

# IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) PADA PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN)

Ramlah M, Nur Indah Sari

## **Abstract:**

Manajemen sebagai salah satu sains dan teknologi memberikan kontribusi yang besar bagi keberhasilan suatu Organisasi/perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, kegiatan ekonomi pun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga Ekonomi Islam, seorang muslim diwajibkan untuk selalu mengaplikasikan ajaran Islam dalam setiap sendi kehidupannya. Indonesia adalah salah satu Negara yang menggunakan prinsip-prinsip Manajemen dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan sekaligus sebagai Negara Muslim terbesar di dunia. Dalam hal ini termasuk membahas tentang aktivitas bisnis (manajemen). Manajemen organisasi/perusahaan mencakup pengelolaan SDM yang dapat dipadukan dengan ajaran-ajaran Islam yang berasal dari Al-Qur'an dan Hadist. Manajemen berbasis syariah pada umumnya hanya dilakukan oleh Organisasi/perusahaan yang pemiliknya seorang Muslim yang mengharuskan seluruh pekerjanya orang Islam dan mengharuskan pekerjanya mengikuti aturan yang telah diterapkan secara syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara mendalam sehingga mampu mendapatkan informasi lebih lanjut sejauh mana MSDM berbasis syariah ini diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ini. Objek penelitian ini adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) kemudian responden dalam penelitian ini adalah Wakil Rektor II, Kabag Umum, Dekan FEBI, Staf atau Karyawan serta Dosen yang bersangkutan. Adapun penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berbasis syariah FEBI meliputi proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kerja, upah, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Manajemen yang berbasis syariah dapat diterapkan dan diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah Allah SWT. Manajemen berbasis syariah dianggap lebih sesuai dengan kepribadian dan karakter bangsa Indonesia.

**Kata Kunci :** Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi, IAIN Palopo

## 1. PENDAHULUAN

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi/perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi/perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, pesaing antar Negara, kelompok, dan individu akan semakin ketat. Kita tidak akan mungkin menghindari persaingan tersebut. Hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mengambil posisi dan mengambil peran di masyarakat global dunia.

Di dalam Al-Qur'an, manusia juga harus mampu menjalankan roda kehidupan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Karena dalam hidup ini manusia harus bekerja. Tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat. Al-Qur'an telah memperkenalkan kepada manusia tentang hukum. Hal-hal yang dinilai baik atau buruk, boleh atau tidak boleh menurut syariah. Dengan dilengkapi akal dan potensi manusia tentu dapat berfikir dan memilah segala bentuk kegiatan yang harus dilakukannya.

Selain sebagai khalifah, manusia bertugas mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupan. Tugas ini adalah dalam rangka pengabdian/ibadah. Dalam hal ini dibekali sistem kehidupan dan prasarana kehidupan. Sistem kehidupan mengatur segala aspek dari kehidupan manusia yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah yang terkenal dengan hukum lima: wajib, sunnah, mubah, makruh dan haram. Sedangkan sarana kehidupan mengatur segala sarana dan prasarana yang diciptakan Allah untuk kepentingan

manusia seperti udara, air, tumbuhan, hewan dan harta benda lainnya. Dalam bahasa lain manusia dibekali Syariah dan sumber daya.

Menurut ajaran Islam, manusia dikategorikan kedalam tiga golongan, yaitu mukmin, kafir, dan munafik. Mukmin adalah orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Orang kafir adalah orang yang telah tertutup hatinya untuk menerima kebenaran ajaran Allah. Sedangkan munafik adalah orang yang membenarkan ajaran Allah, tetapi tidak mau melaksanakan perintahnya.

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Ilmu terpenting yang harus dimiliki adalah hal dalam mempergunakan tenaga. Pemimpin tidak perlu tahu segala cabang ilmu, tetapi harus tahu memilih tenaga yang akan ditugaskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Islam juga mengajak pemeluknya selalu berada di depan untuk member manfaat sebesar-besarnya bagi kehidupan manusia. Artinya sebagai seorang pemimpin/manajer yang menjalankan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara Syariah, tanggung jawabnya tidak berhenti dengan tercapainya target produktivitas unit usahanya, namun akan terus dibawa ke akhirat. Maksudnya ialah bahwa kinerja pemimpin/manajer yang notabennya adalah khalifah tadi tidak diukur apa yang dapat dihasilkannya semata, melainkan juga dengan cara ia menghasilkannya.

Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus terarah sesuai dengan syariah yang ada. Agar manusia mampu bergerak dalam lingkup manajemen yang sesuai dengan ketentuan Allah swt dan memberikan kemaslahatan bagi manusia baik itu di masyarakat, kelompok dan individu.

Namun permasalahan yang terjadi di IAIN Palopo (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) memiliki beberapa masalah yang menjadi sorotan, salah satunya adalah masalah Manajemen SDM yang terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Palopo yaitu kurangnya informasi mengenai perekrutan SDM dan untuk mengetahui serta sejauh mana penerapan sistem syariah tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian

mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di IAIN Palopo dalam perspektif syariah.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelitian dibawah ini, menunjukkan bahwa betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis syariah, oleh karna itu penulis menemukan skripsi dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian penulis yang akan dilakukan, yaitu:

Feni Sudilasih, yang berjudul *manajemen dakwah dilembaga pengabdian masyarakat pondok pesantren Diponegoro Dusun Sambego Maguwoharjo Kabupaten Sleman kota Yogyakarta*. Skripsi ini menjelaskan kepada penerapan fungsi-fungsi manajemen sebagai alat bantu bagi aktivitas dakwah tersebut.<sup>1</sup>

Fathimatus Zahro Jihan Fitri, yang berjudul *Manajemen Dakwah Yayasan Majelis Muhtadin Kota Yogyakarta* (studi atas fungsi manajemen). Studi ini menjelaskan bahwa majelis Muhtadin kota Yogyakarta dalam menerapkan dahwanya telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan.<sup>2</sup>

Dari penelitian diatas memiliki beberapa perbedaan yang mendasar, yaitu penelitian tersebut berfokus pada penerapan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) saja tanpa mengetahui pengaruhnya serta sistemnya. Sedangkan persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan saya teliti adalah untuk meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis Syariah serta fungsi-fungsi manajemen tersebut dijalankan sesuai dengan konsep Syariah yang ada.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu data yang diperoleh dituangkan dalam bentuk uraian/kualitatif. Sebagai penelitian lapangan, penulis akan melakukan analisis data mengenai strategi pemasaran produk gadai syariah dalam upaya menarik minat nasabah dengan memberi pemaparan gambaran mengenai situasi yang diteliti

<sup>1</sup>Feni Sudilasih, " *Manajemen Dakwah Lembaga Pengabdian Masyarakat apondok Pesantren Diponegoro Dusun Sambego MaguwoharjoKabupaten Sleman Kota Yogyakarta*", dalam *skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006, Hlm. 106.

<sup>2</sup> Fatimus ZahroJihan Fitri, "*Manajemen dakwah Yayasan Majlis mahtadin kota Yogyakarta (Studi atas Fungsi*

dalam bentuk uraian. Penelitian kualitatif (*qualitatif research*), yaitu suatu penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang lain secara individual maupun kelompok.<sup>3</sup> Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan pedagogis yakni usaha untuk meningkatkan kemampuan untuk mengetahui *Strategi Pemasaran Produk Gadai Syariah (Rahn) dalam Upaya Menarik Minat Nasabah di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo*.

Dalam penyusunan ini penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu: (1) Data Primer, yakni informasi yang dikumpulkan penulis langsung dari sumbernya. Data primer penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari Bank Syariah Mandiri yaitu berupa data tentang jumlah omset/uang pinjaman, dan jumlah nasabah dan data jumlah barang jaminan. (2) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan, buku-buku, sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di IAIN Palopo khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam belum sepenuhnya menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis Syariah, walaupun SOP nya sudah Syariah. Ini dapat dilihat dari beberapa responden yang mengatakan belum yaitu:

Responden I:

Responden tersebut mengatakan bahwa, walaupun kita sudah syariah tetapi sistemnya serta penerapannya belum sepenuhnya Syariah.<sup>4</sup>

Tapi, dalam observasi yang dilakukan, membetulkan pendapat dari responden pertama yang mengatakan hal tersebut. Namun hal tersebut di bantah oleh beberapa responden, salah satunya adalah sebagai berikut:

Responden 8:

Responden tersebut mengatakan bahwa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sudah

*Manajemen*)", dalam *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta", 2005, hlm. 86-87

<sup>3</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. I; Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h. 60.

<sup>4</sup> Responden I, wawancara pada tanggal 20 Desember 2016.

menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis Syariah, dilihat dengan adanya dosen yang berbudifikasi S2 dan S3 dari jurusan Syariah serta Staff dan Pegawai yang berlatar Syariah.<sup>5</sup> Tapi hal ini dibantah oleh responden 7 yang mengatakan bahwa, ia mata kuliahnya memang sudah Syariah tetapi penerapannya masih tetap mengikuti regulasi dari pusat.<sup>6</sup>

Namun, Manajem Sumber Daya manusia sudah diterapkan sejak terbentuknya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Palopo berdasarkan SOP yang ada. Serta, Manajemen yang berbasis syariah berpedoman pada Al-Qur'an, Hadist, dan Ij'ma para Ulama. Hal ini dikuatkan oleh responden 6 yang mengatakan bahwa, adanya penerimaan pegawai yang berhijab serta dilakukan tes mengaji.<sup>7</sup> Dan banyak dampak yang dapat dirasakan dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang ber basis Syariah yaitu, kejujuran, kedamaian, kesederhanaan, keadilan, dan ketenangan. Selain dampak yang diatas dapat menimbulkan adanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan adanya loyalitas terhadap organisasi.

Pada aktivitas Manajemen memungkinkan seluruh rangkaian kegiatan secara teratur dan terjadwal. Kegiatan ini meliputi seluruh kegiatan baik mesin maupun manusia sebagai pekerjanya. pengaturan pekerja pada perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena pekerja berperan sebagai subjek dalam aktivitas ini.

Manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan baik individu maupun perusahaan. Tujuan utamanya yaitu keuntungan yang maksiamal.

Rekrutmen merupakan langkah awal dilakukan oleh orgaisasi/perusahaan dalam meningkatkan mutu organisasi/perusahan yang dijalankan. Tanpa adanya retrutmen perusahan tidak akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Maka, dari itu didalam organisasi/perusahaan ada yang namanya Mnajemen Sumber Daya Manusia, tetapi yang diharapkan adalah bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia ini diterapkan secara Syariah.

Rekrutmen yang terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ini telah Syariah namun masih sesuai SOP yang ada. Hal tersebut diperjelas oleh Responden 8 yang mengatakan bahwa: sistem retrukmen yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam masih diterapkan sesuai dengan SOP yang berlaku dibagian kepegawaian IAIN Palopo.<sup>8</sup> Kemudian, responden 3, responden 4 serta responden 7 menyatakan bahwa, sistem retrukmen yang dilakukan di Fakultas ekonomi dan Bisns Islam masih sesuai dengan yang diterapkan dari pusat dan penempartannya dilakukan oleh Istitut.<sup>9</sup> Dalam hal ini, sistem yang masih berlaku yaitu *System meryt* yaitu penarikan tenaga kerja yang didasarkan kepada kemampuan, kecakapan, bakat, keterampilan, kesehatan dan Sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, bahwasanya sistem meryt mempunyai keunggulan supaya dalam pemilihan calon karyawan tidak bisa dipengaruhi unsur nepotisme dan ketidakadilan, atau cenderung terhadap golongan tertentu. *System carier* (meningkat) yaitu memberikan kesempatan pada pegawai atau karyawan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan selama dia mampu bekerja dengan harapan dapat naik jabatan sampai pada batas kemampuannya.

Selanjutnya dalam perekrutan tenaga kerja menggunakan metode terbuka, metode terbuka ini sesuai dengan anjuran agama Islam. Dalam usaha mencari tenaga kerja, al-Quran memberikan penjelasan bahwa standar kepatutan seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada nilai-nilai moral (Sikap/ *Attitude*) dan kejujuran yang dimiliki. disamping itu juga harus berdasarkan kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik), pendidikan dan pelatihan dan kesempurnaan kerja. sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-Qashas (26) sebagaimana yang telah diuraikan di dalam kajian teori.

Berdasarkan dari penelitian, proses seleksi di IAIN Palopo khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yaitu dilakukan dengan beberapa

<sup>5</sup> Responden 8, wawancara pada tanggal 27 Desember 2016

<sup>6</sup> Responden 7, wawancara pada tanggal 13 Desember 2016.

<sup>7</sup> Responden 6, wawancara pada tanggal 21 Desember 2016.

<sup>8</sup> Responden 8, wawancara pada tanggal 28 Desember 2016.

<sup>9</sup> Responden 3, 4 dan 7, wawancara pada bulan Desember 2016.

tahapan seleksi dengan beberapa syarat yaitu tes kepada para pelamar kerja yang masuk. Namun, organisasi/perusahaan lebih mementingkan perilaku yang Islami dilihat dari kepribadian dan penampilan kandidat. Hal ini diperjelas oleh Responden 11 yang mengatakan bahwa, proses seleksi dilakukan dengan adanya tes mengaji.<sup>10</sup>

Pada dasarnya pemilihan tenaga kerja yang dilakukan atau diterapkan di “Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam” tidak jauh berbeda dengan prosedur pemilihan tenaga kerja yang berlaku di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Tetapi seleksi yang ada di FEBI masih dilakukan oleh pihak kepegawaian IAIN Palopo namun masalah penempatan dilakukan oleh pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menurut Responden 10.<sup>11</sup> Sebagaimana dijelaskan oleh Responden 2, bahwasanya seleksi dilakukan dengan cara melakukan tes tulisan dan tes wawancara serta dari kinerja SDM.

Selain syarat diatas masih ada syarat yang harus diikuti, dalam Islam telah menjelaskan yakni bagi pelamar atau para pekerja yang menjadi panutan yaitu beragama Islam, jujur (*Shidiq*), tanggungjawab (*Amanah*), dapat berkomunikasi dengan baik (*Tabligh*), professional (*Fathonah*), dapat bekerjasama (*Ta'awun*), dan tekun (*Istiqomah*).<sup>12</sup>

Penerapan kontrak kerja di IAIN Palopo Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam diterapkan secara transparan tidak ada satupun yang ditutup-tutupi oleh pihak Akademik. Maksudnya pihak Akademik menjelaskan semua isi kontrak kerja secara detail kepada karyawan baik itu secara lisan maupun tertulis.<sup>13</sup> Kontrak kerja ini dilakukan setelah para calon pekerja dinyatakan lulus maka akan dilakukan langsung dituangkan dalam SK Rektor IAIN Palopo.<sup>14</sup>

Menurut analisis penulis, penerapan kontrak kerja pada Fakultas “Ekonomi dan Bisnis Islam” meskipun belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, namun kontrak kerja yang diterapkan tidak melenceng dari ketentuan manajemen syariah. Karna kontrak kerja dilakukan secara

terbuka kepada karyawan. Dengan begitu pekerja bisa mengukur kesanggupannya dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga pekerja merasa tidak dibebani dengan pekerjaannya diluar kapasitasnya. Sebagaimana dijelaskan Firman pada Allah SWT dalam Q.S.Al-Baqarah ayat 286 yang telah dikemukakan di kajian tidak teori.

Penilai Kinerja di IAIN Palopo yaitu dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui bagian akademik. Dimana bagian melakukan penilaian kinerja dengan melakukan penilaian pra tes pada tahap ini ada beberapa hal yang dinilai yaitu penilaian terhadap kerapiannya, kesungguhannya, atau keseriusannya dalam memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak kampus. Dalam kedisiplinannya dalam memenuhi syarat-syarat tersebut. Hal ini tujuannya untuk mengetahui apakah pelamar tersebut dapat dipercaya atau tidak untuk memikul tanggungjawab yang akan diberikan kepadanya. Setelah itu syarat selanjutnya yaitu penilaian pasca tes. Pada tahap ini, penilaian terhadap hasil tes yang diberikan pihak IAIN Palopo. Dalam penilaian ini ada beberapa poin yang harus diperhatikan yaitu masalah criteria Islam jujur, tanggungjawab, dapat berkomunikasi dengan baik, professional, dapat bekerjasama, dan tekun.

Penilaian kerja menurut kampus menekankan pada keadilan dan keterbukaan pada saat penilaian. Terhadap penilaian yang dilakukan oleh pihak kampus terhadap kinerja yang berprestasi dan bermasalah, untuk pekerja yang berprestasi, pekerja tersebut akan diberikan penghargaan menurut responden 8,<sup>15</sup> serta mendapatkan apresiasi dari pihak kampus. Untuk pekerja yang bermasalah akan diberikan pembinaan, dan diberikan sanksi, bila berlanjut akan diberikan SP 1, sampai SP 3 pekerja akan dikeluarkan. Tapi sampai saat ini IAIN Palopo belum menemukan pekerja yang bermasalah.

Konsep yang diterapkan pihak kampus menurut analisis penulis sudah sesuai dengan teori Saifuddin Bachrun, yaitu bahwa penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga

<sup>10</sup> Responden 11, wawancara pada tanggal 24 Desember 2016

<sup>11</sup> Responden 10, wawancara pada tanggal 29 Desember 2016

<sup>12</sup> <http://www.ekonomiislam.com> diakses pada 28 Agustus 2016

<sup>13</sup> Wawancara kepada Responden 9 pada tanggal 12 Desember 2016.

<sup>14</sup> Wawancara pada Responden 2 pada tanggal 19 Desember 2016.

<sup>15</sup> Responden 8, wawancara pada tanggal 28 Desember 2016.

dalam setiap tingkah laku perbuatan kita di dunia selama masa hidup, karna nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah SWT. oleh karna itu, bagi setiap muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.<sup>16</sup>

Dengan adanya penilaian kerja dalam periode tertentu sehingga menilai bagaimana kinerja dalam periode tertentu sehingga diharapkan adanya tindakan perbaikan yang diambil.

Pelatihan dan pengembangan pada Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam jarang dilakukan. Karena pelatihan hanya diberikan kepada para pekerja ketika masa training dan pelatihan dilakukan pada saat dirasa dibutuhkan. Kegiatan pelatihan yang bersifat Islami di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam justru mendapat tanggapan yang baik dari para mahasiswa sehingga bisa menjadi suru tauladan bagi mahasiswa. Semua respon beranggapan bahwa ketika bekerja, tidak hanya mendapat upah tetapi juga mendapat bekal di akhirat. Hal ini diperlihatkan kepada para mahasiswa dan para rekan kerja bahwa ketika pekerja melaksanakan ibadah seperti sholat, pekerja yang lain tidak akan mengganggu dan akan memberikan kesempatan.

Alasan lainnya yaitu untuk mendapatkan ilmu dan berkesempatan mengkaji Al-Qur'an sehingga menjadi manusia yang lebih spiritual. Menurut penulis pelatihan dan pengembangan di FEBI sebaiknya dilakukan secara rutin oleh pihak Fakultas dalam rangka meningkatkan keterampilan pekerja, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri setiap pekerja.<sup>17</sup>

Selain pelatihan dan pengembangan yang bersifat religius, Fakultas selalu memberikan motivasi dan dorongan kerja kepada para Dosen serta Staf/karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dengan baik, sebagaimana yang dijelaskan oleh responden 2 yang mengatakan bahwa motivasi sangatlah

penting untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja.<sup>18</sup>

Menurut penulis hal ini, tidak hanya mengedepankan potensi dan kualitas karyawan, namun Fakultas juga memberikan pelatihan dan pengembangan berupa moral dan spiritual.

Pemberian upah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menggunakan aspek kinerja, pendidikan, dan keahlian kerja. Pengupahan pekerja ditetapkan berdasarkan upah bulanan yang dilakukan setiap akhir bulan. Hal ini dikemukakan oleh responden 2 yang mengatakan bahwa: kerja awal bulan berikutnya dibayarkan pada bulan yang telah dilalui.<sup>19</sup> Upah tersebut ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan dan pendidikan dari para pekerja yang bersangkutan. Namun pemberian upah di FEBI masih melalui Kasubag perencanaan dan keuangan dengan menggunakan dana diva. Hal ini dipertegas oleh responden 6 dan responden 3.<sup>20</sup>

Penulis menyimpulkan bahwa konsep pembayaran upah pekerja sangatlah penting bagi Fakultas. Karna motivasi seseorang dalam bekerja biasanya untuk mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan Fakultas atau pihak yang bersangkutan tidak boleh menganggap upah atau gaji pekerja sebagai beban dalam melaksanakan tugas pihak yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis masih menjumpai adanya masalah dalam sistem kompensasi. Karena beberapa responden menyatakan bahwa upah mereka selalu dibayarkan tepat waktu. Hal dikemukakan oleh responden 8 yang mengatakan bahwa, yah kalau gaji okelah, tapi kalau upah ya tergantung situasi keuanagan.<sup>21</sup> Tapi tersebut dibantah oleh responden 5 yang mengatakan ya semuanya di bayar tepat waktu sesuai SOP yang berlaku.<sup>22</sup> Tapi pendapat responden 6 memperjelas pendapat responden 8 yang mengatakan bahwa honor biasanya dibayar tepat waktu biasa tidak.<sup>23</sup>

<sup>16</sup> Saifuddin Bachrun, *Buku Induk MSDM-Human Capital Syariah*, Jakarta: Sinar Media Abadi, Cet.1, 2014, h. 208 dalam skripsi Indiastuti.

<sup>17</sup> Responden 1, wawancara pada tanggal 20 Desember 2016.

<sup>18</sup> Responden 2, wawancara pada tanggal 19 Desember 2016.

<sup>19</sup> Responden 2, wawancara pada tanggal 19 Desember 2016.

<sup>20</sup> Responden 6 dan responden 3, pada tanggal 21 bulan Desember 2016.

<sup>21</sup> Responden 8, wawancara pada tanggal 28 Desember 2016.

<sup>22</sup> Responden 5, wawancara pada bulan Desember 2016.

<sup>23</sup> Responden 6, wawancara pada tanggal 21 Desember 2016.

Islam menetapkan upah bagi pekerjanya sesuai dengan kondisi, tanggungjawab dan jenis pekerjaan atau berdasarkan jabatan. Ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana dijelaskan pada pembahasan kajian teori.

Peneliti menyimpulkan sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan manajemen berbasis Islam, yaitu berdasarkan keahlian dan situasi yang adil. Selain itu karyawan dijelaskan secara detail mengenai kontrak kerja dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Sehingga para pekerja bekerja sesuai dengan kesanggupannya (tidak merasa terbebani) dan mampu mempertahankan pekerja selama bertahun-tahun.

## 5. KESIMPULAN

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) memang sudah Syariah dalam SOP Fakultas tetapi sistem belum diterapkan secara Syariah. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perspektif Syariah sudah diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIn Palopo

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, , Organisasi Sumberdaya Manusia, Jakarta:Rineka Cipta, 2006.
- Aziziyah Mei Sulastri Sonya, *Peraktik Penerapan Sumber Daya Manusia berbasis Islam*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Arikunto Suharsimi, manajemen SDM
- Achsin, Ingg H. *Konsep Praktik Manajemen Portofolio Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2003.
- Bachrun Saifuddin, *Buku Induk MSDM-Human Capital Syariah*, Jakarta: Sinar Media Abadi, Cet.1, 2014 dalam skripsi Indiatuti.
- Dapartemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya: Kitab suci Al-Quran* Dapartemen Agama Republik Indonesia, (Jakarta: Lubuk Agung Bandung, 1989).
- Depdiknas, *kamus bahasa Indonesia* , Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2006).
- Eriyono.2012. “Perkembang Manajemen dalam Prespektif Islam” <http://eriyonoyon.blogspot.com/2012/01/pe-rkembangan-manajemen-dalam-perspektif.html?m=1> (18 Maret 2015)
- HG Muh.Arifin, *praktik penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis islam*, STAIN Palopo, 2014.
- Hadi Sutrisno, *Metodologi Researctch* , Yogyakarta: Audi Ofsser, 1987.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara, 2003.
- Hefni Y. 2008. “Manajemen dalam Prespetif Islam” <https://hefniy.wordpress.com/2008/10/06/manajemen-dalam-perspektif-islam/> (18 Maret 2015)
- Indiastuti, *analisis penerapan manajemen sumber daya manusia*, Semarang: Univesitas Islam Negeri Walisongo, 2015.
- Jihan Fitri Fatimus Zahro, “*Manajemen dakwah Yayasan Majelis mahtadin kota Yogyakarta (Studi atas Fungsi Manajemen)*”, dalam *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, 2005.
- Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media, 2006.
- Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 42. Sumber <http://www.makalah.SDM.html>, diakses pada tanggal 23 Agustus 2016.
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara,1963.
- Muslich. 2007. *Bisnis Syariah Prespektif Muamalah dan Manajemen*. Yogyakarta:

- Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Pandu Umat, 2011. "Memahami Manajemen dalam Prespektif Islam" <https://panduumat.wordpress.com/2011/03/16/memahami-manajemen-dalam-perspektif-islam/> (18 Maret 2015)
- Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005) <http://ricky7Januari.blogspot.co.id/2014/10/Manajemen-sumber-daya-manusia-1-25.html> di akses pada tanggal 10 September 2016.
- Narbuko Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Cet. 12. Jakarta; Bumi Aksara, 2012),
- Panggabean Dr. Mutiara S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2002.
- Rivai Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia, dari teori ke praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2004.
- Samsudin H. Saidi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Cv. Pustaka Setia, 2006) Cet.I. h. 21.
- Setiadi Edi, *Modul Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Insani Bank Syariah*, Jakarta, 2007. Ed.I. sumber <http://www.ElzaSepteriana.blog.com/sdm.html>. diakses pada tanggal 23 Agustus 2016.
- Septeriana Elza, *penerapan system Rekrutmen terhadap kinerja karyawan*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2009.
- Siregar Ir. Sofyan, *Statistika Deskriptif untuk penelitian dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Ed.I. Cet.II; Jakarta Pers, 2016.
- Saifullah, Muhammad. *Etika Bisnis Islam dalam Praktek Bisnis Rosulullah*.
- Sofyan, Riyanto. 2011. *Bisnis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama <http://devidema.blogspot.co.id/2016/03/manajemen-dalam-prespektif-islam.html>
- Sudilasih Feni, " *Manajemen Dakwah Lembaga Pengabdian Masyarakat apondok Pesantren Diponegoro Dusun Sambego MaguweharjoKabupaten Sleman Kota Yogyakarta*", dalam *skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Cet. IV; Bandung: Alfabeta, 2013).
- Taufiq, Ali Muhammad, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Syari'ah IAIN Palopo, 2010.
- Tisnawati Ernie dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Tisnawati Ernie Sule dan Kurniawan Saefullah, *pengantar manajemen*, Jakarta : Kencana, 2005.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.