhadap pihak-pihak yang menjadi sasaran dalam pelaksanaan program tersebut.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah Ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan antara karyawan di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan secara efektif dan efisien yang mencakup dalam tujuan perusahaan.
3. Budaya perusahaan adalah aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam perusahaan tersebut.¹⁶ Budaya perusahaan dalam penelitian ini adalah aturan main yang ada di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yang menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam perusahaan.

¹⁴Poniman, *Tradisi Cinandi Di Banyuwangi* (Bali: Nilacakra, 2020), hlm. 145.

¹⁵Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), hlm. 1.

¹⁶Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 104.

4. Nilai-Nilai islami adalah konsep dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh manusia mengenai beberapa masalah pokok yang berhubungan dengan Islam untuk dijadikan pedoman dalam bertingkah laku, baik nilai bersumber dari Allah maupun hasil interaksi manusia tanpa bertentangan dengan syariat.¹⁷ Nilai-Nilai Islam dalam penelitian ini adalah keyakinan yang dijunjung oleh karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan dalam bertingkah laku sesuai dengan kebijakan perusahaan.
5. Etos Kerja dalam Islam adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.¹⁸ Etos kerja dalam penelitian ini adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan yang berlandaskan etika serta perspektif kerja yang diyakini pada saat bekerja.
6. Bank Syariah yaitu bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga ataupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan

¹⁷Ema Salma, “Nilai-nilai Islam pada Bank Berbasis Syariah (Studi pada BNI Syariah Cabang Kota Makassar)” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017) hlm. 34.

¹⁸ Akmal Mundiri, *Kepemimpinan dan etos kerja di lembaga pendidikan islam* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), hlm. 21.

kegiatan usahanya.¹⁹ Bank Syariah dalam penelitian ini adalah PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan yang ingin diteliti yaitu :

1. Bagaimana PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan menerapkan nilai-nilai islami pada manajemen sumber daya manusia ?
2. Bagaimana dampak atau efek manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui nilai-nilai islami yang diterapkan pada manajemen sumber daya manusia PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian berguna bagi peneliti sebagai syarat menyelesaikan studi pada Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Serta untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan

¹⁹Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 32.

wawasan peneliti tentang ilmu Perbankan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti yang meneliti topik ataupun permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan yang lain dalam bidang sumber daya manusia.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan peneliti guna untuk mempermudah peneliti dalam penyusunan proposal dan skripsi selanjutnya. Peneliti mengklasifikasikan pembahasan kedalam tiga bab yaitu antara lain :

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian, serta sistem pembahasan. Secara umum, seluruh sub bahasan yang terdapat pada pendahuluan membahas mengenai hal yang melatar belakangi suatu masalah guna untuk diteliti. Masalah yang ada akan didefenisikan, kemudian memilih beberapa poin sebagai batasan masalah yang ada.

Bab II Landasan teori yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa judul yang diteliti sudah dibahas sebelumnya, sebagai bukti bagi peneliti untuk keaslian proposal sampai skripsi.

Bab III Landasan metodologi penelitian yang terdiri dari waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data serta teknis analisis data.

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

Bab V Penutup merupakan kesimpulan penelitian yang berisi tentang hasil yang telah diperoleh 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. Implikasi

a. Pengertian Implikasi

Implikasi adalah suatu bentuk akibat atau efek yang dapat digunakan sebagai objek yang diberikan untuk perawatan secara sengaja atau tidak sengaja.²⁰ Menurut Islamy dalam buku Poniman mengemukakan bahwa kata implikasi diartikan sebagai suatu hal atau keadaan yang terjadi atas akibat suatu proses kebijakan yang sudah dirumuskan. Menurut Silalahi dalam buku Poniman menyatakan bahwa implikasi merupakan adanya suatu penerapan program kebijakan yang menimbulkan akibat baik maupun tidak baik pada suatu sasaran program yang diterapkan.²¹

b. Jenis-Jenis Implikasi

Beberapa jenis implikasi dalam penelitian antara lain yaitu :²²

1) Implikasi Teoretis

Implikasi teoretis merupakan hasil penelitian yang mengakibatkan timbulnya atau tepatnya teori dengan kenyataan atau sebaliknya tidak tepatnya teori dengan kenyataan atau melahirkan teori yang baru setelah dilakukannya uji validitas data dan analisis data.

²⁰Yevi Gusla Nengsih dan Khairunnisa Samosir, *Matematika Diskrit* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), hlm. 22.

²¹ Poniman, *Tradisi Cinandi Di Banyuwangi*, hlm. 145.

²²Beni Ahmad Saebani dan Yana Sutisna, *Metode Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), hlm. 285.

2) Implikasi Metodologi

Implikasi metodologi merupakan metodologi yang digunakan menimbulkan temuan tertentu dalam penelitian yang terkait dengan permasalahan yang dikaji. Implikasi metodologi juga menjelaskan inovasi dan ide yang telah ditemukan, dikembangkan, dan dilakukan untuk memecahkan sebuah masalah dalam ilmu pengetahuan melalui hasil penelitian yang juga memuat bagian tentang masukan atau saran serta kesimpulan penelitian.

3) Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial mengulas atau membahas kesimpulan atau hasil akhir penelitian yang diperoleh berdasarkan kebijakan yang diterapkan dalam metode penelitian.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora dalam buku Sukmawati Simarjuni mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, serta pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler dalam buku

Sukmawati Simarjuni manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan serta praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan serta penilaian.²³

Dari pengertian di atas, maka dapat di simpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

b. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mendapatkan manajemen sumber daya manusia yang tepat, maka terdapat beberapa proses, antara lain yaitu :²⁴

1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan aktivitas khusus yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. Manajer sumber daya manusia harus menangani kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Secara spesifik perencanaan sumber daya manusia meliputi perkiraan berapa banyak orang yang dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas-aktivitas yang ditugaskan, berapa banyak orang yang tersedia untuk menjalankan aktivitas-aktivitas itu, serta apa yang seharusnya dilakukan untuk menjamin

²³Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: CV Sah Media, 2015), hlm. 8-9.

²⁴Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 20.

persediaan tenaga kerja sama dengan kebutuhan tenaga kerja dan pada waktu yang tepat.

2) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan orang yang paling cocok untuk mengisi lowongan pekerjaan. Calon karyawan biasanya diperoleh lewat iklan disurat kabar jurnal profesional, agen tenaga kerja, berita lisan yang tersebar, dan kunjungan dari kampus ke kampus berbagai perguruan tinggi.²⁵

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan setelah apa yang direncanakan pada proses awal perencanaan sumber daya insani. Dalam rekrutmen, seorang manajer harus menilai pelamar dengan kejujuran serta keadilan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS An-Nisa ayat 58 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.²⁶

²⁵Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, hlm. 20.

²⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta Timur: Maktabah Al-Fatih, 2019), hlm. 87.

Berdasarkan ayat tersebut Tafsir Al-Qur'an Al-Karim menafsirkan bahwa Al-Qur'an mengajarkan suatu tuntutan hidup yakni tentang amanah. Dan Allah telah memerintahkan agar memegang teguh amanah serta menyuruh berlaku adil.²⁷ Dan dapat disimpulkan bahwa pada proses rekrutmen dalam Islam tidak dibolehkan adanya unsur nepotisme, tindakan kezaliman, penipuan, intimidasi serta kecenderungan terhadap golongan tertentu. Karena dalam Islam memilih calon karyawan harus berdasarkan kelayakan.

3) Seleksi

Sumber daya organisasi yang paling penting dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusianya. Mempekerjakan orang yang tepat adalah krusial bagi kesuksesan organisasi. Proses seleksi memungkinkan organisasi menentukan sumber daya manusia yang paling cocok dengan kebutuhannya. Selain itu seleksi memungkinkan pencari kerja menentukan apakah organisasi itu cocok dengan kebutuhannya.²⁸

Dalam Islam, seleksi calon karyawan merupakan persoalan yang krusial. Kegiatan seleksi atau pemilihan karyawan merupakan hal yang sangat penting karena akan menentukan jalannya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, memilih calon karyawan harus selektif, agar mendapatkan orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab yang tinggi serta dapat dipercayai.

²⁷Kementrian Agama RI, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an Al-Karim* (Jakarta Timur: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2016), hlm. 240.

²⁸Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, hlm.20.

Proses pemilihan calon karyawan dalam Islam memiliki ketentuan yang mengikat. Proses tersebut diawali dengan menentukan tugas serta tanggung jawab pekerjaan secara terperinci. Calon karyawan diseleksi pengetahuan serta kemampuannya sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS Al-Ankabut ayat 3 :

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ^ط فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ
صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ ﴿٣﴾

Artinya : Dan Sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.²⁹

Berdasarkan ayat tersebut Tafsir Al-Qur'an Al-Karim menafsirkan yakni dan apakah mereka menduga demikian, padahal sungguh, kami bersumpah bahwa kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, yaitu sebelum umat Nabi Muhammad, dengan tugas-tugas keagamaan dan bermacam nikmat dan cobaan, agar tampak perbedaan antara orang-orang yang benar beriman dan berdusta sesuai dengan apa yang diketahuinya berdasarkan ilmu-Nya yang azali (kekal). Maka sesungguhnya Allah pasti mengetahui orang-orang yang benar dalam keimanannya dan pasti mengetahui orang-orang yang dusta.³⁰

²⁹ Departemen Agama RI, hlm. 396.

³⁰ Kementrian Agama RI, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an Al-Karim*, hlm. 299.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah mengetahui apa yang tersembunyi dalam hati manusia, baik yang telah terjadi, sedang terjadi dan yang akan terjadi. Ujian diadakan, agar yang beriman palsu secara praktis menampilkan kepalsuannya yang tadinya disembunyikan dalam hatinya.

4) Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mathis & Jackson dalam buku Muhdar penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat karena seberapa cocok seorang karyawan akan mempengaruhi kualitas pekerjaan.³¹

Penempatan dalam Islam harus dilakukan dengan hati-hati agar setiap pekerja dapat bekerja sesuai dengan keahliannya serta mengerti bagaimana mempekerjakan pekerjaannya. Oleh sebab itu, kegiatan penempatan tidak hanya dilaksanakan setelah seleksi melainkan penempatan dalam rangka promosi, demosi, transfer serta pemberhentian. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam QS Al-Anfal ayat 27 :

³¹Muhdar, *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020), hlm. 152.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا

أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.³²

Berdasarkan ayat tersebut Tafsir Al-Qur'an Al-Karim menafsirkan bahwa bersyukur adalah sebuah keharusan, sebab aneka nikmat tersebut bersumber dari Allah SWT. Tidak bersyukur berarti mengkhianati nikmat tersebut dari pemberinya, segala sesuatu yang berada dalam genggamannya manusia adalah amanat Allah yang harus dijaga dan dipelihara.³³ Dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terhadap umat adalah amanah Allah yang harus dijalankan dengan penuh kejujuran dan arif bijaksana. Seperti halnya dengan menempatkan bawahan adalah sanak saudara yang sebenarnya tidak mampu, berarti telah mengkhianati amanah.

5) Latihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkatan dalam suatu organisasi. Pengembangan merupakan proses dimana memperoleh

³²Departemen Agama RI, hlm. 180.

³³Kementrian Agama RI, *Tafsir Ringkas Al-Qur'an Al-Karim*, hlm. 486.

keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang serta tugas-tugas di masa yang akan datang.³⁴

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karen tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.³⁵

6) Kompensasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan yang *profit making*, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk memelihara serta mempertahankan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi dapat berupa finansial ataupun nonfinansial. Kompensasi dapat diartikan juga sebagai upah atau gaji. Jika para karyawan beranggapan kompensasi yang diterima tidak mencukupi, maka prestasi kerja, motivasi serta kepuasan dapat menurun drastis.³⁶

7) Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan

³⁴Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*, hlm. 21.

³⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 68.

³⁶Burhanuddin Yusuf and M Nur Rianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 41.

untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas operasional dari karyawan.³⁷

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap perusahaan melalui cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang berkaitan. Kegagalan melakukan tugas dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.³⁸

d. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam salah satu unsur yang penting pada suatu organisasi adalah manusianya. Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Allah SWT yang lainnya. Karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-qur'an. Dengan seperangkat organ tubuh yang diberikan oleh Allah SWT kepada

³⁷Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 159.

³⁸Yusuf and Rianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan*, hlm. 40.

manusia, manusia mempunyai daya atau potensi yang jika dikembangkan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, serta manusia yang sadar dengan tanggung jawabnya baik tanggung jawab sebagai hamba ataupun khalifah Allah SWT. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya baik sebagai hamba ataupun khalifah Allah SWT.³⁹

3. Budaya Kerja Perusahaan

a. Pengertian Budaya Kerja Perusahaan

Karena sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, budaya perusahaan bisa dirasakan oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Suatu perusahaan yang mempunyai budaya perusahaan yang kuat dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar perusahaan. Karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda, baik dari sifat, karakter, keahlian, pendidikan, maupun latar belakang pengalaman dalam hidupnya, diperlukan pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut. Jadi, pada dasarnya budaya perusahaan adalah aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam perusahaan tersebut. Dapat diartikan juga budaya perusahaan merupakan pola terpadu perilaku manusia di

³⁹Abdul Goffar, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam | Islamic Academika" 7, No. 1 (16 Juni 2020), hlm. 43.

dalam perusahaan, termasuk pemikiran, tindakan, dan pembicaraan yang dipelajari serta diajarkan kepada generasi berikutnya.⁴⁰

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, serta memuaskan. Dengan berdasarkan kualitas yang bersumber pada tingkat kualitas sumber daya manusia yang bermutu tinggi, setiap orang dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi karena mereka terlibat dalam proses kerja dan mengetahui yang seharusnya dikerjakan dengan bahasa yang sama.⁴¹

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang diperoleh yaitu :⁴²

1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik

⁴⁰ Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi*, hlm. 104-105.

⁴¹ Khaerul Umam, hlm. 114.

⁴² Khaerul Umam, hlm. 115-116.

- 2) Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan
- 3) Menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki serta cepat menyesuaikan diri perkembangan dari luar
- 4) Mengurangi laporan berupa data yang salah atau informasi palsu.

Selain itu, masih banyak manfaat yang muncul, seperti meningkatkan disiplin dan kepuasan kerja, menciptakan pergaulan yang lebih akrab, berkurangnya pengawasan fungsional, pemborosan, dan tingkat absensi, serta menumbuhkan

4. Nilai-Nilai Islami

a. Pengertian Nilai-Nilai Islami

Dalam Islam manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan perilaku pekerja, pengembangan diri serta Islam membangun budaya organisasi melalui perilaku pekerja. Menurut Mellahi dan Budhwar prinsip dasar Islam yang sejalan dengan organisasi terdiri atas beberapa jenis yaitu prinsip konsultasi (*Syarī'ah*), kejujuran (*al-ṣidq*), kepercayaan (*al-'amānah*), keadilan ketika berurusan dengan karyawan (*al-'adl*), kerjasama (*al-Ta'awūn*), serta prinsip keunggulan atau kesempurnaan (*al-ikhlās*).⁴³

⁴³ Ihsan Rahmat, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan," hlm. 29.

b. Macam-Macam Nilai-Nilai Islami

Dalam agama Islam terdapat tiga pokok komponen yang terstruktur serta tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Ketiga pokok komponen tersebut antara lain yaitu :

1) Akidah

Menurut Muhaimin, dalam buku Kutusiyah mengemukakan bahwa akidah secara istilah yaitu suatu perkara yang harus dibenarkan dalam hati, dengannya jiwa menjadi tenang sehingga yakin dan mantap tanpa ada keraguan dan kecurigaan. Akidah Islam merupakan keyakinan beragama yang harus sesuai dengan kaidah-kaidah Islam sebagaimana yang telah diwahyukan Allah dan diajarkan Rasulullah Muhammad SAW, tanpa ada keraguan serta kebimbangan. Bagi individu yang beriman dengan kokoh maka akan mendapatkan ketenangan jiwa dan tentram.⁴⁴

Akidah akan menuntun seorang muslim untuk selalu berperilaku baik, terutama dalam kegiatan berbisnis. Akidah yang tertanam dalam jiwa muslim akan senantiasa menghadirkan dirinya dalam pengawasan Allah SWT, karena itu perilaku yang tidak dikehendaki Allah SWT akan selalu dihindarkannya.⁴⁵

⁴⁴Kutsiyyah, *Pembelajaran Akidah Akhlak* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019), hlm. 3-4.

⁴⁵Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 170.

2) Syari'at

Syariah merupakan aturan Allah SWT tentang pelaksanaan penyerahan diri secara total melalui proses ibadah dalam hubungan sesama makhluk.⁴⁶ Secara bahasa Syariah merupakan jalan lurus. Syariah dalam arti istilah merupakan hukum-hukum dan aturan-aturan yang disampaikan Allah kepada hamba-hambanya. Syariah dalam arti sebagai pemahaman baik yang tidak berubah sepanjang masa maupun yang dapat berubah.⁴⁷

3) Akhlak

Secara sederhana akhlak Islami dapat diartikan sebagai akhlak yang berdasarkan ajaran Islam atau akhlak yang bersifat Islami. Dengan demikian akhlak Islami adalah perbuatan yang dilakukan dengan mudah, disengaja, mendarah daging dan sebenarnya yang didasarkan pada ajaran Islam. Akhlak dalam ajaran agama tidak dapat disamakan dengan etika atau moral, walaupun etika dan moral itu diperlukan dalam rangka menjabarkan akhlak yang berdasarkan agama.⁴⁸

5. Etos Kerja dalam Islam

a. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini

⁴⁶Alma dan Juni Priansa, hlm. 171.

⁴⁷Faisar Ananda Arfa, Syafruddin Syam, dan Muhammad Syukri Albani Nasution, *Metode Studi Islam* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 93-94.

⁴⁸Abuddin Nata, *Akhlak Tasawuf* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011), hlm. 147-148.

tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Secara terminologi kata etos mengalami perubahan makna yang luas, dan digunakan dalam tiga pengertian yang berbeda yaitu suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan aturan perilaku, serta penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

49

Menurut KBBI etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Maka dapat disimpulkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun para pemimpin harus memegang amanah. Menurut Sinamo dalam buku A.M Dadang, ada delapan etos kerja yaitu :⁵⁰

1) Kerja adalah rahmat

Etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5 alasan antara lain yaitu :

⁴⁹ Akmal Mundiri, *Kepemimpinan dan etos kerja di lembaga pendidikan islam*, hlm. 21.

⁵⁰ Akmal Mundiri, hlm. 23-27.

- a) Karyawan selain menerima upah finansial juga menerima banyak plus, misalnya jabatan, fasilitas, serta berbagai tunjangan dan kemudahan.
- b) Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- c) Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.
- d) Di dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar yang fungsional, hirarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja serta komunitas.

2) Kerja adalah amanah

Etos amanah lahir dari proses dialektika dan refleksi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk dilapangan yang dihadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme di pihak lain. Dalam proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah. Dari kesadaran amanah tersebut, maka muncullah kewajiban moral berupa tanggung jawab yang dapat menumbuhkan keberanian moral serta keinginan kuat berupa untuk :

- a) Bekerja sesuai dengan job description dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.

- b) Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi.
 - c) Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
 - d) Tidak menggunakan jam kerja untuk kepribadian pribadi.
 - e) Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi
- 3) Kerja adalah panggilan

Kerja sebagai panggilan merupakan suatu yang sangat tua. Dalam tradisi Hinduisme dan Buddhisme panggilan itu disebut dharma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, serta tugas yang sakral untuk mengerjakan sesuatu. Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja secara tuntas dan mengedepankan integritas sebagai berikut :

- a) Agar panggilan berhasil diselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran, serta tenaga.
- b) Integritas berarti sikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, namun mengutamakan kejujuran dalam bekerja.
- c) Integritas berarti sikap sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat yang benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik.

4) Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah pengerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia. Tujuan dari aktualisasi yang penting adalah agar manusia biasa bekerja keras serta selalu tuntas antara lain yaitu :

- a) Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras.
- b) Manusia tidak akan pernah memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

Kerja adalah ibadah merupakan suatu tindakan yang memberikan atau membaktikan harta, waktu, hati serta pikiran. Melalui pekerjaan manusia dapat memiliki kepribadian, karakter, dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyangi, membangun rasa kesatuan antar manusia, serta menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.

6) Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang dapat mendatangkan kesukaan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas –aktivitas kreatif, artistik, serta interaktif. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama

terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematis, dan konseptual, serta inovatif mengimplementasikannya.

7) Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu antara lain :

- a) Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seseorang itu layak memegang jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- b) Secara psikologi, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan serta mampu dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang diraihinya.
- c) Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebijakan.

6. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank Syariah memiliki fungsi menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi dari pihak pemilik dana. Fungsi lainnya ialah menyalurkan dana kepada pihak lain yang membutuhkan dana dalam bentuk jual beli maupun kerjasama usaha.

Bank syariah sebagai lembaga intermediasi antara pihak investor yang menginvestasikan dananya di bank kemudian selanjutnya bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak lain yang membutuhkan dana. Investor yang menempatkan dananya akan mendapatkan imbalan dari bank dalam bentuk bagi hasil atau bentuk lainnya yang disahkan dalam syariah Islam. Bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak yang membutuhkan pada umumnya dalam akad jual beli dan kerja sama usaha.⁵¹

7. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami

Implikasi adalah keterlibatan atau keadaan terlibat. Kata Implikasi dapat diartikan juga sebagai keterkaitan, keterlibatan, efek, ataupun akibat.⁵² Menurut Islamy dalam buku Poniman kata implikasi diartikan sebagai suatu hal atau keadaan yang terjadi atas akibat suatu proses kebijakan yang sudah dirumuskan. Menurut Silalahi dalam buku Poniman implikasi merupakan adanya suatu penerapan program kebijakan yang menimbulkan akibat baik maupun tidak baik pada suatu sasaran program yang diterapkan.⁵³

Dari sisi pandangan Islam pengelolaan sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya yang tidak hanya mengandalkan fungsi manajemennya saja, namun pada implementasinya mengandalkan

⁵¹Ismail, *Perbankan Syariah*, hlm. 32.

⁵²Beni Ahmad Saebani and Yana Sutisna, *Metode Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), hlm. 284.

⁵³Poniman, *Tradisi Cinandi Di Banyuwangi*, hlm. 145.

fungsi operasional manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan serta pengembangan. Dan semua itu dijalankan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Al-Qur'an dan Hadist.⁵⁴

Menurut penelitian dari Muhammad Makrufli dalam jurnal yang berjudul “Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM Di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung” mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia Islam menjadi penting bagi pembentukan kualitas sumber daya manusia di Bank Syariah. Manajemen sumber daya manusia Islam akan membentuk sumber daya manusia Bank Syariah yang paham akan ilmu ekonomi dan ilmu Syariah.⁵⁵

Menurut penelitian dari Pajri dalam skripsi yang berjudul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bank BRI Syariah Kecamatan Jelutung Jambi” mengatakan bahwa dampak dari penerapan msdi di BRI Syariah berupa munculnya nilai-nilai Islam seperti pada proses rekrutmen, seleksi, pelaksanaan tes, sistem kontrak kerja, penilaian kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan serta pemberian upah.⁵⁶

⁵⁴Mulato, “Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah” hlm. 26.

⁵⁵Muhammad Makrufli, “Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil,” *Nathiqiyah* 2, No. 1 (March 28, 2019), hlm. 53.

⁵⁶Pajri, “Penerapan Msdi (Manajemen Sumber Daya Manusia) Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bank Bri Syariah Kecamatan Jelutung Jambi” (Skripsi, Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019), hlm.80 .

Dalam penelitian Tiwi Hartanti dalam skripsi yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam” mengatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun.⁵⁷

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islami sangat penting bagi lembaga keuangan syariah karena hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai islam.

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Alfina Wahyu Lestari (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2021). ⁵⁸	Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi	Pelaksanaan proses seleksi karyawan yang kurang maksimal di Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi berpengaruh terhadap kinerja

⁵⁷Tiwi Hartanti, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam” (undergraduate, IAIN Metro, 2020), hlm. 76.

⁵⁸Alfina WahyuLestari, “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 KCP Ngawi.”

			karyawan yang memang tidak sepenuhnya sesuai dengan kemampuan karyawan
2.	Tiwi Hartanti (Skripsi, IAIN Metro Bandar Lampung, 2020). ⁵⁹	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam	Peran manajemen sumber daya manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ke tahun.
3.	Mia Esti Yani (Skripsi, IAIN Purwokerto, 2020). ⁶⁰	Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	Penerapan pola SDI telah memberikan dampak yang positif pada BPRS Mitra Perwira Purbalingga seperti diadakan doa setiap hari serta membaca Al-Quran sebelum memulai pekerjaan
4.	Muhammad Makruflis (Jurnal, STIT Aswaja Rokan Hilir, 2019). ⁶¹	Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi SDM di Bank Syariah Mandiri KCP Ujung Tanjung Rohil	Pola manajemen sumber daya manusia Islami menjadi penting bagi tersedianya SDM Bank Syariah yang berkualitas baik sesuai dengan sarjana jurusan Perbankan Syariah. Manajemen sumber daya manusia Islami mampu memenuhi SDM yang paham akan ilmu ekonomi maupun ekonomi Syariah.
5.	Hamdi Agustin (Jurnal,	Analisis Penerapan Nilai-Nilai Islam	Perbankan Syariah di Pekan Baru sudah menerapkan nilai-

<http://etheses.iainponorogo.ac.id/13112/> di akses pada tanggal 20 Juni 2021 .

⁵⁹ Tiwi Hartanti, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam", <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/3453/> diakses pada tanggal 9 Januari 2021.

⁶⁰ Mia, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga."

<http://repository.iainpurwokerto.ac.id/8028/> diakses pada tanggal 7 Juni 2021

⁶¹ Makruflis, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil."

<http://repository.uin-suska.ac.id> diakses pada tanggal 20 Juni 2021

	Universitas Islam Riau, 2019). ⁶²	Pada Bank Syariah Di Pekanbaru	nilai Islam sehingga para karyawan telah paham dan menjalankan ketentuan usaha yang sesuai dengan syariah Islam dan menunjukkan pengamalan ajaran Islam oleh karyawan Bank telah baik.
6.	Pajri (Skripsi, UIN Sultan Thah Saifuddin Jambi, 2018). ⁶³	Penerapan MSDI (Manajemen Sumber Daya Manusia) Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bank BRI Syariah Kecamatan Jelutung Jambi	Dampak yang ditimbulkan dari pola manajemen SDM yang diterapkan sudah sesuai dengan sistem rekrutmen manajemen sumber daya manusia secara Islami serta keseluruhannya berdampak kepada produktivitas dan bonafitas terhadap perusahaan ataupun kepercayaan publik.
7.	Ihsan Rahmat & Netta Agusti (Jurnal, IAIN Bengkulu, 2018). ⁶⁴	Manajemen Sumber Daya Manusia Islam : Sejarah, Nilai Dan Benturan	Hasil penelitian menunjukkan pentingnya membangun kebijakan sdm dimulai dari manajer senior yang memiliki sifat 'alim. Bukan hanya sekedar paham, tetapi juga menjiwai agama.
8.	Muzayyanah Jabani & Tadjuddin (Jurnal, IAIN Palopo, 2018). ⁶⁵	Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank Muamalat Palopo	Penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berdasarkan nilai-nilai Islami memiliki efek yang bagus untuk Bank Muamalat Palopo.
9.	Alkausar (Skripsi, IAIN Raden Intan	Implementasi Nilai-Nilai Dalam Manajemen Sumber	Hasil penelitian ini adalah BPRS telah mengimplementasikan nilai-

⁶² Hamdi Agustin, "Analisis Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank Syariah Di Pekanbaru."

[https://doi.org/10.25299/jtb.2019.Vol2\(2\).4397](https://doi.org/10.25299/jtb.2019.Vol2(2).4397) diakses pada tanggal 20 Juni 2021

⁶³ Pajri, "Penerapan MsdI (Manajemen Sumber Daya Manusia) Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bank Bri Syariah Kecamatan Jelutung Jambi."

<http://repository.uinjambi.ac.id/2854/> diakses pada tanggal 9 Januari 2021.

⁶⁴ Ihsan Rahmat & Netta Agusti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam."

<https://doi.org/10.29300/syr.V18i1.1568> diakses pada tanggal 20 Juni 2021

⁶⁵ Jabani and Tadjuddin, "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)."

<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/palita/article/view/191/0> di akses pada tanggal 20 Desember 2020."

	Lampung, 2017). ⁶⁶	Daya Manusia Di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung	nilai Islam dalam melaksanakan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi ada beberapa hal yang belum dilaksanakan seperti standar kelulusan tes baca tulis Al-Qur'an dan do'a bersama sebelum memulai pekerjaan.
10	Rozalinda (Jurnal, UIN Imam Bonjol Padang, 2016). ⁶⁷	Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah	Salah satu kunci penting untuk menjaga kualitas kinerja Bank Syariah yaitu mengembangkan dan mendidik karyawan secara berkesinambungan.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti antara lain yaitu :

1. Persamaan antara penelitian Alfina Wahyu Lestari (2021) dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai karyawan sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada lokasi penelitiannya.
2. Persamaan antara penelitian Tiwi Hartanti (2020) dengan penelitian ini yaitu keduanya membahas manajemen sumber daya manusia serta kinerja karyawan, dan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian serta teknik analisis data.
3. Persamaan antara penelitian Mia Esti Yani (2020) dengan penelitian ini yaitu keduanya membahas manajemen sumber daya insani serta

⁶⁶Alkausar, "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung." [Http://Repository.Radenintan.Ac.Id/389/](http://Repository.Radenintan.Ac.Id/389/) diakses pada tanggal 20 Juni 2021.

⁶⁷Rozalinda, "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah | Rozalinda | Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan," 2016, [Http://Journal.Febi.Uinib.Ac.Id/Index.Php/Almasraf/Article/View/28](http://Journal.Febi.Uinib.Ac.Id/Index.Php/Almasraf/Article/View/28) di akses pada tanggal 9 Januari 2021.

menggunakan penelitian deskriptif kualitatif sedangkan perbedaanya terdapat pada lokasi penelitian.

4. Persamaan antara penelitian Muhammad Makruflis (2019) dengan penelitian ini yaitu keduanya membahas dampak positif sumber daya manusia islami serta menggunakan penelitian deskriptif kualitatif sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya.
5. Persamaan antara penelitian Hamdi Agustin (2019) dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang nilai-nilai Islam sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian serta metode yang digunakan.
6. Persamaan antara penelitian Pajri (2018) dengan penelitian ini yaitu keduanya membahas manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami serta teknik analisis datanya sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya.
7. Persamaan antara penelitian Ihsan Rahmat & Netti (2018) dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai manajemen sumber daya manusia islam sedangkan perbedaanya yaitu lokasi penelitian serta metode yang digunakan.
8. Persamaan antara penelitian Muzayyanah Jabani dan Tadjudin (2018) dengan penelitian ini yaitu keduanya membahas implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami serta menggunakan penelitian kualitatif sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya.

9. Persamaan antarpelitian Alkausar (2017) dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya.
10. Persamaan antara penelitian Rozalinda (2016) dengan penelitian ini yaitu keduanya membahas manajemen sumber daya manusia sedangkan perbedaannya terdapat pada lokasi penelitiannya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan, dan beralamat di Jl. Merdeka No. 12, Wek V, Padangsidimpuan Utara. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari-September 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif karena maksud dari penelitian ini guna untuk mengetahui dan memahami situasi sosial secara mendalam tentang implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami dalam PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan .

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang akan mengungkapkan informasi tentang masalah sebagaimana adanya dan dia tidak perlu merasa takut atau merasa tertekan akibat informasi yang diberikan. Adapun informan dalam penelitian ini adalah 1 orang Pimpinan Cabang, 1 orang bagian Operasional serta 2 orang karyawan PT Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan untuk mendeskripsikan mengenai implikasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :⁶⁸

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan.
2. Data Sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung. Sumber ini dapat berupa struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dari peneliti terhadap objek penelitiannya. Peneliti dapat mengumpulkan data atau informasi ketika peristiwa terjadi dan dapat datang lebih dekat untuk meliput seluruh peristiwa. Instrumen yang digunakan dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan maupun alat perekam. Metode observasi dapat menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku, benda, atau kejadian daripada metode wawancara.⁶⁹ Dalam hal ini peneliti melakukan observasi guna untuk mengetahui apakah manajemen

⁶⁸Wahyu Purhantara, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm 79.

⁶⁹Purhantara, hlm. 87.

sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami telah diterapkan di PT Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, motivasi, organisasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan oleh dua pihak, yakni pewawancara yang mengajukan pertanyaan kepada orang lain yang diwawancarai. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data, dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subjek penelitian atau responden.⁷⁰

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

- a. Penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.
- b. Proses-proses manajemen sumber daya manusia Islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.
- c. Nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan
- d. Dampak atau efek setelah adanya penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah.

⁷⁰Purhantara, hlm. 80.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.⁷¹ Hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen. Dokumentasi yang dilakukan pada tanggal 8 April 2021 adalah dengan menggunakan catatan yang ditulis. Dan dokumentasi pada tanggal 10 Juni menggunakan *smartphone* untuk foto serta rekaman.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data merupakan melakukan analisis terhadap data dengan metode serta cara tertentu yang berlaku dalam penelitian. Pengolahan data berkaitan dengan teknik analisis data. Analisis data merupakan suatu proses dalam mencari serta menyusun secara sistematis dari data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, serta dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain.⁷²

⁷¹Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), hlm. 176.

⁷²Boedi Abdullah and Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 219.

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono, analisis data kualitatif terdiri dari tiga kegiatan yang terjadi secara bersamaan, antara lain yaitu :⁷³

1. Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas serta mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka selanjutnya menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, ataupun hubungan antar kategori. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 10.

dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid serta konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Penelitian yang dilakukan merupakan suatu penelitian yang memiliki kekurangan sehingga diperlukan cara untuk menjamin keabsahan data pada penelitian. Penjamin keabsahan data di peroleh dari Triangulasi. Menurut Maelong dalam buku Wahyu Purhantara Triangulasi merupakan proses membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui waktu serta alat yang berbeda. Triangulasi dapat diartikan sebagai membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Adapun Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu :⁷⁴

1. Triangulasi Metode

Triangulasi metode yaitu untuk menganalisa data dan informasi dengan menggunakan minimal dua metode. Jika informasi atau data dari wawancara yang berhasil didapatkan perlu diuji kebenarannya dengan observasi. Kegiatan triangulasi metode terdiri atas pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik

⁷⁴Purhantara, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, hlm. 102.

pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

2. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan cara menguji data serta informasi dengan mencari data dan informasi yang sama kepada lain subjek. Data dan informasi tertentu perlu ditanyakan kepada responden yang berbeda atau dengan bukti dokumentasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

Terbitnya peraturan pemerintah Nomor 1 Tahun 1995 merupakan tonggak awal berdirinya Bank Pembangunan Daerah di seluruh Indonesia dan dinyatakan bahwa di daerah-daerah provinsi dapat didirikan Bank Pembangunan Daerah. Bank pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 04 November 1961 dengan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan Undang-undang No. 13/1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMN) sesuai Perda TK.I Sumatera Utara No. 5/1965, dengan model dan saham yang dimiliki Pemda TK.I dan Pemda TK. II Sumatera Utara.⁷⁵

Kemudian dalam perkembangannya sesuai dengan kebutuhan maka pada tanggal 16 April 1999 bentuk hukum diubah menjadi perseroan terbatas sesuai dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 38/1999 Notaris Alina Hanum Nasution, SH yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No. C-8224HT.01.01/1999. Dasar perubahan bentuk hukum sebelumnya telah diluangkan dalam

⁷⁵ “Sejarah Bank Sumut,” *Bank Sumut* (blog), diakses 25 Juli 2021, <https://www.banksumut.co.id/sejarah-bank-sumut/>.

perda TK.I Sumatera Utara No. 2/1999.Sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan selanjutnya dengan Akta No. 31 Tanggal 15 Desember 1999.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara membuka Unit Usaha Syariah yang didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang amat *religious*, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajaran dalam aspek kehidupan terutama dalam kajian ekonomi. Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring keluarnya Fatwa MUI yang menyatakan bunga bank haram. Tentunya Fatwa MUI akan sangat mendorong masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Hasil survei Bank Sumatera Utara Cabang Syariah yang dilakukan di delapan kota di Sumatera Utara menunjukkan minat masyarakat terhadap pelayanan bank cukup tinggi yakni 70 persen untuk tingkat ketertarikan dan lebih dari 50 persen untuk keinginan mendapatkan pelayanan Perbankan Syariah. Atas dasar itulah akhirnya pada tanggal 04 November 2004 Bank Sumatera membuka Unit Usaha Syariah dengan dua Kantor Cabang Syariah, yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Padangsidimpuan.

Strategi yang dilakukan oleh PT Bank Sumut dalam rangka pengembangan Unit Usaha Syariah adalah:

1) Menetapkan target pasar

Pasar dijadikan sasaran yaitu masyarakat yang usahanya masih mikro yang telah memiliki kesadaran untuk menggunakan jasa perbankan dan mempunyai kesadaran untuk menerapkan ajaran islam dengan baik. Selain dari masyarakat, pendanaan juga akan digalang dari organisasi-organisasi dan yayasan islam yang memiliki kegiatan kemasyarakatan dengan perputaran dana yang relatif signifikan. Sebagai bank milik pemerintah daerah, target penghimpunan dana juga dari pada karyawan Pemda yang mempunyai pendapatan relative mapan dan memiliki pengaruh yang signifikan di masyarakat.

2) Melakukan sosialisasi dan promosi

Jasa perbankan syariah merupakan produk yang relatif baru, upaya sosialisasi terhadap nasabah harus senantiasa diupayakan. Untuk mewujudkan upaya ini, PT Bank Sumut Unit Syariah telah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi, organisasi-organisasi keagamaan, sosialisasi tentang produk-produk perbankan syariah ini juga menggunakan media konvensional seperti media cetak, televisi, radio, dan juga melalui brosur, spanduk, baliho serta aktif mengikuti pameran dengan membuka standar.

3) Pengembangan produk

Pengembangan produk lebih difokuskan kepada produk pembiayaan, penghimpunan dana dan jasa. Pengembangan dari masing-masing produk akan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pasar.

2. Makna Logo Bank Sumut Syariah



Gambar IV.1

Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk “U” yang saling berkait bersinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut. Warna Oranye sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana misi Bank Sumut. Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana *statement* Bank Sumut. Jenis huruf “Palatino Bold” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

3. Visi dan Misi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

a. Visi PT Bank Sumut Cabang Syariah padangsidimpuan

Visi yang ditetapkan oleh PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan adalah menjadi Bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup masyarakat.

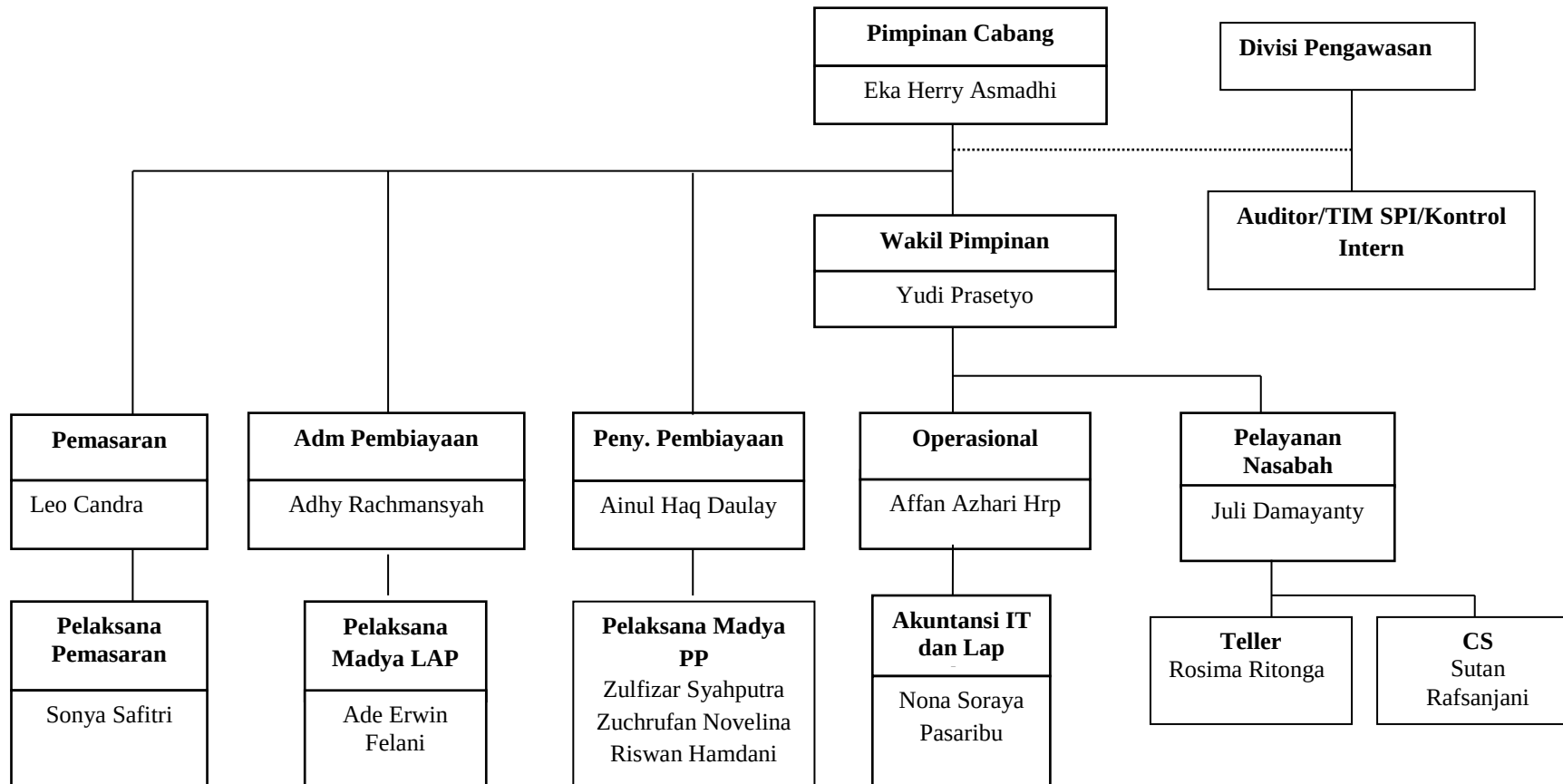
b. Misi PT Bank Sumut Cabang Syariah padangsidimpuan

Misi yang diterapkan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan adalah mengelola dana pemerintah secara profesional dan meningkatkan posisi bank Sumut melalui prinsip layanan perbankan yang aman, adil dan saling menguntungkan serta dikelola secara profesional dan aman.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan melakukan rekrusi organisasi tujuannya untuk menjadi organisasi yang lebih fokus dan efisien.

Gambar IV.2
Struktur Organisasi PT Bank SUMUT Cabang Syariah
Padangsidempuan



Sumber : PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

Penjelasan Struktur Organisasi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

a. Pimpinan Cabang

Tugas Pimpinan Cabang adalah :

- 1) Memimpin, mengkoordinir, membimbing dan mengawasi serta melakukan penilaian terhadap kinerja pejabat dan karyawan di lingkungan kantor cabang.
- 2) Membimbing dan mengarahkan kegiatan pelayanan kepada nasabah, penggunaan teknologi informasi, administrasi kredit, pengelolaan likuiditas serta memantau dan mengendalikan kegiatan-kegiatan tersebut.
- 3) Membimbing dan mengarahkan penyusunan rencana kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang untuk diajukan kepada direksi dan selanjutnya menyusun action plan, melakukan koordinasi atas pelaksanaan rencana kerja yang telah disetujui direksi.
- 4) Bertanggung jawab atas seluruh operasional kantor cabang kepada direksi.
- 5) Bertanggung jawab atas kebenaran dan ketepatan waktu laporan-laporan yang berhubungan dengan kantor cabang.

b. Wakil Pemimpin Cabang

Tugas Wakil Pimpinan Cabang

- 1) Memberikan saran-saran dan pertimbangan-pertimbangan kepada pemimpin cabang tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil di bagian tugasnya.
- 2) Membantu pemimpin cabang dalam membimbing dan mengawasi seluruh pekerjaan staf dan karyawan di lingkungan kantor cabang.

- 3) Mengkoordinir penyusunan usulan rencana kerja dari unit kerja yang dibawahinya.
- 4) Bertanggung jawab atas kelancaran dan kebenaran pelaksanaan seluruh operasional unit kerja yang disupervisinya.

c. Seksi Pemasaran

Tugas Seksi Pemasaran adalah :

- 1) Mengawasi dan mengatur seluruh kegiatan operasional di seksinya.
- 2) Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan serta action program sesuai bidang tugasnya.
- 3) Memberikan saran-saran dan atau pertimbangan-pertimbangan kepada pemimpin cabang tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.
- 4) Bertanggung jawab kepada pemimpin cabang.
- 5) Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan seluruh perlengkapan inventaris dan dokumen yang berada di seksi pemasaran.

d. Pelaksana Akuntansi IT dan Laporan

Tugas Pelaksana Akuntansi IT dan Laporan adalah :

- 1) Melaksanakan pembuatan laporan mingguan bulanan baik laporan operasional maupun laporan perkreditan.
- 2) Melaksanakan proses Akuntansi sesuai dengan perkembangan yang ada di dunia perbankan.
- 3) Mengikuti dan mengupdate perkembangan Informasi dan Teknologi seputar sistem oprasional perbankan yang sedang berlangsung.

e. Teller

Tugas teller adalah melaksanakan transaksi tunai untuk seluruh rekening yang ada, baik tabungan, deposito, giro, kredit dan setoran-setoran lainnya.

f. Pelaksana Pelayanan Informasi Nasabah Customer Service

Tugasnya adalah :

- 1) Memberikan informasi tentang perkembangan produk dan jasa Bank Sumut kepada calon nasabah dan nasabah.
- 2) Melaksanakan tugas membuka rekening Tabungan, Deposito, Giro.
- 3) Melaksanakan proses permohonan dari nasabah berupa Surat Keterangan Bank SKB, Surat Keterangan Dukungan Dana SKDD.
- 4) Melayani permasalahan keluhan nasabah.

g. Pelaksana Pemasaran

Tugas Pelaksana Pemasaran adalah :

- 1) Melaksanakan tugas memasarkan produk dan jasa PT Bank Sumut khususnya pemasaran kredit.
- 2) Melaksanakan tugas survey taksasi lapangan terhadap permohonan kredit calon debitur.

5. Produk Tabungan PT Bank Sumut Cabang Syariah

Padangsidimpuan

PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan memiliki beberapa produk tabungan sebagai berikut :⁷⁶

⁷⁶ “Sejarah Bank Sumut.”

a. Tabungan iB Prioritas

Tabungan bagi nasabah Prima Bank Sumut dengan prinsip *muḍhārabah*/bagi hasil yang dapat digunakan sebagai investasi yang menguntungkan dan dapat diambil kapan saja (*on call*). Produk tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah baik perorangan maupun lembaga yang menginginkan dananya tersimpan dengan aman dengan proses yang mudah dan berkah. Produk ini difasilitasi ruangan khusus yang nyaman untuk melakukan transaksi keuangan, *fasilitas executive lounge*, *layanan fardhu kifayah* (pengurusan jenazah), bebas antrian, *pick-up* setoran, bebas parkir, konsultasi keuangan syariah (zakat, waris, dll) dan mendapatkan bingkisan istimewa dari Bank SUMUT Syariah dengan nominal saldo Rp 200.000.000,00.

b. Tabungan Marwah

Tabungan dengan prinsip wadiah *yad ḍhāmānāh*/titipan yang dapat diambil kapan saja (*on call*) atau berdasarkan kesepakatan tertentu yang telah disepakati dan tidak ada imbal hasil yang disyaratkan kecuali dalam bentuk pemberian yang bersifat sukarela dari pihak Bank. Produk tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah baik perorangan maupun lembaga yang menginginkan dananya tersimpan dengan aman dengan proses yang mudah dan berkah serta dapat juga dijadikan sebagai rekening gabungan.

c. Tabungan *Makbūl*

Tabungan dengan prinsip *wadī'ah yad dhāmanah*(titipan) yang dapat diambil kapan saja (*on call*) atau berdasarkan kesepakatan tertentu yang telah disepakati dan tidak ada imbal hasil yang disyaratkan kecuali dalam bentuk pemberian yang bersifat sukarela dari pihak Bank. Produk tabungan ini diperuntukkan bagi nasabah baik perorangan maupun lembaga yang menginginkan dananya tersimpan dengan aman dengan proses yang mudah dan berkah serta dapat juga dijadikan sebagai rekening gabungan.

d. Tabungan Simpel iB

Tabungan yang diperuntukkan bagi siswa dan pelajar yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di Indonesia yang dikembangkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Komite Pengembangan Jasa Keuangan Syariah (KPJKS) dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini. Tabungan ini menggunakan prinsip *muḍhārabah* (bagi hasil) yang dapat digunakan sebagai investasi yang menguntungkan dan dapat diambil kapan saja (*on call*).

e. Tabungan Marhamah

Tabungan Marhamah (iB Martabe *muḍhārabah* bagi hasil) adalah tabungan dengan prinsip *muḍhārabah mutlaqah* yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam operasional melalui Teller atau ATM.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

a. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, serta menarik calon karyawan untuk dikerjakan dalam perusahaan. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, sebab untuk menjaga agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan yang di dapat. Proses rekrutmen pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan dilakukan masih secara terpusat dengan sistem rekrutmen bersifat internal dan eksternal. Namun kebanyakan karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan merupakan karyawan pindahan dari bank konvensional, hal ini dinamakan rekrutmen yang bersifat internal. Proses rekrutmen di pusat dilakukan secara terbuka. Hal ini didukung dengan pernyataan Bapak Zulfizar Syahputra Lubis yang mengatakan bahwa :

Biasanya jika perusahaan mengadakan rekrutmen itu akan di umumkan melalui situs web resmi Bank Sumut. Selain itu untuk informasi lowongan nya juga bisa melalui media sosial seperti *instagram*, *facebook*. Saya sewaktu mendaftar di Bank Sumut itu mendapat informasi dari situs resmi Bank Sumut langsung.⁷⁷

Proses perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan berdasarkan kebutuhan. Sehingga hal ini menyebabkan banyak

⁷⁷ Zulfizar Syahputra Lubis, Karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

karyawan yang ditempatkan di Bank Syariah tidak berlatar belakang pendidikan syariah. Hal ini didukung dengan pernyataan Bapak Yudi yang mengatakan bahwa :

Karena proses perekrutan dilakukan masih serentak dengan yang induknya. Jadi, perekrutannya dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jika perusahaan ini sedangkan membutuhkan orang baru untuk menempati posisi tertentu, nantinya perusahaan akan menyampaikannya pada bagian divisi sumber daya manusia yang ada dipusat yaitu di Medan. Sehingga bagian pusat akan mengadakan rekrutmen secara internal ataupun eksternal.⁷⁸

Proses seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan. Tujuan seleksi tidak hanya mencari yang baik tetapi juga orang yang tepat untuk bekerja di posisi tertentu. Dalam proses seleksinya terdapat bermacam-macam tes yang masih bersifat umum seperti tes pengetahuan umum, tes psikologi, dan tes keterampilan teknis. Dan hal itu juga berlaku untuk calon karyawan yang akan bekerja di Unit Usaha Syariah. Hal ini didukung dengan pernyataan Ibu Nona Soraya yang mengatakan bahwa :

Pada saat proses seleksinya semua tesnya dilakukan secara umum saat masuk tes perbankan, sebelum melaksanakan tes terdapat wawancara awal sekaligus pengukuran tinggi badan yang mana menggunakan sistem gugur, setelah itu lanjut ke tes psikotest yang didalamnya terdapat tes kraepelin dengan tujuan untuk mengetahui seberapa tahan kita terhadap tekanan, setelah itu akan diadakan FGD (*Fokus Group on Discussion*) dan pada intinya soalnya secara umum ataupun

⁷⁸ Yudi Prasetyo, Wakil Pimpinan Cabang PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

global, setelah FGD maka akan diadakan tes kesehatan dan dilanjutkan mengenai wawancara kompetensi dan user.⁷⁹

b. Penempatan

Penempatan adalah proses menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan, serta keahlian. Penempatan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan bukan berdasarkan domisili. Keputusan penempatan lebih ditekankan oleh pimpinan serta kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan tidak langsung menempatkan seseorang pada posisi yang bagus, tentu saja harus melalui beberapa proses. Hal ini didukung oleh pernyataan Bapak Yudi Prasetyo yang mengatakan bahwa :

Saya bekerja disini tidak langsung jadi wakil pimpinan cabang, semua itu berawal dari karyawan, pemimpin seksi, pemimpin cabang pembantu, dan sekarang menjadi wakil pimpinan cabang. Dan semua karyawan yang bekerja disini juga seperti itu atau melewati level-level tertentu, dan untuk melewati beberapa level tersebut membutuhkan waktu berapa lama. Hal tersebut tergantung pada kompetensi, prestasi, serta nilai-nilai pendidikan yang dimiliki .

c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian,

⁷⁹ Nona Soraya, Karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

serta keterampilan yang baik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti Ibu Nona Soraya karyawan yang akan ditempatkan di Unit Usaha Syariah akan mendapatkan pelatihan mengenai dasar-dasar perbankan syariah. Hal ini didukung dengan pernyataan bapak Adhy Rachmansyah Siregar yang mengatakan bahwa:” Pelatihan terhadap karyawan baru dilakukan dengan durasi paling lama 1 bulan, dan untuk pelatihan terhadap karyawan baru terdapat materi mengenai A to Z syariah”.

Pengembangan adalah proses dimana karyawan dengan dukungan atasannya untuk menjalani berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan/pengetahuan karyawannya. Pengembangan pada karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan dilakukan minimal dalam 1 tahun sebanyak 3 kali. Sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Adhy Rachmansyah Siregar bahwa :

Untuk pengembangan karyawannya perusahaan selalu mengadakan pelatihan. Dan setiap karyawan wajib telah mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali dalam setahun. Pelatihan tersebut hanya bersumber dari Bank Sumut saja. Materi pelatihan juga sesuai dengan job desk masing-masing, dan pada masa pandemi gini pelatihannya dilakukan secara online melalui *via zoom* dan untuk durasinya sekitaran 1 sampai 2 jam.⁸⁰

⁸⁰ Rachmansyah Siregar, Pimpinan Seksi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

d. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi

Penilaian prestasi kerja adalah proses untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan pada perusahaan. Untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan menerapkan penilaian kinerja serta kompensasi. Hal tersebut biasanya berbentuk pelatihan ataupun barang. Seperti yang lagi boomingnya saat ini di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yaitu hadiah berupa sepeda motor untuk karyawan yang telah mencapai target.

Selain itu, dalam pembayaran upah juga sangat penting untuk meningkatkan motivasi seorang karyawan. Setiap orang yang bekerja wajib mendapatkan imbalan atas apa yang telah dikerjakan. Maksudnya setiap perbuatan, serta usaha harus seimbang dengan imbalan serta penghargaan yang diberikan. Hal ini didukung oleh pernyataan karyawan, yang menyatakan bahwa :“Untuk perusahaan ini dalam pembayaran upah tidak pernah telat dan selalu dibayar tepat waktu, karena hal tersebut dapat memengaruhi motivasi karyawan”.

e. Pemberhentian

Pemberhentian karyawan merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Berdasarkan

hasil wawancara dengan bapak Adhy Rachmansyah Siregar yang mengatakan bahwa :

Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan tidak karyawan yang diberhentikan karena telah melakukan pelanggaran seperti melakukan *fraud*. Berapapun nominalnya perusahaan akan langsung memberhentikan karyawannya yang telah melakukan *fraud* serta tidak akan diberikan pesangon.⁸¹

2. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

a. Implikasi terhadap budaya kerja perusahaan

Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan budaya atau kebiasaan yang diterapkan oleh perusahaan adalah setiap hari sebelum memulai pekerjaan selalu diadakannya doa bersama yang dilakukan pada saat *briefing*. *Briefing* dilaksanakan guna untuk membicarakan kendala serta permasalahan yang terjadi di hari sebelumnya, sehingga segala permasalahan serta kendala tersebut dapat diatasi. Selain itu, ada beberapa kegiatan yang dilakukan serta menjadi kegiatan rutin di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dalam hal untuk meningkatkan sisi moral ataupun spiritual karyawannya yaitu berupa pengajian dan untuk meningkatkan kedekatan antara karyawannya yaitu berupa *family gathering*. Hal tersebut merupakan dampak positif yang dapat meningkatkan pendekatan atau untuk menjalin erat hubungan persaudaraan.

⁸¹ Rachmansyah Siregar.

b. Implikasi terhadap proses-proses manajemen sumber daya manusia

1) Rekrutmen, seleksi dan penempatan

Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan dilaksanakan setelah adanya analisa kebutuhan karyawan baru, hal ini dilakukan bertujuan supaya tidak terjadi kesalahan dalam perekrutan hingga dalam penempatannya. Proses rekrutmennya dilakukan secara terbuka dengan menampilkan kriteria yang dibutuhkan.

Proses yang diterapkan perusahaan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sukmawati Marjuni yaitu pengadaan karyawan yang berdasarkan prinsip apa dan siapa. Apa artinya perusahaan harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaan berdasarkan uraian pekerjaan. Siapa artinya perusahaan mencari orang yang tepat atau ahlinya untuk menjabat pada posisi tertentu.

Meskipun proses rekrutmennya dilakukan secara terpusat, PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan memiliki persyaratan internal dalam kriteria calon karyawannya, sebagaimana yang diungkapkan ibu Nona Soraya bahwa :

Untuk menjadikan karyawan tersebut bekerja di Unit Usaha Syariah harus memenuhi kriteria berdasarkan nilai serta budaya perusahaan seperti muslim/muslimah, jujur, bertanggung jawab, tidak merokok, berbusana muslimah, memakai rok untuk yang wanita.⁸²

⁸² Nona Soraya, Karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Proses seleksi serta penempatan dalam perusahaan dilakukan dengan adil, tidak ada unsur nepotisme yang mana perusahaan memberikan jaminan bahwa setiap calon karyawannya yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama, tanpa melihat adanya ikatan keluarga pribadi. Akan tetapi akan dilihat dari kemampuan dari calon karyawan itu sendiri. Sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu Nona Soraya :

Para karyawan yang bekerja disini tidak boleh memiliki hubungan keluarga, karena hal tersebut akan dianggap bakal menjadi potensi buruk bagi produktivitas karyawan itu sendiri, takut akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan mengingat ini perusahaan yang bergerak dalam keuangan.⁸³

2) Pelatihan dan pengembangan

PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan selalu melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan yang dirancang untuk mendukung implementasi strategi *line of business* (bidang usaha) melalui peningkatan kompetensi yang berdampak langsung pada peningkatan pendapatan atau pencapaian sasaran bisnis lainnya. Selain itu, pemberian pelatihan dan pendidikan juga merupakan bagian dari imbalan atas prestasi kerja karyawan dalam rangka memenuhi persyaratan kompetensi jabatan untuk promosi jabatan ataupun kelanjutan jenjang karir karyawan.

⁸³ Nona Soraya.

Pelatihan merupakan salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang menjadi strategi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan untuk mengembangkan kinerja serta pengetahuan karyawannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Adhy Rachmansyah Siregar bahwa :

Pelatihan yang diberikan perusahaan memiliki dampak positif untuk setiap karyawan yang mengikutinya, namun hal tersebut sesuai dengan individu masing-masing, karena pelatihan berupa seminar ilmiah diadakan melalui *zoom* jadi sebagian orang akan merasa hal tersebut kurang efektif dan akan di rasa membosankan untuk terus-terusan menatap layar monitor.⁸⁴

3) Penilaian kinerja dan kompensasi

Konsep yang diterapkan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. Oleh karena itu, setiap muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja. Penilaian kinerja dilakukan perusahaan dilakukan secara periodik dan akan memberikan banyak manfaat bagi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan karena dapat menentukan hal-hal apa saja yang dapat berjalan dengan baik dalam jangka panjang serta dapat digunakan sebagai bahan untuk evaluasi diri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

⁸⁴ Rachmansyah Siregar, Pimpinan Seksi PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

Dengan adanya penilaian kinerja yang diterapkan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, karyawan akan dapat menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu sehingga diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil untuk kedepannya.

Dan untuk pemberian upah yang diterapkan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan sudah sesuai dengan teori yang mana dalam kompensasi menyangkut sistem penggajian yang secara adil. Islam menetapkan upah untuk pekerjanya harus sesuai dengan kondisi dan beban kerja karyawan. Sehingga karyawan yang bekerja sesuai beban kerjanya tidak merasa terbebani dan akan loyal selama betahun-tahun terhadap perusahaan.

4) Pemberhentian

Pemberhentian yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mana pada awal kerja akan diberitahukan kepada karyawan bahwasanya ada sistem target, dan bagi karyawan yang melakukan kecurangan maka akan dikeluarkan secara tidak hormat. Hal ini dilakukan guna untuk menjaga nama baik perusahaan serta kepercayaan masyarakat untuk menjadi nasabah pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

c. Implikasi terhadap produktivitas serta bonafisitas karyawan

Kreativitas merupakan istilah yang berarti individu harus diberikan kebebasan untuk mengekspresikan bakat serta misi dari

aspek manajemen atau bahwa sesuatu yang baru tersebut harus bermanfaat bagi publik. Setelah PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan menerapkan nilai-nilai Islami terdapat dampak positif atau pun efek yaitu berupa berdampak terhadap produktivitas serta bonafitas karyawan serta kepercayaan masyarakat terhadap PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, karena dalam nilai-nilai tersebut diajarkan persoalan mengenai bagaimana untuk menjadi orang yang amanah serta menjalankan tanggung jawab.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti melalui wawancara serta observasi dengan bapak wakil pimpinan cabang PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan yaitu bapak Yudi Prasetyo peneliti menanyakan bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan menjelaskan bahwa PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan memiliki nilai-nilai tersendiri dalam budaya perusahaannya yaitu yang dikenal dengan “TERBAIK” (Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, Komitmen). Nilai-nilai tersebut merupakan tuntutan perilaku karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, dan dengan menerapkan

nilai-nilai tersebut maka perusahaan sudah dapat dikatakan telah menerapkan nilai-nilai Islam.

Dan dalam perekrutan sumber daya manusia baru adalah untuk mengisi formasi yang tersedia pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan. Informasi tentang adanya formasi tersebut dilakukan secara terbuka serta transparan sehingga setiap orang yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya memiliki kesempatan untuk melamar menjadi karyawan. PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan masih berada di bawah naungan Bank Konvensional induknya sehingga belum dapat melakukan perekrutan sendiri. Sehingga segala bentuk yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia termasuk rekrutmen hanya bisa dilakukan oleh bank konvensional induknya, yang dapat dilihat dari informasi lowongan kerja Bank Unit Usaha Syariah dan juga tersedia di website yang masih menyatu dengan Bank konvensional yang selaku induknya.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi penganut penelitian ini adalah Trimulato dengan jurnal berjudul Penerapan Pengembangan Sumber Data Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah menyatakan bahwa:

Unit Usaha Syariah merupakan Bank Konvensional yang membuka cabang atau layanan syariah. Bank Syariah dan Bank Konvensional adalah dua hal yang sangat berbeda sedangkan pada Unit Usaha Syariah keduanya menyatu, walaupun tetap ada pemisahan secara

pengelolaan tetapi secara manajemen tetap masih ada percampuran dalam hal kebijakan.⁸⁵

Perusahaan belum menerapkan proses seleksi syariah untuk karyawan yang nantinya akan bekerja pada Unit Usaha Syariah sebagaimana yang dijelaskan dalam teori Erni Trisnawati Sule seperti tes syariah, dan wawancara syariah. Tes syariah merupakan tes dengan sampel yang islami, dengan biaya yang halal, mengacu pada *maqashid* syariah sehingga melahirkan alat tes syariah, wawancara syariah yaitu salah satu cara seleksi yang paling sering digunakan serta dijalankan, dalam hal wawancara kadang menentukan seseorang diterima atau tidaknya, karena dalam wawancara ini cenderung selain menanyakan hal-hal yang berkenaan tentang pengalaman kerja, pengetahuan calon pegawai, keterampilan juga menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan agama Islam.⁸⁶ Selain itu pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan terdapat sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan non syariah, serta dalam pelatihan dan pengembangan untuk karyawan lamanya materi yang diberikan hanya berdasarkan *job description* pekerjaan masing-masing.

⁸⁵ Trimulato, "Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah", hlm. 21.

⁸⁶ Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, dan Arijulmanan, *HRD Syariah* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 263-264.

2. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

Implikasi yaitu efek atau dampak karena adanya suatu penerapan program kebijakan yang menimbulkan akibat baik maupun tidak baik pada suatu sasaran program yang diterapkan. Dalam penerapan nilai-nilai Islamnya berimplikasi terhadap sarana perusahaan berupa perusahaan menyediakan musholla untuk menunjang sisi spiritualitas karyawannya dalam melaksanakan kewajibannya untuk beribadah kepada Allah SWT. Ketika waktu sholat telah tiba karyawan akan menghentikan segala aktivitasnya untuk melaksanakan sholat. Dalam hal ini perusahaan telah menerapkan nilai Islam nya berupa nilai syariah.

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi penganut penelitian ini adalah Bella Maghfira dengan judul : Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja *Frontliner* Pada PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan menyatakan bahwa :

Penerapan nilai-nilai Islami terhadap kinerja disimpulkan bahwa memiliki dampak yang positif seperti semakin meningkat dilihat dari sikap, perilaku, penampilan dan kinerja yang disesuaikan dengan syariat Islam seperti mengisi waktu luang dengan sholat dhuha serta bersikap ramah kepada nasabah.⁸⁷

Dampak penerapan nilai-nilai Islam pada proses rekrutmen, seleksi yaitu terdapatnya nilai-nilai Islam yang mana diharuskan

⁸⁷ Bella Maghfira, “Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Aceh Syariah Kc S.Parman Medan Skripsi Minor.,” 2019, hlm. 26.

beragama Islam merupakan penerapan nilai Islam berupa nilai akidah. Serta anjuran untuk menutup aurat bagi wanita untuk menggunakan rok merupakan penerapan nilai Islam berupa nilai syariah. Namun untuk proses seleksi tidak terdapat dampak penerapan nilai-nilai Islamnya, karena dalam proses seleksi tidak terdapat mengenai seleksi syariah seperti tes baca tulis Al-Quran, pengetahuan agama serta mengenai perbankan syariah yang mana hal tersebut termasuk dalam nilai syariah. Karena hal tersebut dikhawatirkan akan memengaruhi citra perusahaan jika ada karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan yang kurang pandai dalam membaca Al-Quran, sebab bagi umat muslim Al-Quran merupakan pedoman hidup.

Dalam hal penempatan telah terdapat dampak penerapan nilai-nilai Islam yaitu nilai syariah yang mana perusahaan mengedepankan bahwa setiap pekerjaan harus ditangani oleh orang yang sesuai keahliannya. Dampak dari penerapan nilai-nilai Islam juga terdapat pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang mana perusahaan mewajibkan setiap karyawan minimal telah melaksanakan pelatihan sebanyak 3 kali dalam setahun serta dalam program pelatihannya selalu diawali dan diakhiri dengan berdoa hal ini merupakan penerapan nilai Islam dalam nilai akhlak.

Dalam hal pengembangan karyawannya perusahaan juga selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada pekerja untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dengan baik. Bentuk motivasi yang

biasanya diberikan perusahaan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan lebih menekankan untuk meningkatkan kedisiplinan serta motivasi. Biasanya pemberian motivasi ini dilakukan pada saat sebelum bekerja dan dilakukan pada saat *briefing*. Hal ini merupakan penerapan nilai akhlak dalam hubungan manusia dengan Allah SWT.

Dalam hal penilaian kinerja pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan telah terdapat dampak dari penerapan nilai-nilai Islamnya yaitu nilai akhlak yang mana perusahaan memberikan penghargaan berupa pelatihan atau barang bagi karyawan yang telah capai target. Untuk penerapan nilai Islam pada bagian kompensasi karyawan telah diterapkannya nilai syariah karena perusahaan memberikan upah karyawan secara adil dan berdasarkan beban kerja yang diterima karyawan itu sendiri. Dan dalam bagian pemberhentian karyawannya juga telah terdapat dampak dari penerapan nilai Islamnya berupa adanya kesepakatan diawal bahwasanya ketika akan bekerja akan terikat dengan budaya target serta akan dikeluarkan bagi karyawan yang telah melakukan pelanggaran seperti *fraud* hal ini merupakan penerapan nilai syariah.

Dan secara keseluruhan dari penerapan nilai-nilai Islam pada proses-proses manajemen telah memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, kinerja karyawan, serta kepercayaan masyarakat untuk menjadi nasabah pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. Nilai-nilai tersebut antara lain nilai Akidah, nilai Syariah, serta nilai Akhlak. Namun dalam hal perekrutannya belum menerapkan prinsip Syariah.
2. Implikasi setelah penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islami khususnya di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan diantara lain yaitu budaya kerja perusahaan selalu diadakannya *briefing* setiap hari, doa bersama sebelum bekerja, serta perusahaan selalu memberikan *reward* bagi karyawan yang telah capai target, perekrutan dan seleksi yang dilakukan meskipun masih secara terpusat, akan tetapi pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan memiliki peraturan tersendiri yaitu berupa harus beragama Islam serta menutup aurat bagi wanita, pemberhentian dilakukan jika terdapat karyawan yang melakukan kecurangan atau pelanggaran berat seperti *fraud*.

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka diajukan beberapa saran untuk kebaikan dan kemajuan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pihak PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan agar memperbanyak pelatihan mengenai pengetahuan syariah ataupun pengajian keagamaan yang rutin khusus karyawan.
2. Pihak PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan meningkatkan manajemen sumber daya manusia islami yang baik, karena dengan adanya sumber daya manusia islami yang diatur dengan baik dapat menjadikan perusahaan tersebut berkualitas.
3. Pihak PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan agar selalu menjaga kesehatan dan selalu menerapkan jaga jarak agar wabah *covid-19* segera menghilang dan dapat melakukan aktivitas seperti biasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Boedi, Dan Beni Ahmad Saebani. *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*. Bandung: Cv Pustaka Setia, 2014.
- Agustin, Hamdi. “Analisis Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank Syariah Di Pekanbaru.” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking And Finance* 2, No. 2 (15 November 2019).
- Alkausar, A. “Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.” Undergraduate, Iain Raden Intan Lampung, 2017.
- Alma, Buchari, Dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ananda Arfa, Faisar, Syafruddin Syam, Dan Muhammad Syukri Albani Nasution. *Metode Studi Islam*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2016.
- Bank Sumut. “Sejarah Bank Sumut.” Diakses 23 September 2021. <https://www.banks Sumut.co.id/Sejarah-Bank-Sumut/>.
- Departemen Agama. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta Timur: Maktabah Al-Fatih, 2019.
- Kementrian Agama. *Tafsir Ringkas Al-Qur’an Al-Karim*. Jakarta Timur: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an, 2016.
- Goffar, Abdul. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam | Islamic Academika” 7, No. 1 (16 Juni 2020).
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*. Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2015.
- Gusla Nengsih, Yevi, Dan Khairunnisa Samosir. *Matematika Diskrit*. Surabaya: Cv. Jakad Media Publishing, 2020.
- Hartanti, Tiwi. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam.” Undergraduate, Iain Metro, 2020.
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Jabani, Muzayyanah, Dan Tadjuddin Tadjuddin. “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat

Palopo).” *Palita: Journal Of Social-Religion Research* 3, No. 1 (27 Agustus 2018).

Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Kutsiyyah. *Pembelajaran Akidah Akhlak*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019.

Lestari, Alfina Wahyu. “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Bank Syariah Indonesia 2 Kcp Ngawi.” Diploma, Iain Ponorogo, 2021.

Maghfira, Bella. “Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Aceh Syariah Kc S.Parman Medan Skripsi Minor.,” 2019.

Makruflis, Muhammad. “Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil.” *Nathiqiyyah* 2, No. 1 (28 Maret 2019).

Marjuni, Sukmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Cv. Sah Media, 2015.

Mia, Esti Yani. “Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bprs Buana Mitra Perwira Purbalingga.” Skripsi, Iain Purwokerto, 2020.

Muhdar. *Manajemen Sdm Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2020.

Mulato, Tri. “Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami Pada Unit Usaha Syariah.” *Cakrawala* 13, No. 1 (30 Juni 2018).

Mundiri, Akmal. *Kepemimpinan Dan Etos Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017.

Nata, Abuddin. *Akhlak Tasawuf*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada, 2011.

Nugraha, Yogi Septri. “Proses Rekrutmen Dan Seleksi Di Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Kcp Batu.” Diploma, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.

Nurdin Batjo, Dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.

- Pajri. "Penerapan Msdi (Manajemen Sumber Daya Manusia) Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bank Bri Syariah Kecamatan Jelutung Jambi." Skripsi, Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019.
- Paramansyah, Arman, Dan Ade Irvi Nurul Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith, 2021.
- Poniman. *Tradisi Cinandi Di Banyuwangi*. Bali: Nilacakra, 2020.
- Purhantara, Wahyu. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Rahmat, Ihsan. "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan." *Jurnal Ilmiah Syi'ar* 18, No. 1 (2 Februari 2018).
- Rozalinda. "Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah | Rozalinda | Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan," 2016.
- Saebani, Beni Ahmad, Dan Yana Sutisna. *Metode Penelitian*. Bandung: Cv Pustaka Setia, 2018.
- Salma, Ema. "Nilai-Nilai Islam Pada Bank Berbasis Syariah (Studi Pada Bni Syariah Cabang Kota Makassar)." Diploma, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia, 2010.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Siswanto, Agus, Muhammad Fahri Farid, Dan Arijulmanan. *Hrd Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- S.P Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sule, Erni Tisnawati. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Pt Refika Aditama, 2016.
- Umam, Khaerul. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Yusuf, Burhanuddin, Dan M Nur Rianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Sumber Lainnya :

Wawancara dengan Ibu Nona Soraya, Pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, 8 April 2021, pukul 15.45 Wib.

Wawancara dengan Bapak Zulfizar Syahputra Lubis, Pegawai PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, 10 Juni 2021 pukul 14.15 wib.

Wawancara dengan Bapak Yudi Prasetyo selaku wakil pimpinan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan pada tanggal 18 Agustus 2021, pukul 15.23

Wawancara dengan Bapak Adhy Rachmansyah Siregar karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan pada tanggal 12 Agustus 2021, pukul 16.29

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : RISKI PAUZIAH
Nim : 17 401 00005
Tempat/tanggal lahir : Rantauprapat, 30 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 3 dari 4 Bersaudara
Alamat : Jl. Sidodadi PNK, Kel. Pulo Padang, Kec. Rantau
Utara, Kab. Labuhanbatu
Agama : Islam

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Sukanto
Nama Ibu : Mariani Dalimunthe
Alamat : Jl. Sidodadi PNK, Kel. Pulo Padang, Kec. Rantau
Utara, Kab. Labuhanbatu
No Hp : 0822-8379-0043

Latar Belakang Pendidikan

2005-2011 : SD N 118154
2011-2014 : MTS Swasta Misbahu Dzikri
2014-2017 : SMK NEGERI 1 RANTAU UTARA
2017-2021 : Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan

PEDOMAN WAWANCARA

Pimpinan Cabang

3. Bagaimana PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan menerapkan nilai-nilai Islami pada manajemen sumber daya manusia ?
 - a. Apakah Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan sudah menerapkan nilai-nilai Islami?
 - b. Bagaimana proses seleksi yang ada di Bank Sumut Syariah Padangsidimpuan?
 - c. Apakah dalam proses penempatan karyawan sesuai dengan kualitas dari karyawan tersebut ?
 - d. Apakah atasan memberikan bimbingan dan pengarahan karyawan pada saat pekerjaan intinya ?
 - e. Bagaimana atasan memberikan bimbingan serta pengarahan karyawan pada pekerjaan intinya ?
 - f. Jenis pelatihan apa saja yang pernah dilakukan oleh Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan?
 - g. Dalam setahun berapa kali perusahaan mengadakan pelatihan serta pengembangan karyawan?
 - h. Jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran apakah langsung diberhentikan atau di musyawarahkan terlebih dahulu?
 - i. Apakah karyawan yang diberhentikan diberikan pesangon ?
 - j. Bagaimana perusahaan dalam mengatur hubungan antara karyawan dan manajemen perusahaan ?

4. Bagaimana dampak atau efek manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ?
- a. Apakah Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan memiliki aturan atau kode etik dalam berpakaian yang sesuai dengan syariat Islam?
 - b. Apakah Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan selalu mengadakan breaving ?
 - c. Apakah Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan melakukan do'a bersama sebelum dan setelah bekerja ?
 - d. Apakah penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di Bank Sumut berdampak pada produktivitas dan bonafisitas perusahaan serta kepercayaan masyarakat ?
 - e. Bagaimana perusahaan dalam melakukan hal untuk meningkatkan moral spiritual karyawannya?
 - f. Bagaimana dampak atau efek setelah adanya penerapan manajemen sumber daya manusia Islami ?

Karyawan

1. Bagaimana PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan menerapkan nilai-nilai Islami pada manajemen sumber daya manusia ?
 - a. Dari mana calon pelamar dapat mengetahui info lowongan pekerjaan dari Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ?
 - b. Berdasarkan pengalaman saudara apakah dalam proses seleksi mengadakan tes baca Al-Qur'an ?
 - c. Setelah seleksi bagaimana proses penempatan di Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ?
 - d. Bagaimana proses pelatihan terhadap karyawan dan berapa lama?
 - e. Berdasarkan pengalaman saudara apakah pada saat pelatihan terdapat materi keislaman?
 - f. Pelatihan biasanya dilaksanakan oleh Bank Sumut Cabang Syariah sendiri atau dari pihak luar?
 - g. Apakah pelatihan yang telah diadakan sejauh ini dapat menunjang kinerja karyawan ?
 - h. Apa saja program pengembangan karyawan di Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ?
 - i. Dalam hal pelatihan, pelatihan seperti apa saja yang dilakukan oleh Perusahaan ?
 - j. Untuk karyawan yang lama maupun baru apakah perusahaan mengadakan pengembangan kompetensi ?
 - k. Apakah di Bank Sumut Cabang Syariah mengadakan sistem reward untuk karyawan yang mencapai target ?

2. Bagaimana dampak atau efek manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ?
- a. Apakah seluruh karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan beragama Islam dan diwajibkan menutup aurat ?
 - b. Apakah Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan memiliki aturan atau kode etik dalam berpakaian yang sesuai dengan syariat Islam?
 - c. Apakah Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan melakukan do'a bersama sebelum dan setelah bekerja ?
 - d.** Apakah Bank Sumut Cabang Syariah mengadakan briving sebelum memulai pekerjaan?

Wawancara dengan bapak Adhy Rachmansyah Siregar

Pertanyaan : Bagaimana penerapan nilai-nilai Islam dalam proses pelatihan & pengembangan karyawan di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan?

Jawaban : Dalam melaksanakan penerapan manajemen sumber daya manusia kami untuk meningkatkan keterampilan kinerja karyawannya perusahaan mengadakan program pelatihan & pengembangan. Proses pelatihan & pengembangan dilakukan sesuai dengan kebutuhan job desk masing-masing karyawan. Durasi dalam proses pelatihan paling lama sekitar 1 bulan yang mana pada pelatihan tersebut terdapat materi A to Z syariah. Pelatihan dalam waktu sebulan tersebut dilakukan pada saat masa training saja. Setelah masa training, maka waktu pelatihannya bisa dalam sehari ataupun 3 hari. Namun sejauh ini, program pelatihan & pengembangan karyawannya hanya dilakukan oleh pihak PT Bank Sumut sendiri dan belum pernah dari pihak luar. Menurut ketentuan yang berlaku hingga saat ini, setiap karyawan minimal telah melaksanakan pelatihan sebanyak 3 kali dalam setahun. Penerapan nilai-nilai Islam pada proses pelatihan yaitu terdapat nilai akhlak yang mana sebelum dimulainya pelatihan selalu di awali dengan berdoa. Hal ini merupakan penerapan nilai akhlak dalam hubungan manusia dengan Allah SWT.

nyaan : Bagaimana dampak atau efek nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia Islam di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan?

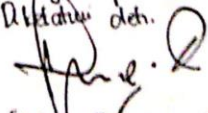
ban : Dampak atau efek pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan yaitu dalam penerapan penilaian kinerja serta kompensasi untuk meningkatkan motivasi setiap karyawannya perusahaan memberikan reward / penghargaan. Seperti yang lagi booming pada saat ini yaitu reward berupa sepeda motor yang akan diberikan kepada karyawan yang telah mencapai target. Hal tersebut termasuk sikap sosial yang merupakan penerapan nilai akhlak yaitu akhlak antara hubungan manusia dengan sesama.

Padangsidimpuan, Agustus 2021
Dikeluarkan oleh,

(Adhy Rachmansyah Siregar)

Hasil Wawancara Dengan Pihak PT. Bank
Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan

- Wawancara dengan bapak Yudi Prasetyo
- anyaan : Bagaimana pihak PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dalam menerapkan nilai-nilai Islami ?
- jabab : PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan dalam menerapkan nilai-nilai Islamiya tidak terlalu spesifik atau nilai-nilai tersebut tidak khusus di khususkan untuk umat muslim, namun untuk secara umum. PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan mengedepankan nilai-nilai dari perusahaan sendiri berupa terbaik, terpercaya, berintegritas serta memiliki komitmen. Nilai-nilai tersebut merupakan budaya dan perusahaan sendiri yang mana nilai-nilai tersebut memiliki arti yang positif. Dan dari nilai-nilai tersebut dapat dikatakan telah menjalankan nilai-nilai Islami.
- anyaan : Bagaimana dampak atau efek setelah menerapkan nilai-nilai Islami terhadap perusahaan ?
- jabab : Dampak positif ataupun efek setelah menerapkan manajemen sumber daya manusia Islami salah satunya yaitu berdampak pada produktivitas, bonafitas serta kepercayaan masyarakat terhadap PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan, karena dalam nilai-nilai tersebut diajarkan persoalan mengenai bagaimana untuk menjadi orang yang amanah dan menjalankan tanggung jawab. Selain itu juga berdampak terhadap budaya kerja perusahaan, yang mana perusahaan dalam setiap harinya melakukan monitoring serta evaluasi terhadap pelaksanaan budaya kerja tersebut.

Padangsidempuan,
Ditandatangani oleh

(Yudi Prasetyo)

Agustus 2021

interview dengan bapak Zulfizar Syahputra Lubis

pertanyaan : Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia Islami di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ?

jawaban : Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia Islami perusahaan mewajibkan seluruh karyawannya beragama Islam serta menutup aurat & bagi wanita untuk menggunakan rok sesuai dengan peraturan kode etik yang berlaku. Selain itu, pada proses pemberhentian karyawannya telah diterapkan nilai-nilai Islamnya yaitu Nilai Syariah karena sudah menjadi adat pada awal ketika akan bekerja, bahwa terikat dengan budaya target. Sesuai dengan peraturan yang ada jika karyawan di berhentikan secara tidak hormat, maka tidak diberikan perampasan, namun akan diberikan hak-hak yang ada seperti tunjangan hari tua.

pertanyaan : Bagaimana efek ataupun dampak positif penerapan nilai-nilai Islami pada manajemen sumber daya manusia di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidempuan ?

jawaban : Dampak positif dengan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia Islami yaitu dalam meningkatkan sisi spiritual ataupun moral karyawan perusahaan selalu mengadakan pengajian, dan family gathering. Hal tersebut dapat meningkatkan pendekatan atau menjalin erat hubungan persaudaraan (silaturahmi). Biasanya perusahaan mengadakan pengajian ataupun family gathering dalam waktu sebulan sekali.

Padangsidempuan, Agustus 2021

Di ketahui oleh

(Zulfizar Syahputra Lubis)

wawancara dengan Ibu Nona Soraya Pasaribu

tanyaan

jabatan

- : Bagaimana penerapan nilai-nilai Islami pada proses manajemen sumber daya manusia di PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan?
- : PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan sudah menerapkan nilai-nilai Islam pada proses manajemen sumber daya manusianya. Yang mana seluruh karyawannya & wajibkan untuk menutup aurat serta beragama Islam. Namun tidak seluruhnya karyawan PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan pada proses seleksi menjalani Seleksi Syariah yang mana & dalamnya terdapat tes Baca dan tulis Al-Qur'an serta pengetahuan agama. Sehingga PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan tidak menerapkan Nilai Syariah dalam proses seleksi.

anyaan

jabatan

- : Bagaimana dampak atau efek penerapan nilai-nilai Islam pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan?
- : Setelah adanya penerapan manajemen sumber daya manusia dampak positif atau efek yang terdapat untuk budaya perusahaan yaitu perusahaan selalu mengadakan breaving dan doa sebelum bekerja setiap harinya. Yang mana breaving ini & maksudkan untuk memecahkan kendala atau permasalahan yang terjadi di hari sebelumnya. Sehingga dengan adanya kegiatan breaving dapat menunjang kinerja karyawan.

Padangsidimpuan.
Diketahui oleh.

Agustus 2021

(Nona Soraya Pasaribu)

**DOKUMENTASI WAWANCARA DENGAN BANK SUMUT CABANG
SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**



Wawancara dengan Bapak Yudi Prasetyo



Wawancara dengan Bapak Adhy Rachmansyah



Wawancara dengan Bapak Zulfizar Syahputra Lubis



Wawancara dengan Ibu Nona Soraya Pasaribu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2697/In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/11/2020
Lampiran :
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

11 Nopember 2020

Yth. Bapak/Ibu:

1. Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
2. Nurul Izzah : 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 : Riska Puziah
NIM : 1740100005
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islam pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan.

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.



Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Muhammad Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**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 Faksimile (0634) 24022

Nomor : 261 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/03/2021
Hal : Mohon Izin Pra Riset

14 Maret 2021

Yth. Branch Manager Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Riska Pauziah
NIM	: 1740100005
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank Sumut Syariah Cabang Padangsidimpuan".

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.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**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 : 695 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/07/2021
Hal : Mohon Izin Riset

13 Juli 2021

Yth. Branch Manager Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN .
Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Riska Pauziah
NIM : 1740100005
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan
Judul: "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami pada
PT. Bank Sumut Cabang Syariah Padangsidimpuan".

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.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

TOR CABANG SYARIAH: Padangsidempuan

Nomor : 089/KCSy02-Ops/L/2021
Lampiran : -

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademik,
IAIN Padangsidempuan
Jl. Tengku Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang
Di -
Padangsidempuan

KANTOR PUSAT
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 4515100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652
P. Sidempuan, 02 Agustus 2021

Hal : Keterangan Izin Riset

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Sehubungan dengan surat Bapak No. 1625/In.14/G.1/G.4c/TL.00/07/2021 tanggal 13 Juli 2021 perihal **Mohon Izin Riset**, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset atas nama Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan dengan data data dibawah ini :
 - a. Nama : Riska Pauziah
 - b. NIM : 1740100005
 - c. Semester : IX (Sembilan)
 - d. Jurusan : Perbankan Syariah
 - e. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk melaksanakan riset di PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan yang dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Selama Riset, mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan serta menjaga rahasia Bank dan diharapkan mensosialisasikan keberadaan PT. Bank SUMUT dilingkungannya.
3. Setelah mahasiswa selesai dalam penulisan Skripsi, Mahasiswa tersebut diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi kepada PT. Bank SUMUT Cabang Syariah Padangsidempuan.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb,
PT. Bank SUMUT
KCSy Padangsidempuan


EKA HERRY ASMADHI
Pemimpin Cabang

CC : - Pertinggal