

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian pustaka mengenai penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis nilai islami pernah dilakukan oleh Wikaningrum (2011) dengan judul “Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebijakan dan praktek pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada di bank syariah, dan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terletak pada praktek pengembangan sumber daya manusia yang ada di bank syariah. Dan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti terdahulu membahas tentang penawaran produk pada Bank Umum Syariah BPR Syariah maupun Unit Usaha Syariah pada bank umum konvensional sedangkan penulis hanya membahas tentang Penerapan MSDM di Bank BNI Syariah.

2. Fadhila B Rahmatika (2014), “Penerapan MSDM Berbasis Nilai-NilaiIslami Pada Bank Bni SyariahSemarang”. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Praktik MSDM seperti rekrutmen,seleksi telah didasari dengan nilai-nilai islami. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islami tetap diperhatikan dan di terapkan dalam praktek MSDM di BNI Syariah semarang. AspekIslami ditunjukkan dengan memasukkan beberapa

kriteria-kriteria, tes, atau materipada beberapa praktek manajemen. Kemudian sisi spiritualitas juga dilihat dari keikutsertaan karyawan pada beberapa kegiatan religi yang diadakan, hal inimencerminkan sisi ke-Islaman dari seseorang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama membahas MSDM.

3. Pasaribu, dkk (2011) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Nilai Nilai Islami, Budaya dan Kinerja Sumber Daya Insani Bank Muamalat Indonesia” yang bertujuan (1) mengkaji persepsi dari faktor-faktor pada pemaknaan sholat, budaya kerja dan kinerja SDI pada BMI, serta (2) menganalisis pengaruh masing-masing dari pemaknaan sholat dan budaya kerja terhadap kinerja SDI di BMI. Hasil penelitian menunjukkan pemaknaan shalat berpengaruh nyata dan positif terhadap budaya kerja, budaya kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan, pemaknaan shalat berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan, dan pemaknaan sholat melalui budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti adalah membahas tentang nilai-nilai islami pada Bank Syariah sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitiannya dimana penelitian terdahulu membahas tentang budaya dan kinerja sumber daya insani sedang penulis mengangkat tentang Penerapan MSDM terhadap Bank BNI Syariah.

4. Oktina (2012) juga melakukan penelitian tentang praktik MSDM dengan judul “Praktek Penerapan Manajemen Berbasis Islam Pada Perusahaan”. Studi kasus penelitian ini pada PT Toha Putra Semarang dimana menjadi populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ajaran-ajaran dan konsep agama mempengaruhi kehidupan kaum Muslim terutama dalam kehidupan

ekonomi khususnya pada aspek manajemen sumberdaya manusia. Praktek manajemen sumberdaya manusia yang akan diteliti meliputi rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Hasilnya menunjukkan dalam praktek manajemen sumberdaya manusia pada perusahaan telah mendekati praktik manajemen Islami dan para karyawan pun tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam tersebut dalam kegiatan dan lingkungan kerja mereka. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti adalah membahas Manajemen sumber daya manusia berdasarkan islam sedangkan perbedaannya yaitu di terletak pada penelitiannya dimana peneliti terdahulu melakukan penelitian di sebuah perusahaan sedang penulis melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia cabang kendari.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Airu dalam bentuk skripsi dengan judul “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Baitul Mall wa Tamawil Bina Ihsanul Fikro Yogyakarta.” Metode penelitian yang beliau gunakan yaitu penelitian kualitatif dan hasil penelitian beliau adalah: Baitul Mall wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebagai lembaga keuangan syariah, dalam usianya yang masih tergolong muda sudah menerapkan nilai Islam dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pengembangan, produktivitas serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang masuk dalam sub nilai Islam seperti aqidah dan akhlak. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitiannya dimana penelitian terdahulu melakukan penelitian di Baitul Mall wa Tamawil

Bina Ihsanul Fikro Yogyakarta sedangkan penulis melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia cabang kendari.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan proses yang berkelanjutan, yaitu sejalan dengan proses operasional perusahaan sehingga perhatian terhadap SDM ini menempati tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Karena itu, menurut Veithzal Rivai, dalam manajemen SDM karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik sehingga faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusia itu sendiri (Rivai, 2004).

Menurut Mulyasa (2004 : 42), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Syariah diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan muamalah dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedang dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam Al-Quran dan Hadist yang melarangnya (Zainul Arifin, 2003 : 91).

Kaitannya dengan konsep manajemen syariah, menurut Sofyan Syafri Harahap, manajemen Syariah adalah sebagai suatu ilmu manajemen yang berisi struktur teori menyeluruh yang konsisten dan

dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang didasari pada jiwa dan prinsip-prinsip Islam (Sofyan, 1992 : 126).

Dalam penerapan manajemen sebuah organisasi akan tergantung dari peran-peran yang ada di dalamnya, seperti manajer, karyawan, dan variabel-variabel lain yang menunjang. Namun dengan adanya perbedaan peran-peran tersebut akan mempengaruhi penerapan manajemen yang berbeda pula. Terutama peran seorang manajer atau pemimpin yang berperan langsung terhadap proses manajemen. Walaupun mungkin diterapkan secara berbeda oleh manajer-manajer yang berbeda pula dalam hal ini tergantung pada variabel-variabel seperti tipe organisasi, kebudayaan dan tipe anggota (karyawan) fungsi-fungsinya tetap sama (Handoko, 2009).

Pemaknaan ajaran-ajaran Islam dalam penerapannya di kehidupan dapat di bentuk dari kepribadian seorang itu sendiri. Seperti yang di ungkapkan oleh Rivai dan Buchari (2009) untuk mewujudkan suatu tatanan kehidupan masyarakat yang baik harus dimulai dari pembinaan kualitas kehidupan secara individual. Karena dari sekumpulan individu-individu itulah yang nantinya dapat memberikan pengaruh perubahan yang lebih baik dalam tatanan kehidupan bermasyarakat. Selanjutnya Rivai dan Buchari (2009) menjelaskan di sinilah pentingnya pembinaan kualitas kepribadian seorang muslim (syakhsiyah Islamiyyah) agar memahami secara benar tentang nilai-nilai Islam kemudian dapat memberikan warna dan pengaruh perubahan terhadap lingkungan di sekitarnya. Pembentukan kepribadian Islam (Syakhsiyah Islamiyah) pada diri seseorang ditempuh melalui dua tahap, pertama, mengintroduksikan aqidah Islamiyah pada diri seseorang agar dia jadikan akidah atau pandangan hidupnya. Kedua, seorang muslim yang telah memiliki aqidah

Islamiyah itu bertekad menjadikan aqidah Islamiyah sebagai landasan dalam melakukan proses berpikir yang Islami (aqidah Islamiyah) dan sekaligus menjadikan aqidah Islamiyah dalam mengatur dan mengendalikan tingkah lakunya (nafsiyah Islamiyah).

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai

dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah “hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktifitas yang memiliki peran penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sesuai dengan ajaran agama.

2.2.2. Nilai-Nilai Dasar Manajemen Sumber Daya manusia

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai sikap dan perilaku manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman, surah Al-Baqarah ayat ke-30 sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahan :

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat:”Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuatkerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal KamiSenantiasa

bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah : 30). (Tim Penerjemah Depak RI, 2008 : 13

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggungjawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.

Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami oleh seluruh karyawan dalam perubahan status yang awalnya unit usaha syariah menjadi bank umum syariah tidak sejalan dengan perubahan karyawan. Karyawan yang bermula berkecimpung dalam bank konvensional harus berbalik 180 persen dari bank syariah secara prinsip berbeda jauh. Hal sedikit berbeda dari pola kerja yang selama ini berprinsip konvensional. Dalam perubahan ini membuat karyawan sedikit kaku, namun dengan berjalannya waktu hal ini dapat dimaklumi dan dapat disesuaikan oleh karyawan contohnya setiap datangnya waktu sholat khususnya sholat dzuhur dan ashar seluruh karyawan harus mengikuti sholat berjamaah.

2.2.3. Ruang Lingkup MSDM

1. Konsep Rekrutmen

Menurut Didin Hafidhudin dan Hendri Tanjung (2000 : 1), Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan

secara asal-asalan. Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, meliputi syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan. Termasuk kepada pelamar, diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar sebaiknya tidak melamar pekerjaan diluar kemampuan mereka, dan bekerja diluar kapasitasnya.

Proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu perusahaan atau organisasi seharusnya pelamar yang kompeten dan religius (persyaratan harus beraga Islam dan berhijab) dan dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan.

2. Konsep Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Perusahaan bisa saja tidak memilih orang yang tepat dengan kapabilitas yang sesuai untuk suatu pekerjaan dimana konsekuensinya perusahaan akan menemui kesulitan dalam melatih orang-orang yang dipilih. Dan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan untuk menyeleksi orang-orang yang tepat untuk suatu pekerjaan mungkin tidak begitu menyulitkan pemberi kerja dalam mengatur mereka sebagai karyawan karena ada lebih banyak masalah yang akan ditiadakan (Mathis dan Jackson, 2006:261).

3. Konsep Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Marihot (2000 : 167), Setelah pegawai diterima melalui proses perekrutan dan seleksi, sering kali kemampuan pegawai tersebut belum sesuai yang diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan produktivitas, sehingga mereka perlu dilatih. Pegawai yang sudah bekerja pun mungkin masih perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain-lain.

Tujuan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menurut waxley dan latham mengatakan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah:

- a. Meningkatkan kesadaran individu;
- b. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih;
- c. Meningkatkan motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memuaskan;

Sedangkan manfaatnya menurut sondang P. siagian menjelaskan beberapa manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu antara lain membantu membuat keputusan lebih baik, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan, meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan, meningkatkan kemampuan mengatasi stress, frustasi, komplik, memperbesar rasa percaya diri, meningkatkan kepuasan

kerja, meningkatkan kemandirian dan mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

1. konsep Penempatan

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan :2009)

Untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang lulus seleksi manajer tanpa kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer tenaga kerja yang professional biasanya jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang memiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka harus bekerja.

Prosedur dalam menempatkan tenaga kerja merupakan tahapan yang harus ditempuh dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula. Tahapan yang ditempuh merupakan keluaran pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja khususnya bagian penempatan tenaga kerja baik berdasarkan pertimbangan maupun objektif ilmiah..

5. Konsep Kompensasi

Kompensasi dalam Kamus Bahasa Indonesia, secara terminologi berarti ganti rugi. Istilah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi (Depdikbud, 1993 : 453)

Implementasi kompensasi pada Pegawai/ karyawan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. upah adalah balas jasa yang didasarkan atas kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam hal ini upah diberikan kepada pekerja yang memiliki kualitas kerja yang baik.
- b. Gaji didasarkan atas kinerja, lain halnya dengan gaji. Gaji dibayarkan secara tetap dan periodic pada pegawai yang telah ditentukan .
- c. Bonus adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik.

2.2.4 Konsep Perbankan Syariah

1. Diskursus Perbankan Syariah

Menurut Umar Chapra dan Ahmed (2008 : 27) mengungkapkan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik sangat dibutuhkan untuk memenuhi kepentingan semua stake holder secara adil. Menurut Abdullah (2010 : 43), Yusof menyebutkan hal serupa dengan menekankan bahwa tujuan tata kelola perusahaan yang baik dalam perbankan syariah adalah untuk menegakkan keadilan, kejujuran dan perlindungan terhadap kebutuhan manusia sesuai dengan prinsip maqashid syariah.

Tata kelola perusahaan yang baik dalam perspektif Islam seperti digagas dalam dunia Barat, diharapkan memiliki peranan yang sangat esensial dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Tapi dalam Islam menambahkan nilai-nilai yang sangat

mendalam berupa unsur maqashid syariah, yaitu perlindungan terhadap kemaslahatan kemanusiaan umum dan universal. Kemaslahatan sebagai mawashid syariah mencakup lima hal yaitu: (1) Memelihara agama; (2) Akal, (3) Keturunan; (4) Kehidupan; dan (5) Harta benda. Apapun yang memastikan terpeliharanya lima prinsip dasar itu adalah maslahat. Apapun yang mengurangnya adalah mafsadat dan hal sebaliknya menghilangkan unsur yang mengurangi atau merugikan itulah yang merupakan maslahat.

2. Peraturan Terkait Penerapan Tata Kelola Perbankan Syariah

Pada Pasal 34 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah menyebutkan bahwa perbankan syariah telah menerapkan tata kelola perbankan yang baik sebagai kewajiban bagi semua Bank Syariah dan UUS. Undang-undang menyebutkan bahwa tata kelola yang baik itu mencakup prinsip: transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, profesional, dan kewajaran dalam menjalankan kegiatan usaha. Undang-undang juga mewajibkan bank yang bersangkutan untuk menyusun prosedur internal mengenai pelaksanaan prinsip-prinsip tersebut.

Kesesuaian prinsip transparansi ternyata terdapat didalam Al-Quran sebagai berikut:

وَلَا تَقُولُوا لِمَا تَصِفُ أَلْسِنَتُكُمُ الْكَذِبَ هَذَا حَلَالٌ وَهَذَا حَرَامٌ لِّتَقْتَرُوا عَلَى اللَّهِ
الْكَذِبَ إِنَّ الَّذِينَ يَقْتَرُونَ عَلَى اللَّهِ الْكَذِبَ لَا يُفْلِحُونَ

Terjemahan:

“Dan janganlah kamu mengatakan terhadap apa yang disebut-sebut oleh lidahmu secara Dusta "Ini halal dan ini haram", untuk mengada-adakan kebohongan terhadap Allah. Sesungguhnya orang-orang yang mengada-adakan kebohongan terhadap Allah Tiadalah beruntung.” (QS. Al-Nahl:116). (Tim Penerjemah Depag RI, 2008 : 123).

Adapun prinsip akuntabilitas juga terdapat di dalam Firman Allah SWT sebagai berikut:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Terjemahan :

“Kata kanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannyamasing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapayang lebih benar jalanNya.” (QS. Al-Israa : 84).

Kemudian, prinsip profesional juga memiliki landasan naql di dalam Al-Quran sebagai berikut:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ خَيْرٌ مِّمَّا مَثَرًا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى الَّذِينَ عَمِلُوا السَّيِّئَاتِ إِلَّا مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahan:

“Barangsiapa yang datang dengan (membawa) kebaikan, Maka baginya (pahala) yang lebih baik daripadakebaikannya itu; dan Barangsiapa yang datang dengan(membawa) kejahatan, Maka tidaklah diberi

pembalasan kepada orang-orang yang telah mengerjakan kejahatan itu, melainkan (seimbang) dengan apa yang dahulu mereka kerjakan.” (QS. Al- Qasas : 84).

Prinsip bertanggung jawab juga disinggung di dalam al-Quran sebagai berikut:

وَجَعَلُوا الْمَلَائِكَةَ الَّذِينَ هُمْ عِبَادُ الرَّحْمَنِ إِنَاتًا ۖ أَشْهَدُوا خَلْقَهُمْ ۖ سَتُكْتَبُ شَهَادَتُهُمْ وَيُسْأَلُونَ

Terjemahan:

“Dan mereka menjadikan malaikat-malaikat yang mereka itu adalah hamba-hamba Allah yang Maha Pemurah sebagai orang-orang perempuan. Apakah mereka menyaksikan penciptaan malaika-malaikat itu? kelak akan dituliskan persaksian mereka dan mereka akan dimintai pertanggungjawaban.” (QS. Al-Zukhruf :19).

Prinsip kewajaran juga terdapat di dalam al-Quran yaitu sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahan:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu

dapat mengambil pelajaran.” (QS. Al-Nahl : 90).
(Tim Penerjemah Depag RI, 2008 : 290).

Manajemen Syariah didasarkan pada prinsip yang bersifat syar’i. manajemen Syariah mencakup 4 hal yaitu:

1. manajemen islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak islami, diantaranya yaitu, Amanah, kerja sama dalam kebaikan, tanggung jawab sosial, distribusi ekonomi, keadilan, tabligh, dan sidiq. Nilai-nilai ini merupakan sifat atau prinsip yang harus diterapkan dalam umat islam.
2. Kompensasi (balas jasa) ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar kerja.
3. Faktor kemanusiaan dan spiritual, dimana pegawai harus diperlakukan dengan hormat.
4. System dan struktur organisasi, dimana pimpinan harus dekat dengan bawahan. Kedekatan pimpinan dan bawahan dalam struktur organisasi tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal dan ketaatan bawahan pada atasan selama kedekatan ini tidak mengandung dosa.

Beberapa penjelasan prinsip Syariah dalam pengembangan manajemen Syariah yaitu:

1. Tauhid

Dalam system ekonomi Syariah tauhid merupakan landasan fundamental, dengan landasan ketauhidan ini segala sesuatu yang ada merupakan ciptaan Allah swt dan hanya Allah pula yang mengatur segala seuatunya terhadap

ciptaannya tersebut, termasuk mekanisme hubungan pengaturan rezeki terhadap hamba-hambanya, seperti pemilikannya, cara perolehannya dan pembelanjannya (tauhid rububiyah). Untuk itu para pelaku ekonomi (manusia) harus mentaati segala kaidah yang telah ditetapkan oleh Allah secara kaffah, termasuk dalam bidang aktivitas perekonomian. (Adiwarman Karim, 2010)

2. Amanah

adalah kejujuran yang berarti menunaikan apa yang dititipkan atau dipercayakan orang lain kepada kita dengan penuh tanggung jawab. Prinsip ini tidak diakui dalam system kapitalis. Islam menganggap berbagai jenis sumber daya yang ada merupakan pemberian atau titipan tuhan kepada manusia. Manusia harus memanfaatkannya seefisien dan seoptimal mungkin dalam produksi guna memenuhi kesejahteraan secara Bersama di dunia yaitu untuk diri sendiri dan orang lain, kegiatan ini kelak akan dipertanggung jawabkan diakhirat.

3. Kerja sama dalam kebaikan

kekuatan penggerak utama ekonomi islam adalah kerja sama. Seorang muslim, apakah ia sebagai pembeli, penjual, penerima upah, pembuat keuntungan dan sebagainya, harus berpegang pada tuntunan Allah SWT. Upaya pencapaian tujuan, harus selalu didasari dengan nilai-nilai islam.

4. Tanggung jawab sosial

adalah komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas hidup tanggung jawab karyawan.

5. Distribusi ekonomi

Adalah proses atau aktivitas perekonomian penyampaian barang, jasa, pendapatan agar dapat tersebar dengan luas dari satu pihak kepada pihak lain.

6. Keadilan

adalah segala aspek kehidupan umat manusia dimana keadilan sesuatu yang harus ditegakkan dan dihormati. Keadilan juga adalah norma kehidupan yang didambakan oleh setiap orang dalam tatanan kehidupan sosial. Keadilan dalam Islam berarti persamaan, keseimbangan, pemberian hak kepada pemiliknya dan keadilan ilahi.

7. Sidiq

adalah berkata jujur dan benar, kejujuran sangat dijunjung seorang rasul amat penting, sebab ia membawa wahyu dari Allah SWT. Perkataan orang sidiq juga harus bisa dipercaya untuk menyampaikan kebenaran ilahiyah dari Allah SWT.

8. Tabligh

adalah menyampaikan sesuatu dengan dengan tutur kata yang baik dan benar. Tabligh juga mengajak atau menyampaikan atau memberikan contoh kepada orang lain agar mau melakukan perbuatan yang benar sesuai dengan aqidah yang berlaku dalam kehidupan. (Muhammad Mustakim, 2016:410)

2.3 Kerangka Teori

Dalam kerangka pemikiran yang di bawah tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nilai-Nilai Syariah Pada Bank Syariah Indonesia cabang MT.Haryono, maka penjelasannya sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka pemikiran dijelaskan bahwa dalam penelitian ini Bank Syariah Indonesia terdapat Nilai-nilai syariah di dalam Praktik manajemen sumber daya manusianya dilihat ada 5 Aspek yaitu perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, dan kompensasi.

Tabel 2.1 Kerangka Teori

