



**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA DI HOTEL  
NATAMA SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh :

**WINDA ARIANI  
NIM. 17 402 00076**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
2021**



**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
DALAM PENGELOLAAN TENGA KERJA DI HOTEL  
NATAMA SYARIAH PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Manajemen Bisnis*

Oleh

**WINDA ARIANI  
NIM. 17 402 00076**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Delima Sari Lubis, M.A.  
NIP.198405122014032002**

**PEMBIMBING II**

**Aliman Syahuri Zein, M.E.I.  
NIDN.2028048201**

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

**2021**



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

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. WINDA ARIANI  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi Winda Ariani yang berjudul "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Akuntansi dan Keuangan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

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

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

Delima Sari Lubis, MA  
NIP.198405122014032002

**PEMBIMBING II**

Aliman Syahuri Zein, M.E.I  
NIDN.2028048201

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : WINDA ARIANI  
NIM : 17 402 00076  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Di Hotel Natama 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, 01 September 2021  
Saya yang Menyatakan,



**WINDA ARIANI**  
**NIM. 17 402 00076**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : WINDA ARIANI  
NIM : 17 402 00076  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
JenisKarya : 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: **“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Di Hotel Natama 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: 01 September 2021  
Yang menyatakan,



  
**WINDA ARIANI**  
**NIM. 17 402 00076**



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

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

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA** : WINDA ARIANI  
**NIM** : 17 402 00076  
**FAKULTAS/PROGRAM STUDI** : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
**JUDUL SKRIPSI** : Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani  
Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Di Hotel Natama  
Syariah Padangsidimpuan

**Ketua**

**Sekretaris**

**Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si**  
NIP. 1979052 200604 1 004

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**  
NIP. 19830317 201801 2 001

**Anggota**

**Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si**  
NIP. 1979052 200604 1 004

**Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd**  
NIP. 19830317 201801 2 001

**Zulaika Matondang, M.Si**  
NIDN. 2017058302

**Damri Batubara, M.A**  
NIDN. 2019108602

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidimpuan  
**Hari/Tanggal** : Selasa/ 21 September 2021  
**Pukul** : 14.00 WIB s/d 16.30 WIB  
**Hasil/Nilai** : Lulus/70,1(B)  
**Index Prestasi Kumulatif** : 3,35  
**Predikat** : Sangat Memuaskan



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

Jl. H.TengkuRizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

---

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER  
DAYA INSANI DALAM PENGELOLAAN TENAGA  
KERJA DI HOTEL NATAMA SYARIAH  
PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : WINDA ARIANI  
NIM : 17 402 00076**

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

Padangsidimpuan, 11 Oktober 2021

Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si<sup>h</sup>  
NIP. 19780818 200901 1 015**

## ABSTRAK

**Nama : Winda Ariani**  
**Nim : 1740200076**  
**Judul Skripsi : Analisis Penerapana Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Di Hotel Natama Syariah**

Sumber daya insani merupakan faktor yang paling penting di dalam perusahaan. Salah satunya di perusahaan Hotel Natama Syariah Padangsidempuan adanya manajemen sumber daya insani yang bergerak dalam pengelolaan tenaga kerja. Salah satu faktor suatu perusahaan bisa berkembang adalah adanya manajemen sumber daya insani yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan adanya sumber daya insani yang berkualitas akan dapat berpengaruh pada penghasilan dan perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya insani pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi yang ada di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

Namun proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan persyaratan rekrutmen disampaikan dengan jelas, sehingga mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten. Proses seleksi dilakukan dengan melihat akhlak dan pengalaman kerja, yang dilakukan dengan metode wawancara dan pengalaman kerjanya. Proses seleksi dilakukan secara adil kepada semua calon tenaga kerja. Proses pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan metode *on the job training* dan *of the job training*, para pemilik usaha sangat menyadari akan pentingnya pelatihan dan pengembangan. Selain itu juga diadakan pengajian dan santunan anak yatim. Penilaian kinerja dilakukan secara adil dengan melihat akhlak, kemampuan dalam pelayanan dan ketelitiannya.

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh data-data. Kemudian analisis data dalam penelitian ini menggunakan penerapan manajemen sumber daya insani yang ada di Hotel Natama Syariah dilihat dari proses, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sumber daya insani dalam proses pengelolaan tenaga kerja rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi yang ada di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan yaitu dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam, untuk perempuan diwajibkan bisa membaca Al-Qur'an dan sholat menggunakan hijab dan berakhlak baik dan untuk laki-laki berpakaian yang sopan dan mempunyai sopan santun.

**Kata Kunci : MSDI, Pengelolaan Tenaga Kerja Hotel Natama Syariah**



## KATA PENGANTAR



*Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan khadirat Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan maghfiroh-Nya kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Tenaga Kerja di Hotel Natama Syariah Padangsidmpuan”**Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan khadirat Nabi Muhammad SAW, keluarga para sahabat dan para pengikut beliau, dengan harapan semoga kita mendapat syafa'at di hari akhir nanti.

Kepada semua pihak yang memberikan pengarahan, bimbingan, bantuan dalam penulisan skripsi ini, peneliti hanya bisa menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya. Ucapan terimakasih terutama peneliti ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr Anhar M.A., Wakil Rerktor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M,Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan,

S.E, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., Selaku Ketua Prodi Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Nurul Izzah M.Si., Selaku Sekretaris Prodi Jurusan Ekonomi Syariah bapak Budi Gautama Siregar, S.Pd, M.M Pembimbing Akademik dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Delima Lubis., M.A., Selaku Pembimbing I dan Bapak Aliman Syahuri Zein, M.E.I., Selaku Pembimbing II yang Telah Menyediakan Waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, S.Ag., S.S., M.Hum., Kepala Perpustakaan Serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak serta 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 keluarga tercinta (Ayahanda Darwin Situmorang, Ibunda Zuhria Amriani Nasution, Adinda Maydani Syahputri dan Adinda Khairunnisa, bulek Wanti Yurika beserta para sepupu dan anggota keluarga lainnya terutama yang paling berjasa dalam hidup peneliti. Doa dan usahanya yang tidak

mengenai lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga Firdaus-Nya).

8. Untuk kawan seperjuangan Trika Sulitya, Dita Wahyuni Nasution, Intan Yunita Lubis, Iksan Nugri, Ridho Fadhilah Munte, Mupida Husni, Anisa Ramadani, Saleha Hutapea, Adinda Aghnisa dan Adinda Nisa Hayani beserta kawan seperjuangan yang lain nya yang telah memberikan support semoga kita semua sukses di kemudian hari.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarabbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, September 2021

**WINDA ARIANI**  
**NIM. 1740200076**

## 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 translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	ء	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
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 harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	dom mah	U	U

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

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

- b. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
... َ.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
... ِ.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
... ُ.....	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

### **3. Ta Marbutah**

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua yaitu:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dummah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

### **4. Syaddah (Tasydid)**

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

### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻻ. 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

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

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 diakhir 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 bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Capital**

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 Arabnya 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

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>SURAT PUBLIKASI PERNYATAAN PUBLIKASI SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>C. Tujuan Pembahasan.....</b>	<b>8</b>
<b>D. Batasan Istilah.....</b>	<b>8</b>
<b>E. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>F. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>A. Landasan Teori .....</b>	<b>11</b>
1. Pengertian Manajemen .....	11
a. Konsep Manajemen .....	11
b. Konsep Sumber Daya Manusia.....	14
c. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
d. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani.....	35
e. Pengelolaan Tenaga Kerja .....	39
f. Konsep Manajemen dalam Islam.....	42
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>44</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
<b>A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>47</b>
<b>B. Jenis Penelitian .....</b>	<b>47</b>
<b>C. Sumber Data.....</b>	<b>48</b>
<b>D. Tehnik Pengumpulan Data .....</b>	<b>48</b>

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>A. Gambaran Hotel Natama Syariah .....</b>	<b>54</b>
1. Sejarah Sigkat Hotel Natama Syariah.....	54
2. Visi dan Misi Hotel Natama Syariah .....	55
3. Lampiran Gambar Struktur Organisasi .....	56
4. Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi di Hotel Natama	56
<b>B. Sumber Daya Insani/Tenaga Kerja di Hotel Natama Syariah</b>	<b>58</b>
<b>C. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani Natama Syariah ..</b>	<b>59</b>
<b>D. Analisis Hasil Penelitian .....</b>	<b>67</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>69</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran-Lampiran</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel I.1</b>	<b>Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>45</b>
------------------	-----------------------------------	-----------

## **DAFTAR LAMPIRAN FOTO HOTEL**

**Gambar 1.1 : Struktur Organisasi**

**Gambar 1 : Wawancara dengan General Manager**

**Gambar 2 : Wawancara dengan Asisten Manager**

**Gambar 3 : Foto dengan Staf Marketing Hotel Natama Syariah**

**Gambar 4 : foto dengan Karyawan Penerimaan Tamu Hotel Natama  
Syariah**

**Gambar 5 : foto dengan Karyawan Hotel Natama Syariah**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam perkembangannya.<sup>1</sup> Perusahaan akan mengalami berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam perkembangannya. Perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan profesional.<sup>2</sup> Pengelola sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompesasinya. Dengan pengelolaan secara baik dan profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan salah satunya adalah pemimpin atau atasan mempunyai peranan yang sangat besar dalam memajukan prekonomian.

---

<sup>1</sup>Baharuddin, Yusuf & M.Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lemaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hlm, 26.

<sup>2</sup>Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori Dan Contoh Kasus* (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2015), hlm,117-118.

<sup>3</sup>Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm,11-13.

usaha yang paling dapat bertahan ketika kritis ekonomi dan mampu menyerap tenaga kerja serta mengurangi angka pengangguran.

Perusahaan adalah salah satunya yaitu sering kali kesulitan dalam mengatur masalah tenaga kerja atau kepegawaian mulai dari kesulitan mencari tenaga kerja hingga sulit dalam menentukan gajinya. Kendala yang sering dijumpai mengenai sumber daya manusia antara lain, minimnya pengalaman dan para pemimpin atau pemilik usaha kesulitan dalam menentukan standar proses rekrutmen, pihak perusahaan asal-asalan saja dalam merekrut karyawan, sehingga banyak karyawan yang tidak berkompeten. Kebanyakan atasan lebih mengutamakan pengalaman kerja dibandingkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, padahal perusahaan perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa berkembang.

Bidang pengembangan kompetensi karyawan, seringkali pemilik usaha tidak memahami dengan tepat dimana potensi karyawannya, hal itu terjadi karena tidak adanya komunikasi atau bidang yang tidak cocok, sehingga potensi karyawan tidak nampak. Setiap pemimpin harus memberikan motivasi agar kinerja karyawannya semakin meningkat, namun kinerja yang baik tidak akan bertahan lama apabila perusahaan tidak melakukan pemantauan dan penilaian kinerja. Setiap karyawan akan menggampangkan apa yang mereka kerjakan, karena merasa tidak ada koreksi. Inilah yang sering dilupakan oleh para pemimpin perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan biasanya hanya fokus pada kegiatan untuk meningkatkan sales dan marketing untuk mempertahankan perusahaannya, masalah kepegawaian menurut para pengusaha bisa dipikir belakangan siapapun

dapat mempelajari manajemen sumber daya manusia sejak dini untuk menghindari masalah kepegawaian. Pengembangan sumber daya manusia khususnya di perusahaan masih sangat rendah, sumber daya manusia menjadi salah satu masalah yang mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan.

Manajemen sumber daya sangat berpengaruh bagi perusahaan yang akan diijinkan atau yang sedang dijalankan. Bila manajemen tersusun dengan baik tentu yang diharapkan akan tercapai. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan perlu menguasai konsep dan teknik-teknik dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari. rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi.

Proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Rekrutmen berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja tertentu dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja. Kemudian agar tenaga kerja dapat terus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, tenaga kerja tersebut harus diberikan, kompensasi yang harus diberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm, 110.



Hotel Natama Syariah Padangsidempuan Sumatra Utara merupakan salah satu hotel yang berbasis syariah DSN-MUI 2008 di Padangsidempuan, di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan memiliki peraturan yang sesuai dengan prinsip syariah, salah satunya yaitu sholat, pada saat waktu sholat telah tiba pergantian *shift* karyawan dilaksanakan agar karyawan dapat melaksanakan ibadah sholatnya secara bergantian. Begitu juga dengan cara berpakaian karyawan disana harus sesuai dengan syariah.

Manajemen sumber daya insani atau tenaga kerja di Hotel Natama Syariah terdiri dari pimpinan dan tenaga kerja. Manager hotel sekaligus merangkap sebagai pemimpin, yang mengatur semua aktivitas usahanya mulai dari perencanaan, menyediakan modal kerja, pengadaan tenaga kerja maupun tenaga pemasaran serta mencari pelanggan. Disamping itu Hotel Natama Syariah yang bernuansa Islami, dapat dilihat dari semua karyawannya yang beragama Islam, dalam pengelolaan tenaga kerja di Hotel Natama Syariah juga telah menggunakan konsep Islam. Namun dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang profesional dan tidak mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat sehingga kurang kedisiplinan karyawan dan terjadinya pengurangan karyawan dan mencari karyawan yang lebih baik lagi untuk Hotel Natama Syariah.<sup>5</sup>

Disiplin sangat membentuk suasana kerja yang baik dimana karyawan mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada dalam perusahaan karena dengan tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat menunjang dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga

---

<sup>5</sup>Hasil Wawancara dengan Agus Karyawan Hotel Natama Syariah, 2021, Rabu 7 April 2021.

menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku karyawan untuk mematuhi tata peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Manajemen perusahaan harus mampu membuat kebijakan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan.

Disisi lain, perusahaan pasti memiliki aturan yang berlaku agar karyawan bekerja dengan disiplin. Disiplin pada dasarnya merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang diterapkan oleh perusahaan, serta dilandasi dengan kesadaran diri tanpa adanya paksaan dari luar. Dan menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tulisan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksimalkan agar para karyawannya bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Disamping itu, motivasi yang diberikan oleh Hotel Natama Syariah Padangsidempuan kepada karyawannya yaitu berupa intensif atau bonus dalam

bentuk uang tunai dan diberikan kepada karyawannya yang disiplin terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Hotel Natama Syariah Padangsidempuan guna untuk membangkitkan motivasi kerja membangkitkan kedisiplinan karyawannya. Kualitas layanan terhadap konsumen di Hotel Natama adalah ketika ada tamu yang masuk harus diseleksi terlebih dahulu terkait dengan status pelanggan jasa hotel tersebut.

Pelayanan adalah tindakan atau perbuatan seseorang atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada nasabah. Tindakan tersebut dapat dilakukan melalui secara langsung melayani nasabah. Sedangkan menurut Wykof, yang dikutip oleh M Nur Nasution menyatakan kualitas jasa adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut memenuhi keinginan pelanggan.<sup>6</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia belum maksimal karena masih banyak karyawan yang melanggar peraturan sehingga terjadi pengurangan karyawan dan penyeleksian karyawan baru, sehingga diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia karena masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang sudah dibuat sehingga kurang baik untuk dilihat, menerapkan yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islami agar tujuan yang telah ditetapkan oleh dapat berjalan dengan lancar. Karena itu peneliti mencoba untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada belum maksimal, sehingga diperlukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan nilai-nilai Islami agar tujuan

---

<sup>6</sup>M. Nur Nasution, *Manajemen jasa Terpadu* (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 47.

yang telah diterapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Karena itu peneliti mencoba untuk mengetahui sejauh mana penerapan manajemen sumber daya manusia yang ada di dilihat dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penelitian kinerja, dan kompensasi. Karena pembahasan ini sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan kedepannya.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang ingin peneliti teliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen di Hotel Natama Syariah ?
2. Bagaimana proses seleksi di Hotel Natama Syariah ?
3. Bagaimana proses pelatihan dan pengembangan di Hotel Natama Syariah ?
4. Bagaimana penilaian kinerja yang ada di Hotel Natama Syariah ?
5. Bagaimana pemberian kompensasi yang ada di Hotel Natama Syariah ?

### **C. Tujuan Pembahasan**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen yang ada di Hotel Natama Syariah.
2. Untuk mengetahui proses seleksi di Hotel Natama Syariah.
3. Untuk mengetahui proses pelatihan dan pengembangan di Hotel Natama Syariah.
4. Untuk mengetahui penilaian kinerja yang ada di Hotel Natama Syariah.
5. Untuk lebih mengetahui pemberian kompensasi di Hotel Natama Syariah.

### **D. Batasan Istilah**

Dari tujuan pembahasan di atas maka peneliti akan membatasi istilah yang ditinjau dari proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja dan pemberian kompensasi.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah khazanah dan keilmuan di bidang ekonomi islam umumnya, khususnya di bidang keilmuan tentang manajemen sumber daya insani

a. Manfaat praktis

1. Bagi peneliti

Untuk mengetahui konsep penerapan manajemen sumber daya insani pada perusahaan dan suatu saat bisa menerapkan di dunia kerja.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan berguna bagi kalangan pelajar mahasiswa, akademi lainnya dan terutama para pelaku ekonomi syariah.

3. Bagi manajer

Sebagai masukan atau informasi bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan penerapan manajemen sumber daya insani bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penetapan kebijakan.

b. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang ekonomi Islam umumnya, khususnya di bidang keilmuan tentang manajemen sumber daya insani.

**F. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini dijabarkan sistematika pembahasan penelitian, yaitu:

**BAB I** pendahuluan teori dari latar belakang masalah tentang, analisis penerapan manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan tenaga kerja di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

**BAB II** tinjauan pustaka, pembahasan umum tentang manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan tenaga kerja, dalam bab ini berisi tentang konsep manajemen, konsep sumber daya manusia, konsep manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia dan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Kemudian pengelolaan tenaga kerja dan manajemen sumber daya manusia menurut Islam.

**BAB III** metode penelitian, dalam bab ini berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, sumber data dan tehnik pengumpulan data

**BAB IV** gambaran umum penerapan manajemen sumber daya insani dalam pengelolaan tenaga kerja di hotel natama syariah padangsidempuan, bab ini mencakup gambaran umum Hotel Natama Syariah Padangsidempuan mulai dari sejarah berdirinya, visi dan misi , struktur organisasi, bidang usaha, sumber daya manusia di Hotel Natama Syariah dan penerapan manajemen sumber daya insani di Hotel Natama Syariah.

**BAB V** penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan penutup dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen**

###### **a. Konsep Manajemen**

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Jika digabung menjadi kata kerja *manage* yang artinya manangani.<sup>7</sup> Dalam bahasa inggris manaemen berasal dari kata kera *to manage* yang berarti mengatur atau mengelola.<sup>8</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.<sup>9</sup> Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Manajemen diartikan sebagai ilmu karena manajemen bisa dipelajari dari praktik-praktik di lapangan baik berupa kasus-kasus yang berhasil maupun yang gagal sehingga dapat suatu teori yang menjelaskan sebuah tindakan. Manajemen diartikan sebagai seni karena dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen terdapat hasil

---

<sup>7</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 5.

<sup>8</sup>Usman Efendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: Rajawali Perss, 2014), hlm. 1.

<sup>9</sup>Nasharuddin Baidan & Erwin Aziz, *Etika Islam Dalam Berbisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 99.



yang berbeda antara penanganan satu orang dengan lain, meskipun menggunakan teori yang sama.<sup>10</sup>

Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja agar memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerja sama. Orang yang menjalankan proses manajemen disebut sebagai seorang manajer yaitu orang yang memegang jabatan tertentu di dalam suatu perusahaan dengan hak dan wewenang untuk mengambil dan mengelola keputusan serta melaksanakan seluruh tugas manajemen dengan mempergunakan semua unsur yang ada.<sup>11</sup>

Di dalam bukunya Malayu S.P Hasibuan, yang berjudul manajemen, terdapat pengertian manajemen menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:<sup>12</sup>

a. Drs H. Malayu S.P Hasibuan

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pada umumnya berkaitan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan,

---

<sup>10</sup> Sentot Imam Wahjono, *Bisnis Modern* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 56.

<sup>11</sup> Andi Feriyanto & Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 4.

<sup>12</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 1-3.

pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk atau secara efisien.

b. Harold Koontz dan Cyril O'Donnel

Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktifitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Dari berbagai pengertian manajemen di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi atau perusahaan, karena tanpa manajemen, semua akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukan manajemen, yaitu:

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang pribadi.

2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, sosialisasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintah.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Suatu kerja perusahaan dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.<sup>13</sup>

#### **b. Konsep Sumber Daya Manusia**

Sumber daya merupakan alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari, sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, materil ( bahan baku), dan lain-lain.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan menjadi enam tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut:<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Baharuddin, Yusuf & M.Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.26.

<sup>14</sup> Gugup Kismono, *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta: BPFE, 2012), hlm. 16-17.

1. *Man* (manusia)

Manusia dengan berbagai keahlian yang dimilikinya sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak akan mungkin mencapai tujuannya.

2. *Money* (finansial)

Uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dana digunakan sebagai modal pembiayaan atas berbagai kepentingan yang berkaitan dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai.

3. *Materil* (fisik)

Bahan-bahan yang sng diprgunakan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

4. *Machine* (teknologi)

mesin dan alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan dan memberikan hasil yang optimal.

5. *Method* (metode)

Cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan. Metode biasanya disusun secara sistematis sehingga pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan lebih mudah untuk dicapai.

6. *Market* (pasar)

Pasar yang digunakan untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam hal ini pasar berkenaan dengan pelanggan. Saat

ini, kebutuhan dan keinginan pelanggan semakin kompleks, sehingga produsen harus semakin kreatif dalam menghasilkan produknya.

Dari keenam sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Setiap organisasi atau perusahaan diawali oleh sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu, setiap pimpinan atau manajer didalam perusahaan serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus mengerti masalah sumber daya manusia di dalam perusahaan dan dapat mengelolanya dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan yang berorientasi non profit maupun yang berorientasi profiy, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur panunjang organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di suatu lingkungan organisasi atau sering disebut sebagai

personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan. Menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai bergerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Kemudian pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada setiap individu. Usaha bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia dan teknologi untuk melakukan segala kativitasnya. Berdasarkan sistem mekanisme kerja, setiap perusahaan akan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Tetapi secara keseluruhan, elemen dari semua aktivitas bisnis adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlihat. Sumber daya manusia yang terlihat dalam kegiatan perusahaan perusahaan dapat diklasifikasikan dalam 3 kategori, yaitu:

a. Pemilik atau pemegang saham

Individu yang terlihat dalam perusahaan secara langsung (pemilik dan karyawan) mengharapkan perusahaan yang dikelola dapat memperoleh keuntungan yang optimal. Untuk mencapai tingkat keuntungan optimal, diperlukan

individu yang berkompeten dalam mengelola persoalan internal sesuai perkembangan lingkungan eksternal perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan yang dikelola memiliki daya saing yang kuat, efektif, dan memberikan manfaat kepada para pemangku kepentingan. Individu yang dipercaya mengelola perusahaan di sebut manajer.

b. Tenaga kerja (manajer dan bawahan)

Tenaga kerja merupakan pengelola proses produksi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen akan produk yang berkualitas. Oleh karena itu, dalam pengelolaan perusahaan harus memperhitungkan keahlian dan kemampuan tenaga kerja. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan akan dapat menghasilkan tingkat keuntungan tingkat keuntungan yang optimal.

c. Konsumen

Konsumen adalah raja yang kekuatan tawar menawar yang kuat. Konsumen merupakan kelompok potensial yang akan mengkonsumsi atau memakai produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen yang bermacam-macam akan suatu produk. Setiap konsumen selalu menginginkan tercapainya kepuasan optimal. Kepuasan yang optimal didasarkan pada nilai konsumen (*consumer values*),

seperti harga yang wajar, kualitas produk, ketersediaan dalam jumlah yang cukup, kecepatan pelayanan, dan lain-lain. Untuk itu, perusahaan harus mampu menemukan dan menentukan kebutuhan dan keinginan konsumen agar tujuan bisnis dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan merupakan *partner* perusahaan. Tidak boleh terjadi perselisihan antara kepentingan perusahaan dan tenaga kerja, karena antara perusahaan dan tenaga kerja saling membutuhkan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan konsumen. Hubungan kerjasama antara perusahaan dengan tenaga kerjanya selalu dilandasi oleh rasa kasih sayang, saling membutuhkan, dan tolong menolong. Perusahaan menolong tenaga kerja menyediakan lapangan kerja, dan tenaga kerja menerima rizki berupah-upah dari perusahaan.<sup>15</sup>

### **c. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut tenaga kerja atau sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor

---

<sup>15</sup>Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 88-90.



produksi. Sumber daya manusia di lingkungan organisasi atau perusahaan harus dipahami dan diperlakukan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan sumber daya manusia dalam bekerja. Dan usaha untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia tersebut di lingkungan organisasi atau perusahaan merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.<sup>16</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan sama keputusan dan tindakan manajemen yang mempengaruhi hubungan antara perusahaan dan karyawan sebagai sumber sebagai sumber daya organisasi. Pengertian tersebut mencakup kegiatan yang dimulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan dan dikembangkan dari waktu ke waktu. Tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah mengadakan rekrutmen, melakukan training, memfasilitasi, dan mengelola kebutuhan karyawan.

---

<sup>16</sup> Chusnul Chotimah & Muhamad Fathurrohman, *Kompleks Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), ,hlm.129.

Menurut Cherrington fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:<sup>17</sup>

a. *Staffing /Emplyoment*

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi sumber daya manusia , sebenarnya manajer bertanggung jawab untuk berpartisipasi kebutuhan sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terllibat dengan menyediakan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan. Dalam proses seleksi departemen sumber daya manusia, departemen lain terlibat dengan menyediakan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar, tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang

---

<sup>17</sup> Andika Kharismawan,Dwi Ratna Hidayati, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis" 9 (Oktober 2016): hlm. 66-71.

kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

b. *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan untuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh dengan bagian perusahaan. Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c. *Compensation*

Dalam hal kompensasi/ reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang di berikan kepada tenaga

kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai, dengan hukum yang berlaku misalnya UMR, dan memberikan motivasi.<sup>18</sup>

Di dalam bukunya Suparno Eko Widodo terdapat pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:<sup>19</sup>

Gerry Dessler. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Ewin B Hippo. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, penginterasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

---

<sup>18</sup>Andika Kharismawan, Dwi Ratna Hidayati, 66–71.

<sup>19</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 75.

Mathis, Jakson dan Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.<sup>20</sup>

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang terkait satu sama lain. Aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja, dan pelayanan. Menurut Mondy yang dikutip oleh Amin Syukron menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

### a. Pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan sumber daya manusia merupakan proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan berbagai keahlian yang memadai untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang

---

<sup>20</sup>Supono Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), ,hlm.2-4.

<sup>21</sup>Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), ,hlm.219-222.

tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia mencakup:

1) Analisis jabatan

Analisis jabatan atau pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.<sup>22</sup>

2) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan.

3) Perekrutan dan seleksi

Kegiatan rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam

---

<sup>22</sup>Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 77.

mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam perusahaan. Rekrutmen dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya, kemudian seleksi dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 4) Penempatan sumber daya manusia

Kepuasan karyawan akan tercapa apabila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik. Kesalahan penempatan sumber daya manusia akan berakibat pada ketidakpuasan yang menimbulkan tingkat absensi dan peputaran yang tinggi.

#### b. Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*)

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi utama manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

c. Pemberian kompensasi

kompensasi mencakup seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atau jasa mereka, yang meliputi :

- 1) Kompensasi finansial langsung yaitu bayaran yang diterima dalam bentuk gaji, upah, komisi, bonus dan sebagainya.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) yaitu semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan dan sebagainya.
- 3) Kompensasi non finansial yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

d. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan adalah terlindungnya para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesehatan adalah terbebasnya para karyawan dari penyakit fisik maupun emosional. Kedua aspek di atas penting karena para karyawan yang bekerja berada di dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik sehingga para pekerja akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi atau perusahaan.



e. Hubungan karyawan dan perburuhan

Suatu perusahaan secara hukum harus mengakui adanya serikat pekerja dan berunding dengan iktikad baik jika para karyawan perusahaan tersebut menginginkan adanya serikat pekerja untuk mewakili mereka. Aktivitas sumber daya manusia yang terkait dengan perbandingan kolektif seringkali disebut sebagai hubungan industrial. Seluruh bidang fungsional MSDM saling terhubung erat. Keputusan-keputusan di satu bidang akan mempengaruhi bidang-bidang lainnya. seperti contoh:

- 1) Menurut calon-calon berkualitas terbaik hanya akan membuang waktu, tenaga dan uang, jika kompensasi yang diberikan tidak bisa memotivasi karyawan.
- 2) Sistem kompensasi yang baik tidak akan efektif tanpa ditunjang lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para karyawan.

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan manajemen sumber daya manusia yang akan dibahas penelitin ini terdapat praktik-praktik penerapan manajemen sumber daya manusia seperti, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

a. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan dan penempatan sejumlah calon tenaga kerja yang dinilai memenuhi persyaratan perusahaan untuk mengisi sejumlah posisi pekerjaan yang dibutuhkan.<sup>23</sup> Langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja adalah:

1. Penentuan jabatan yang kosong

Rekrutmen dilakukan apabila ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis mengenai apakah ada jabatan yang kosong harus diisi oleh pegawai baru. Kekosongan bisa terjadi akibat adanya tenaga kerja yang mengundurkan diri, pensiun, mutasi, dan meninggal dunia.

2. Penentuan persyaratan jabatan

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Pernyataan jabatan tersebut harus ditentukan, karena hal itu akan membantu mengidentifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan berkaitan dengan siapa yang dibutuhkan dan dimana mereka berada.

Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan dua sumber, yaitu sumber internal dan eksternal perusahaan. Sumber

---

<sup>23</sup> Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.77.

daya internal perusahaan yang dari orang-orang yang sudah menjadi tenaga kerja diperusahaan biasanya dilakukan melalui mutasi pegawai yang lebih tinggi), transfer atau rotasi jabatan (pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya), atau demosi jabatan (penurunan jabatan atas dasar penilaian kinerja atau akibat penyederhanaan struktur perusahaan).

Jika sumber dari dalam perusahaan belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dari sumber eksternal atau luar perusahaan. Tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk menerima karyawan yang bersumber dari luar perusahaan . tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk menerima karyawan dengansendiri (*walk-in applicant*), rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan, iklan di media massa, serikat pekerja, perusahaan-perusahaan tenaga kerja, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, perusahaan lain, internet dan *open house*.

Metode perekrutan berpengaruh besar terhadap jumlah lamaran yang masuk ke perusahaan. Metode perekrutan calon karyawan baru ada dua, yaitu metode tertutup dan metode

terbuka. Untuk metode tertutup perekrutan hanya di informasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Hal itu mengakibatkan lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik akan semakin sedikit. Kemudian untuk metode terbuka perekrutan diinformasikan melalui iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik agar tersebar luas dimasyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan akan banyak lamaran masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar.<sup>24</sup>

b. Seleksi

Seleksi adalah dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila proses seleksi dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang nantinya akan memberikan kontribusi yang positif dan baik bagi perusahaan. Sedangkan bila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, maka perusahaan akan memperoleh dampak negatif, keluhan pelanggan yang tidak puas, produk yang dihasilkan

---

<sup>24</sup>Sudaryono, *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), ,hlm.176.

berkurang dan tidak berkualitas yang akhirnya perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu seleksi merupakan kegiatan yang benar-benar harus disiapkan secara baik.

Dalam praktek seleksi terdapat sejumlah alat dan metode seleksi yang digunakan. Adapun metode seleksi yang biasa digunakan adalah:

1. Penerimaan pendahuluan

Penerimaan pendahuluan adalah dimana calon diminta mendatangi perusahaan, tahap ini berfungsi bagi masing-masing pihak, yaitu pelamar dan perusahaan untuk saling melengkapi informasi yang dilakukan melalui wawancara. Pelamar dapat mengetahui lebih jauh apakah perusahaan yang dilamar merupakan pilihannya atau tidak, dan perusahaan dapat melengkapi informasi mengenai pelamar

2. Ujian penerimaan

Tes atau ujian merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam proses pelaksanaan seleksi. Tes ini dapat berupa tes tertulis atau tes praktik. Tes tertulis merupakan tes yang menggunakan kertas dan alat tulis. Tes praktik merupakan tes yang dilakukan dengan cara calon tenaga kerja diminta melakukan tindakan atau perilaku tertentu sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Kedua jenis ini ditunjukkan

untuk mengetahui kemampuan calon tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya.

### 3. Wawancara

Wawancara adalah tes yang paling banyak dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, disamping wawancara dapat diaplikasikan untuk semua jenis pekerjaan, juga memiliki kemungkinan untuk mendapatkan banyak informasi tentang kerja yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melihat kecocokannya dengan pekerjaan yang ada di perusahaan.

### 4. Penjelasan pekerjaan secara realitis

Penjelasan pekerjaan secara realitis merupakan usaha memberikan gambaran dan penejelasan mengenai realitas pekerjaan. Hal ini diperlukan, karena ketika seorang pelamar memasuki perusahaan, pelamar itu akan memperoleh kesan tentang berbagai hal yang bisa positif maupun negatif mengenai perusahaan tersebut, misalnya akan mendapatkan gaji yang sangat besar, pekerjaan yang menyenangkan, jam kerja yang ringan, beban kerja yang tidak berat, dan lain-lain.<sup>25</sup>

### c. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan usaha untuk membuat karyawan menjadi lebih terampil lebih menguasai alat produksi, mengurangi

---

<sup>25</sup>Marijot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2005), ,hlm.137-140.

kesalahan teknis, memakai bahan baku dan bahan penolong lebih sedikit, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, menghasilkan produk lebih banyak, dan akhirnya karyawan dapat menikmati hasil pelatihannya itu dalam bentuk peningkatan kesejahteraan karena peningkatan produktivitas dan efisiensi yang dilakukannya sebagai hasil dari pelatihan. Apabila kondisi ini telah tercapai maka tujuan dari pelaksanaan pelatihan bagi karyawan berarti telah tercapai dan efektif.<sup>26</sup>

Adapun berbagai metode yang dapat dilakukan dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a) *On the job training* (pelatihan didalam perusahaan) yaitu pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang nyata.
- b) *Off the job training* (pelatihan di luar perusahaan). Metode ini dilaksanakan sebagai kebalikan *on the job training*.
- c) *Apprenticeship* (magang). Metode penelitian ini dirancang untuk jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian yang relatif tinggi sehingga dibutuhkan magang kepada orang atau karyawan yang memiliki kemampuan lebih.
- d) *Job rotation* (rotasi jabatan). Tujuan metode ini adalah untuk memperluas latar belakang karyawan dalam perusahaan.

---

<sup>26</sup>Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori Dan Contoh Kasus* (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2015), ,hlm.130.

Dengan metode ini diharapkan individu akan menjadi lebih terampil dan berpengalaman untuk menerima jenis pekerjaan apapun.

#### **d. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani**

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Ali Hardana, manajemen sumber daya insani adalah rancangan sistem-sistem formal dengan sebuah organisasi.<sup>27</sup> untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut terungkap Al-Qur'an surat al baqarah ayat 30

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata, “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu?” Dia berfirman, “sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”<sup>28</sup>

Dalam ayat tersebut menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam diri. Manajemen sumber daya insani memandang manusia sebagai makhluk individu, bukan sebagai sebuah komunitas, makhluk dengan seluruh totalitasnya, yakni jiwa dan raga, makhluk yang memiliki kecerdasan dan sifat yang berbeda dengan makhluk lain serta mengemban tanggung jawab sebagai khalifah Allah untuk memakmurkan bumi. Maka manajemen

---

<sup>27</sup> Ali Hardana, *Manajemen Sumber Daya Insani, Al Masharif*, 2015, hlm.18.

<sup>28</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, ( Bandung : PT Sgyma Examedia Arkanleema, 2014), hlm. 408.



sumber daya insani dapat di defenisikan sebagai manajemen sumber daya manusia dengan menjadikan apa yangtelah di praktikan oleh nabi Muhammad SAW sebagai model yang memiliki karekteristik dan telah di implementasikan lebih dari 14 abad yang lalu melalui bimbingan wahyu dari Allah SWT. Manajemen sumber daya insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satu kerja yang efektif.

Manajemen sumber daya insani berfungsi untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individual maupun kolektif, sebab mengatur karyawan itu rumit dan kompleks berbeda dengan mesin, modal, atau prasarana fisik lainnya. Manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawak ke dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani berfungsi untuk menghindari kekeliruan penempatan orang dalam suatu pekerjaan sebab keefktifpan fungsi sumber daya insani berdampak besar terhadap kinerja organisasi, dan menjadi faktor penentu pelaksanaan organisasi yang efektif.

#### 1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Randall S. Scholar yang dikutip Lina Marlina, terdapat tiga tujuan utama yaitu menarik potensi yang sesuai dengan kualifikasi pelamar kerja, memelihara pekerja-pekerja

yang diinginkan, memotivasi para pekerja tujuan manajemen sumber daya insani meliputi empat hal penting:<sup>29</sup>

- a. Perekrutan karyawan yang profesional yang terdiri dari beberapa kegiatan yaitu mengidentifikasi tugas-tugas yang di butuhkan organisasi, menentukan jumlah orang-orang dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut serta perekrutan, penyelesaian dan promosi calon kualifikasi.
- b. Pemeliharaan karyawan, yang meliputi pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja efektif, memastikan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun antar karyawan dengan manajer, memelihara kesejahteraan dan kesehatan lingkungan kerja.
- c. Pengembangan, yaitu suatu fungsi dimana kegiatan-kegiatan dapat meningkatkan kompetensi kerja dengan cara meningkatkan pengetahuan keterampilan, sikap dan karakter-karakter lainnya.
- d. Penyesuaian-penyesuaian kerja, yang meliputi kegiatan mengintensifkan pemenuhan kebutuhan kebijakan organisasi dan strategi bisnis, seperti kedisiplinan. tujuan manajemen sumber daya insani adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi

---

<sup>29</sup>Lina Marlina, *Manajemen SumberDaya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2020).

produktif karyawan di tempat bekerja dan tujuan manusia bekerja. Secara umum, tujuan pengelolaan sumber daya insani adalah meningkatkan kontribusi produktif sumber daya insani pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strategi, etif dan sosial, sedangkan manusia bekerja karena menginginkan sesuatu seperti gaji, penghargaan, pemanfaatan waktu, mencapai karier, dan lain-lain. Manajemen sumber daya insani menjadi *Winwin Solution*, melakukan sinkronisasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu, sehingga dengan bekerja, manusia dapat memberikan kontribusi produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi sekaligus dapat memenuhi tujuan pribadi dan mencapai derajat paling tinggi yang memungkinkannya mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.<sup>30</sup>

#### **e. Pengelolaan Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan aset atau kekayaan perusahaan yang paling utama, oleh karena itu, agar perusahaan mampu bersaing dan berkembang, maka faktor tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan perlu dikelola dengan benar. Mengelola tenaga kerja dengan produktivitas yang tinggi. Di dalam perusahaan tanggung jawab terhadap aktivitas pengelolaan tenaga kerja terletak di bahu

---

<sup>30</sup>Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), hlm.78.

setiap manajer atau pimpinan perusahaan. Setiap jajaran manajemen wajib menjalankan usaha secara profesional, termasuk masalah pengelolaan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun empat karakter Rasulullah yang menjadi acuan dalam pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia antar lain adalah shidiq, amanah, fatonah, tabligh dan istiqomah.

1) Shidiq(benar)

Sifat jujur merupakan sifat paling utama yang harus ada di setiap diri manusia. Sifat shidiq ini mengajarkan kepada setiap manusia untuk selalu berlaku benar, baik berlaku benar dalam perbuatan maupun dalam setiap perkataannya. Seorang pemimpin harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dan mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan dan dalam menyusun rencana dan sasaran perusahaan. Pemimpin perusahaan dan dalam menyusun rencana dan sasaran perusahaan. Pemimpin perusahaan harus jujur kepada karyawan sebagai pekerja, kepada konsumen dan bahkan kepada pesaing. Sehingga bisnis benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran

2) Amanah (dapat dipercaya)

Amanah artinya dapat dipercaya dan bertanggung jawab. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk

memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran adalah amanah. Amanah juga merupakan salah satu moral keimanan. Sumber daya manusia haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya.

### 3) Tabligh

Orang yang memiliki sifat tabligh, akan menyampaikan sesuatu dengan benar dengan tutur kata yang tepat tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakannya. Di dalam perusahaan sifat tabligh ini sangat penting ini sangat penting diciptakan, karena harus ada kejelasan informasi pada setiap bidang organisasi atau perusahaan, supaya memudahkan setiap pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Sumber daya manusia harus memiliki sifat tabligh yaitu dapat menyampaikan sesuatu dengan benar dan harus berbobot atau harus mampu berkomunikasi dengan lancar dan benar. Manajer wajib memberitahukan apa saja yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan-karyawan yang lainnya.

### 4) Fathanah (cerdas)

Fathanah bisa diartikan kecerdikan atau kebijaksanaan. Sumber daya manusia yang mengaplikasikan sifat fathanah maka dia akan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap muslim. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas).

#### 5) Istiqomah

Istiqomah adalah komitmen dalam menjalankan satu program untuk menuju suatu tujuan. Di dalam istiqomah ini mengandung konsisten, sehingga secara terus menerus apa yang dianggap baik itu akan dijalankan. Sumber daya manusia harus memiliki sifat istiqomah ini karena dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan pasti adanya masalah dan tantangan, jadi apabila sumber daya manusia memiliki sifat istiqomah maka manusia akan lebih sabar dan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahannya.<sup>31</sup>

#### **f. Konsep Manajemen Dalam Islam**

Di awal perkembangan Islam, manajemen dianggap sebagai ilmu sekaligus teknik (seni) kepemimpinan. Kata manajemen dalam bahasa arab adalah *Idara* yang berarti “berkeliling” atau

---

<sup>31</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Yogyakarta:PT Aksara,2005), hlm. 9.

“ lingkaran ”. Dalam konteks bisnis bisa dimaknai bahwa “ bisnis berjalan pada siklusnya”, sehingga manajemen bisa diartikan kemampuan manajer yang membuat bisnis berjalan sesuai rencana. Amin mendefinisikan manajemen dalam perspektif Islam sebagai “*GETTING God-Will Done By The People*” atau melaksanakan keridaan tuhan melalui orang.<sup>32</sup>

Dalam Islam, manajemen dipandang sebagai perwujudan amal shaleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi untuk mencapai hasil yang baik demi kesejahteraan bersama. Paling tidak, ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan islam, yaitu kebenaran, kejujuran, keterbukaan, dan keahlian. Seorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalankannya mendapatkan hasil yang maksimal.

Manajemen islami memandang manajemen sebagai objek yang sangat berbeda di banding konvensional. Dalam manajemen konvensional manusia dipandang sebagai makhluk ekonomi, sedangkan dalam islam manusia merupakan makhluk spritual, yang mengakui kebutuhan baik material (ekonomi) maupun immaterial.<sup>33</sup>

a. Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang

---

<sup>32</sup>Ridwan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah, Teori dan Praktik The Celestial Management*, Salemba Empat (Jakarta, 2010), hlm. 66.

<sup>33</sup>Ahmad Kamaluddin, *Etika Manajemen Islam*, Pustaka Setia (Bandung, 2009), hlm,67.

dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak dan keyakinan yang bersumber dari Islam

- b. Teori manajemen islami menyelesaikan persoalan kekuasaan manajemen tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab atasan dan bawahan saling bekerja sama tanpa ada perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sama dan akan di wujudkan bersama sebagaimana dijelaskan :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ  
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٧﴾

Artinya : “ kamu yang lebih tau bagaimana urusanmu dan kamu pula lah yang mencerminkan segala kebaikanmu sebagaimana kamu yang telah menunjukkan kebaikanmu ” (QS As-sajdah 7).<sup>34</sup>

Dari ayat tersebut menerangkan bahwa tuhan yang menciptakan, mengatur, dan mengurus langit dan bumi serta segala yang ada padanya itu adalah tuhan yang maha mengetahui. Dia maha mengetahui segala yang gaib, yang tersembunyi dalam hati, yang akan terjadi, dan yang telah terjadi. Dia juga maha mengetahui segala yang dapat dilihat dan yang tidak dapat dilihat oleh mata. dialah tuhan yang maha kuasa, maha kenal rahmat nya dan dia pulalah yang

---

<sup>34</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, ( Jakarta: PT Hati Emas, 2014), hlm. 4



menciptakan seluruh makhluk dengan bentuk yang baik, serasi dengan faedah dan kegunaan yang hanya dia saja yang mengetahuinya.

## B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini memuat tentang penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mendasari pemikiran peneliti dan menjadi pertimbangan dalam penyusunan dalam penelitian ini, adapun penelitian-penelitian tersebut adalah:

**Tabel I.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adib Khusnul Rois (2018)	<i>Analisis Sumber Daya Insani (SDI) Di Bayt Al-Mal Al-Tanwil (BMT) Al-Munawannah Surya Kencana Balong Ponorogo</i>	Tujuan dari penelitian ini mengetahui menganalisis manajemen sumber daya insani di Bayt Al-Tanwil (BMT) Al-Muwanah Surya Kencana Ponorogo
2	Fahadil Amin Al-Hasan (2018)	<i>Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global</i>	Penelitian ini adalah ntuk mencari suatu formulasi bagaimana meningkatkan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah

3	Yustia Tricahyani (2017)	<i>Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah</i>	Penelitian ini bertujuan untuk sumber daya insani menganalisis tentang konsep sumber daya insani lembaga keuangan perbankan syariah
4	Nadya Amira Husna (2018)	<i>Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Kampung Cokelat Bilitar (IAIN Tulungagung, Volume 4 Nomor 1 Edisi, Tahun 2018)</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip manajemen di kampung blitar. Penelitian menemukan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syariah di kampung cokelat blitar ini meliputi proses rekrutmen ( Persyaratan yaitu harus beragama islam dan berhijab bagi perempuan), proses seleksi (harus mengikuti beberapa tes) , pelatihan dan pengembangan (bersifat religus)
5	M. Ghilman Adni (2015)	Perencanaan Sumber Daya Manusia di KBIH Aisyiyah Yogyakarta	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di KBIH Aisyiyah masih perlu ditingkatkan guna memaksimalkan peran aktif sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Faktor pendukung dalam perencanaan sumber daya manusia di KBIH

			<p>Aisyiyah Yogyakarta, seperti potensi sumber daya manusia yang sangat memadai, warga Muhammadiyah yang mukim di Yogyakarta dan dukungan pemerintah. Adapun hal ini yang menjadi faktor penghambat yaitu pengurus tidak hanya fokus bekerja di KBIH Aisyiyah Yogyakarta tetapi juga mempunyai pekerjaan di tempat lain</p>
--	--	--	---

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian peneliti untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian yang bertempat di Hotel Natama Syariah Jl. Sisimangaraja Kota Padangsidimpuan dan Waktu penelitian ini dilakukan mulai Bulan September 2020 sampai dengan September 2021.

#### B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan ( *field research* ) Merode.ini bermaksud menggambarkan dan memaparkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang.<sup>35</sup> Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah salah manusia dan sosial.<sup>36</sup> Dan tergolong dalam penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini penulis mencari data, meneliti, menganalisis, dan melakukan observasi secara langsung di Hotel Natama Syariah mengenai penerapan manajemen sumber daya insani dilihat dari proses rekrutmen seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

---

<sup>35</sup> M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghaila Indonesia, 2002),,hlm.11.

<sup>36</sup> Imam Gunawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005) ,hlm.84.

### C. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber daya insani dibagi menjadi dua kategori:

1. Sumber data primer, yaitu sumber data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya, yang diperoleh langsung melalui observasi dan wawancara. Dalam ini peneliti melakukan observasi dan wawancara di Natama Hotel Syariah.
2. Sumber data skunder, yaitu sumber data pendukung dan pelengkap data penelitian. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data skunder dari dokumen-dokumen yang berkenaan dengan Natama Hotel Syariah jurnal penelitian buku-buku website dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencarian dan pengumpulan data yang dapat dipergunakan untuk membahas masalah yang ada.<sup>37</sup> Adapun metode yang ditempuh untuk kepentingan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Metode observasi(pengamatan)

Metode obeservasi merupakan salah satu metode yang digunakan.untuk memperoleh suatu data lapangan yaitu dengan cara pengamatan terhadap penerapan sumber daya insani dari hasil observasi ini akan diketahui sinkronisasi antara teori yang ada dengan hasil observasi Penelitian lapangan ini penulis lakukan untuk

---

<sup>37</sup>Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2007), hlm.45.

mengetahui bagaimana proses rekrutmen seleksi pelatihan dan pengembangan penilaian kinerja dan kompensasi Selain itu dengan metode observasi ini data yang diperoleh akan lebih akurat. Dalam penelitian ini menggunakan observasi non-partisipan yaitu: sebagai proses pengamatan yang dilakukan observer dengan tidak ikut ambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang di observasi dan secara terpisah kedudukan selaku pengamat.

## 2. Metode wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang lebih berhadapan secara fisik Wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului beberapa pertanyaan informal.<sup>38</sup>

Dalam penelitian ini penulis mengutamakan wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan dengan terlebih dahulu pewawancara menyiapkan pedoman tertulis tentang apa yang hendak ditanya kepada informan.<sup>39</sup> Pihak yang menjadi informan dalam wawancara penelitian ini ada manager dan tenaga kerja

## 3. Metode dokumentasi

Metode dokumentansi merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlaku Dokumentasi tentang orang atau sekelompok orang peristiwa, atau kejadian dalam situasi yang sesuai

---

<sup>38</sup> Sugiono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), ,hlm.317.

<sup>39</sup>Britha Mikalsen, *Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya Pemberdayaan* (Jakarta: Yayasan Pustaka, 2014), ,hlm.114.

dan terkait dalam penelitian kualitatif.<sup>40</sup> Hasil penelitian ini akan lebih dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen. Sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumen.<sup>41</sup>

Dalam penelitian ini dokumentasi diperoleh dari website dokumen-dokumen mengenai perusahaan dan sumber-sumber lainnya untuk menunjang penelitian ini.

#### 4. Metode Analisis Data

Setelah data diperoleh oleh kegiatan wawancara dan observasi maka langkah berikutnya adalah analisis data dan pengolahan data. Metode yang digunakan dalam menganalisa data adalah metode analisis deskriptif yaitu dengan menggambarkan penerapan manajemen sumber daya insani.<sup>42</sup>

Proses analisis data dimulai dengan manajemen sumber daya insani untuk data-data yang berkaitan dengan manajemen sumber daya insani untuk kemudian diolah sehingga menghasilkan data baru. Hal yang penulis lakukan adalah meneliti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada.

Untuk memastikan bagaimana cara dan mengendalikan sebuah kemampuan dengan melakukan kegiatan dengan cara turun

---

<sup>40</sup>A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian* (Jakarta: Pranamedia Group, 2014), ,hlm.191.

<sup>41</sup>Imam Gunawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ,hlm.143.

<sup>42</sup>Selvia, *Pengantar Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Indonesia UI Press, 2014), hlm.23.

kelengkapan dengan memastikan secara baik, seperti yang ada dibawah ini :

1) Reduksi data

Adalah untuk merangkum semua catatan dengan artian karena banyak dan memperluas dan harus lebih diperhatikan lagi menjadi lebih sedikit lagi baik didalam maupun diluar maka dari itu terjun kelengkapan harus bisa memastikan bagaimana yang hendak kita lakukan.

2) Penyajian data

Merupakan untuk memberikan arahan ataupun menyimpulkan segala dokumen dengan memperoleh suatu dokumen yang akan di jatuhkan dengan orang yang bersangkutan.

3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Untuk memberikan segala pendapat ataupun masukan dan saran harus baik dalam mengelola dan memperbaiki masalah yang ada sehingga terdapat sebuah kesan yang baik.<sup>43</sup>

5. Metode tehnik Pengecekan Keabsahan Data

Tehnik keabsahan data adalah dengan menggunakan tehnik triangulasi. Hal ini merupakan salah satu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembimbing terhadap data itu, adapun pengecekan data yang digunakan adalah:

---

<sup>43</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian* (Bandung: PT Cipta Aditya Bakri, 2004), hlm. 126.



a. Perpanjangan Keikutsertaan

Keikutsertaan penelitian sangat menentukan dalam pengumpulan data, keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan. Perpanjangan keikutsertaan adalah untuk memungkinkan peningkatan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan, data juga untuk membangun kepercayaan para subjek terhadap peneliti dan juga kepercayaan dari peneliti sendiri.

b. Ketentuan Pengamatan

Ketentuan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memutuskan daripada hal-hal tersebut secara rinci. Untuk keperluan itu tehnik ini menuntut agar peneliti mampu menguraikan secara teratur dan perlahan-lahan secara rinci dapat dilakukan.

c. Menggunakan Bahan Refrensi

Menggunakan bahan refrensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya data tentang interaksi manusia, atau gambaran suatu keadaan perlu didukung oleh foto-foto.

d. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara setempat.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan**

##### **1) Sejarah Singkat Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan**

Pada awal berdirinya Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan, hotel ini hanyalah sebuah losmen dengan nama Adian Natama yang dimiliki keluarga Almahrum M.F Siregar. Sejalan dengan perjalanan waktu dan seiring dengan memberikan layanan kepada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis, maka losmen berkembang dan tumbuh menjadi sebuah hotel dengan nama Natama.<sup>44</sup>

Kepemilikan hotel berubah menjadi gabungan dari 3 (tiga) keluarga bersaudara, yaitu keluarga M.F Siregar, keluarga B.O Suratmadja dan keluarga bapak Amri Lubis, Hotel Natama membentuk sebuah Perseroan terbatas (PT) dengan nama PT. Surya Natama yang berdiri pada tanggal 21 Agustus 1993 sesuai dengan akta notaris No. 233 dihadapan Ny. Betty Supartini, S.H. Kandidat notaris sebagai pengganti Notaris Ny. Poerbaningsih Adi Warsito, S.H.

Pada tahun 2007 kepemilikan dan pengelolaan Hotel Natama beralih kepada keluarga Almahrum M.F Siregar dibawah naungan P.T Tuara Natama sesuai Akta Notaris No. 3 Tanggal 16 Juli 2007 yang

---

<sup>44</sup> Wawancara dengan Gindo H Siregar, *Asisten Manager* Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan, Senin 12 Juli 2021.

diterbitkan oleh notaris Romanda Kesuma Lubis, S.H Bulan Oktober 2007 pengurus Hotel Natama mengajukan kepada Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) di Jakarta agar Hotel Natama disertifikasi sebagai Hotel Syariah. Pada tanggal 23 Januari awal 1429 H/ tanggal 29 Mei 2008 Hotel Natama mendapat sertifikat sebagai Hotel Syariah ke-2 diindonesia.

## 2) Visi dan Misi Natama Syariah Padangsidempuan

Visi :

Menjadi Hotel Natama Syariah terbaik di Tapanuli Selatan

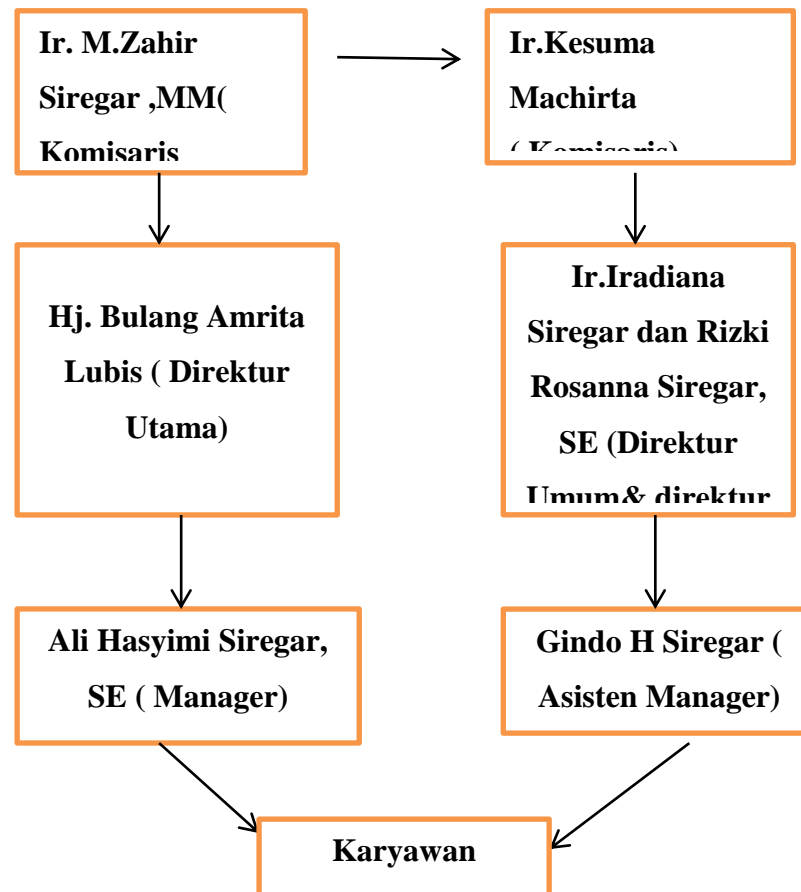
Misi :

- a) Mengembangkan manajemen Hotel dengan prinsip Syariah
- b) Meningkatkan pendapatan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin *asset* yang ada, melakukan efisiensi dan menerapkan prinsip Syariah dalam pengelolaan bisnisnya.
- c) Memberikan kepuasan dan pelayanan yang optimal terhadap (dhuyuf).
- d) Menerima sumber daya insani (SDI) yang terdidik secara islami, menerapkan azas kejujuran, disiplin, berakhlak mulia dan menciptakan iklim persaingan yang sehat serta saling menghormati.
- e) Mensosialisasikan konsep dan sistem bisnis syariah kepada masyarakat.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Wawancara, Senin 12 Juli 2021.

**Gambar I.2**  
**Struktur Organisasi**



### 3) Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi Hotel

#### Natama Syariah Padangsidimpuan

##### a. *Board Of Commisaries* ( Dewan Komisaris )

Sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk untuk mengawasi suatu kegiatan perusahaan atau organisasi.

##### b. *Board Of Directur* ( Dewan Pengawas )

Pada umumnya dewan pengawas memiliki tugas, antara lain :

1. Memerintah ( *to goven* ) suatu organisasi dengan mendapatkan kebijakan dan tujuan pada perusahaan

2. Memilih, mengangkat, mendukung dan menilai kinerja dewan eksekutif
3. Memastikan keberadaan dan kecukupan sumber keuangan
4. Mengesahkan anggaran tahunan
5. Bertanggung jawab atas kinerja perusahaan pada para anggota
6. Menentukan kompensasi dan gaji karyawan

c. *Vice Direktur* ( Wakil Direktur )

Memiliki tugas dan peran untuk memimpin dan menentukan arah perusahaan. Pada umumnya wakil direktur memiliki tugas antaralain :

1. Mengkoordinasi manajer-manajer dalam menjalankan fungsinya
2. Membantu direktur dalam menjalankan tugasnya
3. Memotivasi anggota

Wakil direktur dibagi menjadi empat divisi antara lain :

- 1) Manajer keuangan ( *Finance Manager* )
- 2) Akuntansi, pengelolaan keuangan ( *Accounting Suvlay* )
- 3) Kasir umum ( *General Casier* )
- 4) Pembukuan dan pengendalian pembiayaan ( *Book Keeping & Cost Cotrole* )

d. *Hotel Manager* ( Manajer Hotel )

Memimpin secara menyeluruh pada bidang manajerial yang di bidangnya, adapun tugas manajer antara lain:

1. Melakukan pengarahan yang meliputi pembuatan, keputusan dan kebijaksanaan

2. Membuat rancangan organisasi dan pekerjaan
3. Melakukan seleksi, pelatihan, penilaian dan pembangunan manajer hotel dibagi menjadi empat divisi, antara lain :
  - 1) Manajer penjualan pemasaran ( *Marketing Sales* )
  - 2) Divisi sumber daya manusia ( *HRD & Gen A* )
  - 3) *Front Office ( f & B Manajer )*

## **B. Sumber Daya Insani atau Tenaga Kerja di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan**

Sumber daya insani atau tenaga kerja di Hotel Natama Syariah terdiri dari pimpinan dan tenaga kerja, pemilik Hotel sekaligus merangkap sebagai pemimpin, yang mengatur semua aktivitas mulai dari mengatur desain Hotel, menyediakan modal kerja, pengadaan tenaga kerja serta mencari pelanggan.

Saat ini Hotel Natama Syariah memiliki 25 karyawan didalam hotel tersebut dan ada 8 orang bagian *cleaning service* untuk bagian pelayanan hotel ada 8 orang dan untuk penerimaan tamu di hotel natama ada 4 orang karyawan sedangkan bagian untuk penata ruangan ada 4 orang dan untuk bagian koki ada 1 orang, dan sudah di bagi-bagi sesuai dengan keahlian masing-masing( *Job Description* ), dan seluruh tenaga kerja harus beragama muslim. Untuk karyawan wanita diharuskan untuk berpakaian syar'i, dan tidak di perbolehkan memakai celana *jeans*.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil wawancara, karyawan yang bekerja pada Hotel Natama Syariah cukup baik , ramah kepada tamu,

sopan dalam perkataan. Dan sangat tanggap dalam melayani atau mengatasi setiap keluhan tamu yang menginap. Contohnya seperti ketika AC kamar mati, bagian dari mekanik hotel tersebut langsung memperbaiki agar mencegah terjadinya komplain yang lebih dari tamu. Akan tetapi, untuk pelanggan yang datang beragama non muslim ketika memasuki ruangan *front office* terkadang merasa risih dikarenakan semua karyawan di Hotel Natama Syariah ketika tamu ingin *check-in* harus menyapa dengan salam dan itu membuat tamu yang beragama non muslim tidak nyaman.

Karena itu, karyawan harus dapat membedakan tamu yang beragama Islam dan non muslim. Dalam mengelola karyawan dan dalam melakukan pengawasan, pihak Hotel Natama Syariah mengadakan rapat atau pertemuan. Biasanya rapat dilakukan pada hari sabtu guna untuk memecahkan masalah atau persoalan yang timbul dalam kegiatan sehari-hari di Hotel Natama Syariah guna mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien.<sup>46</sup>

### **C. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan**

Sumber daya insani sangat penting bagi perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Dalam melakukan manajemen sumber daya manusia, antara pihak hotel dengan pemilik hotel lainnya, karena sudah ada kesepakatan di dalam peguyuban Hotel Natama Syariah

---

<sup>46</sup> Wawancara, Gindo H Siregar, *Asisten manager* Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin 12 Juli 2021



Padangsidimpuan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan tentunya menerapkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi.

#### 1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses penarikan sejumlah calon tenaga kerja yang berpotensi untuk diseleksi menjadi tenaga kerja pada posisi tertentu. Proses rekrutmen tenaga kerja di Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan dilakukan tidak berdasarkan waktu, akan tetapi posisi yang kosong dan kebutuhan sumber daya manusia yang mendesak, biasanya terjadi karena adanya tenaga kerja yang keluar dari perusahaan padahal perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja tersebut.

Dalam melaksanakan proses rekrutmen, pemimpin atau pemilik usaha tidak membedakan dan memperlakukan secara adil atau sama kepada setiap pelamar. Adapun kriteria karyawan yang dibutuhkan di Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan diantaranya adalah harus beragama Islam, dan perempuan diwajibkan mengenakan hijab. Dikarenakan setiap karyawan harus berkompeten dalam melayani pelanggan. Untuk masalah pendidikan calon tenaga kerja tidak terlalu diperhatikan karena minimal tamatan SMA, yang dipentingkan karyawan tersebut berakhlak baik, niat bekerja, dan bisa

melayani pelanggan dengan baik. Selain itu jika calon tenaga kerja tersebut memiliki hubungan kerabat dengan salah satu karyawan yang sudah ada, tetapi calon tenaga kerja tersebut tidak bisa mengikuti peraturan maka calon tenaga kerja tersebut tidak bisa menjadi karyawan di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan.

Sumber rekrutmen di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dilakukan melalui sumber eksternal perusahaan yaitu melalui rekomendasi dari karyawan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan dari perusahaan lain. Perusahaan menggunakan sumber eksternal karena dari dalam perusahaan tidak ada tenaga kerja yang dapat mengisinya, sehingga perusahaan mencari tenaga kerja dari luar perusahaan. Kemudian metode rekrutmen di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dilakukan secara terbuka yaitu melalui rekomendasi dari tenaga kerja yang sudah bekerja di perusahaan dan proses rekrutmen ditangani langsung oleh pimpinan atau pemilik hotel, metode tersebut menurut pemimpin atau pemilik hotel secara tidak langsung dapat mengetahui kepribadian dan cara kerja calon karyawan, karena karyawannya sendirilah yang merekomendasikannya. Diharapkan karyawan yang berhubung nantinya sesuai dengan harapan perusahaan.<sup>47</sup>

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen kriteria rekrutmen disampaikan dengan jelas termasuk dalam hal pemberian upah.

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Ali Hasymi Siregar S.E, *General Manager* Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin 12 Juli 2021.

Besarnya upah yang akan diberikan terkadang diberitahukan di awal, biasanya karyawan mengetahui besarnya upah yang diberikan setelah menerima gaji pertama dan biasanya karyawan tersebut kurang suka dengan gaji yang diberikan, sehingga karyawan tersebut keluar dan menimbulkan terjadinya *turnover* yang tinggi.

## 2. Seleksi

Tahap selanjutnya setelah dilakukannya proses rekrutmen adalah melakukan proses seleksi. Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi. Dengan seleksi yang baik karyawan yang diterima akan memiliki kualifikasi, sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. Tujuan diadakannya seleksi adalah untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas dan potensial, jujur dan berdisiplin serta dapat bekerja sama dengan baik antara atasan atau bawahan.

Dalam melakukan proses seleksi, para pemimpin atau pemilik perusahaan di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan hanya melalui seleksi wawancara dan pengalaman kerja, seperti surat Lamaran Kerja, Izajah, KTP, dan juga tidak ada seleksi tertulis. Dalam proses seleksi sangat ditekankan pada penampilan calon tenaga kerja yaitu untuk perempuan diwajibkan menggunakan hijab dan berpakaian sopan, berakhlak baik dapat menutup aurat, dan begitu pula sebaliknya untuk laki-laki. Proses seleksi juga dilakukan ketika masa *training* karyawan

tersebut berkinerja dan berakhlak baik maka akan dipertahankan tidak bak maka akan dikeluarkan oleh perusahaan.<sup>48</sup>

### 3. Pelatihan dan pengembangan

Suatu perusahaan hanya dapat berkembang dan terus maju apabila perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan, tantangan dan kesempatan bagi suatu perusahaan baik dari dalam maupun dari luar begitu rumit. Karena itu, perusahaan harus dapat menyesuaikan tenaga kerja kerjanya, khususnya dari segi kualitatifnya berbagai perubahan tersebut dengan membekali tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kemajuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas penghasilan yang dihasilkan.

Para pemimpin atau pemilik perusahaan yang ada di Hotel Natama Syariah sangat menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar karyawan dapat mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan agar karyawan dapat mengembangkan

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Gindo H siregar, *Asisten Manager* Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin 12 Juli 2021.

kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di dalam perusahaan ( *on the job training* ). Dan pelatihan di luar perusahaan ( *of the job training* ). Pelatihan *on the job training* dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri biasanya untuk karyawan baru yaitu ketika masa *training* untuk mengetahui tentang pekerjaan yang nantinya dipegang oleh tenaga kerja, masa *training* untuk karyawan.<sup>49</sup>

Dan baru biasanya dilakukan selama satu bulan. Kemudian pelatihan *of the job training* merupakan pelatihan yang diadakan oleh pihak luar, pelatihan tersebut diajukan tidak hanya untuk tenaga kerja, tetapi juga untuk para pemimpin atau pemilik hotel tersebut.

Pelatihan dan pengembangan yang diikuti adalah untuk melatih pengelola tenaga kerja karyawan yang baik. Di Hotel Natama Syariah juga diadakan pengajian dan santunan anak yatim, setiap hari raya idul adha juga memberikan satu ekor sapi untuk di kurbankan dan dibagikan kepada karyawan. Diharapkan dengan adanya kegiatan tersebut dapat membekali ilmu keagamaan agar semakin bertambah, dan dapat mengamalkannya.

#### 4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja bermanfaat untuk memberi informasi yang dapat membantu

---

<sup>49</sup>Wawancara dengan Ali Hasymi Siregar S.E, *General Manager* Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin 12 Juli 2021.

dalam keputusan-keputusan yang berkaitan dengan masalah kenaikan gaji ataupun pemberhentian tenaga kerja dan dapat digunakan untuk mendorong pengembangan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan.

Penilaian kinerja di Hotel Natama Syariah dilakukan secara non formal, karena para tenaga kerja tidak mengisi formulir dan sebagainya mengenai pekerjaan mereka. Penilaian kinerja sebagian besar dilakukan langsung oleh pemimpin atau pemilik hotel, tetapi ada juga yang dilakukan oleh karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut dan berkompeten di bidangnya. Dalam penilaian kinerja lebih diletakkan pada akhlak karyawan, kedisiplinan, kejujuran, sholat, dan produktifitasnya. Jika terdapat karyawan yang kinerjanya tidak baik maka akan langsung dikeluarkan. Namun bagi karyawan yang kinerjanya bagus maka akan mendapatkan tambahan gaji.

Dari hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya penilaian kinerja di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan dilakukan dengan secaradil dan dilakukan oleh atasan dan orang berkompeten sehingga mendapatkan karyawan yang bermutu dan bisa menerapkan peraturan yang sudah ditetapkan dan mempunyai akhlak yang baik sesuai dengan nilai islami yang ada di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan

## 5. Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lain. Perusahaan harap cukup kompetitif dengan memberikan beberapa kompensasi untuk mempekerjakan, memberhentikan dan memberi imbalan atas kinerja setiap individu dalam perusahaan.

Sistem pemberian upah oleh karyawan di Hotel Natama Syariah yaitu berdasarkan pada kedisiplinan dan pelayanan sesuai aturan kecuali bagi para tenaga kerja yang masih masa *training*. Untuk besarnya kompensasi yang diberikan tentunya ada perbedaan jumlah yang diberikan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Dan pemberian upah atau gaji karyawan juga sesuai tepat waktu.<sup>50</sup>

Hasil dari wawancara maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya pemberian kompensasi yang ada di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan diberikan dengan tepat waktu, dan apabila konsumen banyak yang datang maka gaji atau upah yang didapat karyawan semakin bertambah, dan apabila salah satu seseorang karyawan yang berprestasi didalam pekerjaannya dan menaati

---

<sup>50</sup>Wawancara dengan Ali Hasyimi Siregar S.E, *General Manager* Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, Senin 12 Juli 2021.

peraturan maka karyawan tersebut layak untuk mendapatkan bonus yang lebih.

#### **D. Analisis Hasil Penelitian**

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Analisis Penerapan Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Di Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilaksanakan di Hotel Natama Syariah sudah sesuai dengan manajemen sumber daya insani. Dan proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan persyaratan rekrutmen juga disampaikan dengan jelas sehingga mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten.

Analisis seleksi peneliti menyimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan di Hotel Natama Syariah sudah sesuai dengan tahapan seleksi syariah. Namun perusahaan hanya mengandalkan seleksi wawancara dan pengalaman kerja. Wawancara merupakan alat yang sangat baik dalam sistem seleksi, namun akan lebih baik jika dilakukan tes administrasi dan tes tertulis agar dapat memperoleh informasi penting lainnya mengenai calon tenaga kerja.

Analisis pelatihan dan pengembangan peneliti menyimpulkan bahwa proses dan pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di Hotel Natama Syariah sudah sesuai dengan manajemen sumber daya insani. Pemimpin atau pemilik perusahaan sangat menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar karyawan dapat mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya selain itu juga untuk meningkatkan moral dan spritualnya.



Analisis penilaian kinerja peneliti menyimpulkan bahwa dalam melakukan proses penilaian kinerja di Hotel Natama Syariah, sudah sesuai dengan nilai-nilai Islami yang mana seorang manajer atau bawahan yang dipercayai untuk memberi penilaian harus mampu memperlakukan karyawan satu dengan yang lainnya secara adil dan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan dapat menilai bagaimana kinerja mereka dalam periode tertentu, sehingga diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil.

Analisis kompensasi peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan di Hotel Natama Syariah sudah sesuai dengan manajemen sumber daya insani, kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, dan uang kompensasi diberikan secara adil dan tepat waktu dan apabila dari salah satu orang karyawan yang berprestasi maka uang kompensasinya akan bertambah. Karena upah dapat mempengaruhi bertahan atau tidaknya karyawan di perusahaan tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Pengelolaan Tenaga Kerja di Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan” dalam proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Hotel Natama Syariah adalah sebagai berikut:

1. Hotel Natama Syariah dalam meaksanakan proses rekrutmen calon tenaga kerja diwajibkan beragama Islam dan bagi perempuan diwajibkan mengenakan hijab begitu pulak sebaliknya kepada laki-laki, selain itu juga ditekankan pada akhlak dan kompetensi calon tenaga kerja.
2. Proses seleksi yang dilakukan para pemimpin atau pemilik perusahaan di Hotel Natama Syariah hanya mengambil calon tenaga kerja yang berkompeten dan mempunyai pengalaman kerja.
3. proses pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk tenaga kerja yang masih baru dan yang sudah lama. Untuk karyawan baru proses pelatihan dilakukan selama satu bulan yaitu ketika masa *training* dan untuk karyawan lama dilakukan dua bulan sekali. Selain itu juga diadakan pengajian dan santunan anak yatim.

4. Untuk proses penilaian kinerja dilakukan dengan melihat akhlak, kemampuan, ketelitian dari tenaga kerja. Penilaian kinerja dilakukan oleh orang yang sudah berkompeten dan juga dilakukan secara adil. Penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap upah yang akan diberikan.
5. Kemudian untuk proses kompensasi, para pemimpin atau pemilik perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan dari karyawan, karena semakin banyak konsumen berkunjung dan gaji untuk karyawan juga akan bertambah.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat saran sebagai berikut:

1. Bagi pemilik Hotel Natama Syariah agar dapat meningkatkan dan mempelajari manajemen sumber daya insani dengan baik supaya penerapannya dapat maksimal. Karena dengan adanya manajemen sumber daya insani lebih baik dapat menjadikan perusahaan lebih berkualitas dan semakin berkembang.
2. Kemampuan tenaga kerja perlu ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan pembinaan secara rutin. Hal ini bisa berdampak pada peningkatan penghasilan dan kemampuan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian* (Jakarta: Pramedia Group, 2014).
- Ahmad Kamaluddin, *Etika Manajemen Islam*, Pustaka Setia (Bandung, 2009).
- Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian* (Bandung: PT Cipta Aditya Bakri, 2004).
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: PT Hati Emas, 2014
- M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghaila Indonesia, 2002).
- M. Nur Nasution, *manajemen jasa terpadu* (Bogor Selatan: Ghlmia Indonesia, 2004).
- Andika Kharismawan, Dwi Ratna Hidayati, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis" Volume 9 (Oktober 2016)
- Baharuddin, Yusuf & M.Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015)
- Baharuddin, Yusuf & M.Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*.
- Britha Mikalsen, *Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya Pemberdayaan* (Jakarta: Yayasan Pustaka, 2014).
- Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015).
- Chusnul Chotimah & Muhamad Fathurrohman, *Komplek Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014).
- Gugup Kismono, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE, 2012).

Husaini Usman, *Manajemen Teori dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)

Imam Gunawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005).

Imam Gunawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 2009).

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Yogyakarta: PT Aksara, 2005).

M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghaila Indonesia, 2002).

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014).

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014).

Marijot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2005), ,hlm.137-140.

Nasharuddin Baidan & Erwin Aziz, *Etika Islam Dalam Berbisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014).

Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2007).

Ridwan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah, Teori dan Praktik The Celestial Management*, Salemba Empat (Jakarta, 2010).

Selvia, *Pengantar Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Indonesia UI Press, 2014).

Sentot Imam Wahjono, *Bisnis Modern* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), ,hlm.56.

Sudaryono, *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015).

Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori Dan Contoh Kasus* (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2015).

Sugiono, *Metode Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

- Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Usman Efendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: Rajawali Perss, 2014).
- Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).
- Wawancara dengan bapak Agus, *Karyawan Hotel Natama Syariah*, Rabu 7 April 2021.
- Wawancara dengan Bapak Gindo H Siregar, *Asisten Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan*, Kamis 24 Juni 2021.
- Wawancara dengan Bapak Ali Hasyimi Siregar S.E, *General Manager Hotel Natama Syariah Padangsidempuan*, Kamis 24 Juni 2021.
- A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pramedia Group, 2014.
- Ahmad Kamaluddin. *Etika Manajemen Islam*. Pustaka Setia. Bandung, 2009.
- Ali Hasyimi. Hasil Wawancara dengan Manajer Hotel Natama Syariah, Kamis 24 Juni 2021.
- Agus. Hasil Wawancara dengan Karyawan Hotel Natama Syariah, Kamis 24 Juni 2021.
- Andika Kharismawan, Dwi Ratna Hidayati, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis*, Volume 9, Oktober 2016
- Amin Syukron. *Pengantar Manajemen Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Baharuddin, Yusuf & M.Nur Riyanto Al Arif. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Britha Mikalsen. *Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya Pemberdayaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka, 2014.

- Chusnul Chotimah & Muhamad Fathurrohman. *Komplen Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2014.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: PT Hati Emas, 2014.
- Gindo H Siregar. Hasil Wawancara dengan Asisten Manajer Hotel Natama Syariah, Kamis 24 Juni 2021
- Husaini Usman. *Manajemen Teori dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Imam Gunawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Ismail Solihin. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- M. Nur Nasution. *manajemen jasa terpadu*. Bogor Selatan: Ghlmia Indonesia, 2004.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Marijot Tua Efendi Harianja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2005.
- M.Iqbal Hasan. *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghaila Indonesia, 2002.
- Nasharuddin Baidan & Erwin Aziz. *Etika Islam Dalam Berbisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 2007.
- Ridwan Amin. *Menggagas Manajemen Syariah,Teori dan Praktik The Celestial Management*,. Salemba Empat. Jakarta, 2010.
- Selvia. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia UI Press, 2014.
- Sentot Imam Wahjono. *Bisnis Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Sudaryono. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.

———. *Pengantar Bisnis Teori Dan Contoh Kasus*. Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2015.

Sugiono. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Supono Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

Sutarno. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Usman Efendi. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Perss, 2014.

Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama : Winda Ariani
2. JenisKelamin : Perempuan
3. Tempat/TanggalLahir : Sei Sentosa, 17 Juli 1999
4. Anak Ke : 1 (Pertama) Dari 3 Bersaudara
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Agama : Islam
7. Alamat Lengkap : Emplasmen, Desa Perkebunan Ajamu, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhan Batu.
8. Telepon : 082272741985
9. Email : [windaoppo46@gmail.com](mailto:windaoppo46@gmail.com)

### **B. IDENTITAS ORANG TUA**

1. Nama Ayah : Darwin  
Nama Ibu : Zuhria Amriani Nasution
2. Pekerjaan Ayah : Karyawan BUMN  
Pekerjaan Ibu : Rumah Tangga
3. Alamat : Emplasmen, Desa Perkebunan Ajamu, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhan Batu.

### **C. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tahun 2005 – 2011 : SD Negeri Perkebunan Afdeling V
2. Tahun 2011 – 2014 : SMP MTs Al-Ikhlas Kebun Ajamu
3. Tahun 2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Tanjung Sarang Elang
4. Tahun 2017 – 2021 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan

## **DAFTAR WAWANCARA**

1. Bagaimana Proses Rekrutmen Pegawai di Hotel Natama Syariah ?
2. Apa Alasan Yang Mendasari Diadakannya Rekrutmen ?
3. Apakah Pihak Hotel Menginformasikan Jenis Lowongan Yang Tersedia?
4. Bagaimana Proses Penilaian Yang Dilakukan Terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Apakah Penilaian Kinerja Dilakukan Secara Adil ?
6. Bagaimana Sistem Pemberian Kompensasi Bagi Karyawan?
7. Apakah Hotel Natama Syariah Selalu Membayar Upah Dengan Tepat Waktu?
8. Apa Yang Menjadi Tolak Ukur Kinerja Karyawan?
9. Bagaimana Konsep Sumber Daya Insani Yang Diterapkan Di Hotel Natama Syariah ?
10. Apakah Ada Dilakukan Pelatihan Terhadap Pegawai Baru ?
11. Jika Ya, Bagaimana Proses Nya ?
12. Hukuman Apa Yang Diberikan Bagi Karyawan Yang Melakukan Kesalahan ?

Lampiran

Daftar gambar 1

Wawancara dengan General Manager Hotel Natama Syariah



Lampiran 2

Wawancara dengan Asisten Manager Hotel Natama Syariah Bapak Gindo H siregar



Lampiran 3

Foto dengan staff marketing Hotel Natama Syariah



Lampiran 5

Foto dengan karyawan Hotel Natama Syariah





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 : 3174 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/12/2020  
Lampiran : -  
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

23 Desember 2020

Yth. Bapak/Ibu;

1. Delima Sari Lubis : Pembimbing I
2. Aliman Syahuri Zein : 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 : Winda Ariani  
NIM : 1740200076  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Konsentrasi : Manajemen Bisnis  
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Manajemen SDI Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Natama Hotel 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.

an. 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 : 443/In.14/G.1/G.4c/TL.00/06/2021  
Hal : Mohon Izin Riset

23 Juni 2021

Yth. Pengelola Hotel Natama Syariah Padangsidimpuan

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

Nama	Winda Ariani
NIM	1740200076
Semester	VIII (Delapan)
Program Studi	Ekonomi Syariah
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja di Hotel Natama 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





**HOTEL NATAMA**

SYARIAH ISLAM - MUJ 2018/19

Padangsidempuan, 25 Juni 2021

Nomor : 1028P/HN-VI/2021

Lamp. :-

Hal : Surat persetujuan riset

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan  
Di  
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Sehubungan dengan surat Bapak tanggal 23 Juni 2021 Nomor : 1443/in.14/G.1/G.4c/TL.00/06/2021 tentang permohonan izin riset di Hotel Natama Syariah atas nama **Winda Ariani** dengan Nomor Induk Mahasiswa **1740200076** dapat kami **setujui** dengan ketentuan riset yang dilakukan mengikuti peraturan yang ditetapkan Hotel Natama.

Demikian surat persetujuan riset ini disampaikan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh



Ali Hasymi Siregar, SE  
Manajer