

ANALISIS MANAJEMEN SYARI'AH PADA PT BANDENG

JUWANA ELRINA SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Jurusan Ekonomi Islam



Oleh:

Siti Sholikatun Nisak

112411069

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2015



KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang
Telp.(024)7601291 Fax.7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Siti Sholikatur Nisak
NIM : 112411069
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : **“ANALISIS MANAJEMEN SYARI’AH PADA PT
BANDENG JUWANA ELRINA SEMARANG”**

Telah Dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada tanggal:

16 Juni 2015

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
(Strata Satu/S1) dalam Ekonomi Islam.

Semarang, 22 Juni 2015

Dewan Penguji

Ketua Sidang,

H. Aqe Yusuf Mujaddid, M.Ag
NIP. 19670119 199803 1 002

Sekretaris Sidang,

H. Johan Arifin, S.Ag., MM
NIP. 19710908 2000212 1 001

Penguji I,

Prof. Dr. H. Muntono., MA
NIP. 19590215 198503 1 005

Pembimbing I,

Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag
NIP. 19590413 198703 2 001

Penguji II,

A. Turmudhi, SH., M.Ag
NIP. 19690708 200501 1 004

Pembimbing II,

H. Johan Arifin, S. Ag., M
NIP. 19710908 200 21001



Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag.

Jl. Tanjungsari No. 31 Rt/Rw 07/V Tambakaji Ngaliyan
Semarang 50185.

H. Johan Arifin. S. Ag., MM.

Perum BPI Blok D No. 1 Rt/Rw 02/10 Purwoyoso
Ngaliyan Semarang.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 5 (lima) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdri. Siti Sholikatun Nisak

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Siti Sholikatun Nisak

NIM : 112411069

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **ANALISIS MANAJEMEN SYARI'AH PADA PT BANDENG
JUWANA ELRINA SEMARANG**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

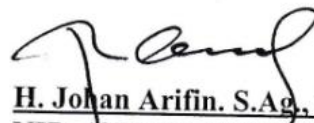
Semarang, 27 Mei 2015

Pembimbing I,



Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag.
NIP: 195904131987032001

Pembimbing II,



H. Johan Arifin. S. Ag., MM
NIP: 197109082002121001

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S Ar-Ra’d:11)

AL -HIKMAH:

“Manusia kuasa atas dirinya”

Prof. Dr. Mujiyono Abdillah, MA

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Ayahanda dan ibunda tercinta (Bapak Rosyidi dan Ibu Suwarni)

berusaha memberikan yang terbaik untuk kebahagiaanku,

tak pernah rela melihat air mataku terjatuh.

Kasih sayang menjadi lentera dalam perjalanan panjang hidupku.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, Kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 27 Mei 2015

Deklarator

Siti Sholikhatus Nizak
112411069

ABSTRAK

Manusia itu sendiri merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, di samping itu efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. perencanaan merupakan fungsi utama manajemen dan meliputi segala sesuatu yang manajer kerjakan, karena banyak berperan dalam menggerakkan fungsi manajemen yang lain. Contohnya, di PT Bandeng Juwana Elrina setiap manajer harus membuat rencana pekerjaan yang efektif di dalam kepegawaian organisasi.

Penelitian ini adalah penelitian *kualitatif*. Karena penelitian ini akan menghasilkan data *deskriptif* berupa kata-kata tertulis dan bukan angka. Peneliti melakukan pengamatan langsung kelapangan sekaligus melakukan kelapangan sekaligus melakukan wawancara kepada manajer, karyawan dan personalia atau pihak yang ikut terlibat langsung dalam kejadian tersebut. Pengumpulan data juga dilakukan juga dengan wawancara, dokumentasi yang berupa foto maupun dalam bentuk rekaman. Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Penerapan manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina belum maksimal, buktinya masih ada tanggungjawab karyawan yang merugikan seperti pengiriman barang yang telat kepada konsumen. Di PT Bandeng Juwana Elrina proses rekrutmen, pengawasan, pengembangan kompetensi, pelatihan, dan penempatan karyawan sudah sesuai dengan manajemen dalam Islam. PT Bandeng Juwana Elrina secara langsung sudah menerapkan manajemen syari'ah meskipun pemilik perusahaan non-Muslim dan belum maksimal penerapannya. Akan tetapi dikelola oleh beberapa supervisor yang beragama Islam, sehingga yang sudah biasa dijadikan pedoman kinerja adalah salah satu kinerja supervisor muslim. di PT Bandeng Juwana Elrina seperti penggajian karyawan, pengambilan keputusan, dan kedekatan antara bawahan dan atasan sudah sesuai dengan manajemen SDI tetapi belum maksimal.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina dalam analisis perspektif Islam, sudah menerapkan manajemen syari'ah meskipun belum maksimal.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis haturkan ke hadirat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan ke hadirat Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat dan para pengikut beliau.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya peneliti sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, Wakil Dekan I, II dan III serta para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Nur Fathoni, M.Ag., selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak Ahmad Furqon, Lc. M.A., selaku Sekjur Ekonomi Islam.
4. Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag., selaku pembimbing I dan Bapak H. Johan Arifin, S. Sg., MM selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ayahanda Rosyidi dan Ibu Suwarni tercinta yang telah membesarkan penulis, atas segala kasih sayang serta do'anya yang tulus ikhlas untuk kesuksesan putrinya. Serta kakakku yang selalu memberikan motivasi.

6. Perpustakaan UIN Walisongo dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Untuk orang tercinta yang selalu mengisi hari-hariku, orang-orang yang mencintai aku apa adanya dan selalu menjadi semangat dalam hidupku untuk menjadi lebih baik dan lebih baik.
8. Kamar Al Azka (Mbak Ismy, Mbak Vivie, Mama mia, Mbak Yana, Mbak Ika, Neng Indana, Mbak Ni'mah, Ustadzah Falihati, Umi donat, Umi kurnia, neng Chusna, dan Sayla) yang selalu setia menemani dan memberi semangat dari awal sampai akhir skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Kelas EIB'11. Ingat sobat, kelulusan bukan untuk memisahkan persahabatan kita, tapi untuk mempertemukan kita kembali dengan kesuksesan yang diraih dilain tempat dan waktu.

Semarang, 27 Mei 2015
Penulis,

Siti Sholikatun Nisak
NIM.112411069

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Telaah Pustaka	9
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II : MANAJEMEN SDI	
A. Pengertian Manajemen SDI	16
B. Aspek Konseptual dalam Manajemen SDI	18
1. Iman	18
2. Kepemimpinan	21
3. Manajemen	27

	4. Administrasi	40
BAB III :	GAMBARAN UMUM PT BANDENG JUWANA ELRINA SEMARANG	
	A. Profil PT Bandeng Juwana Elrina	51
	1. Sejarah singkat PT Bandeng Juwana Elrina	51
	2. Profil Pendiri	53
	3. Visi-Misi PT Bandeng Juwana Elrina	53
	4. Struktur Organisasi	54
	5. Produk Bandeng Juwana	55
	B. Pelaksanaan Tanggungjawab Tenaga Kerja pada PT Bandeng Juwana Elrina	57
	C. Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Kepada Allah	66
BAB IV :	ANALISIS MANAJEMEN SDM PADA PT BANDENG JUWANA ELRINA PERSPEKTIF MANAJEMEN SDI	
	A. Penerapan Manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang	68
	B. Analisis Penerapan Manajemen SDM dalam Perspektif Manajemen SDI	80
BAB V :	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	90
	B. Saran	91
	C. Penutup	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia itu sendiri merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Prinsip dasar Manajemen manusia diantaranya: *Pertama* sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua* keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta perencanaan strategis. *Ketiga*, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi mungkin perlu diubah atau ditegakkan, dan diupayakan secara terus-menerus mulai dari puncak hendaknya kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. *Keempat*, manajemen manusia berhubungan dengan integrasi, menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.¹

¹ Ambar T. Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Kontek Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003, h. 10-11

Adapun kelancaran serta keberhasilan suatu program kegiatan lembaga agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ditentukan oleh adanya perencanaan yang baik, organisasi yang tepat sebagai satu sistem yang harmonis dan dikelola oleh pelaksana yang kompeten dan profesional.² Dalam buku Manajemen Syari'ah, Manajemen sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada faktor produksi tenaga kerja. Namun tidak dapat disangkal bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan produksi tenaga kerja.³

Dalam teori manajemen Islam bahwa dalam proses manajemen yang saling bertalian satu sama lainnya adalah menyempurnakan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pelaksanaan, pengawasan terhadap kinerja pekerja. Jadi dalam manajemen sumber daya manusia harus ada pembagian tanggungjawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan berjalan dengan suatu sistem. Agar semua pegawai mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan.

Manajemen Islam rumusan Ibrahim Abu Sinn dalam bukunya manajemen syari'ah, membahas manajemen Islam secara komprehensif.⁴ *Pertama*, manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlaq Islami. Boleh saja berbisnis dengan label Islam dengan segala atributnya, namun

² Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: PT Bina Aksara, 1987, h.

³ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo, 2006, h. 250

⁴ *Ibid*, h. 251

bila nilai-nilai dan akhlak berbisnis ditinggalkan, cepat atau lambat bisnisnya akan hancur. *Kedua*, kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja. Cukuplah menjadi suatu kezaliman bila perusahaan memanipulasi semangat jihad seorang pekerja dengan menahan haknya, kemudian menghiburnya dengan iming-iming pahala yang besar. Urusan pahala, Allah yang mengatur. Urusan kompensasi ekonomis, kewajiban perusahaan membayarnya. *Ketiga*, faktor kemanusiaan dan spiritual sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis. Pekerja diperlakukan dengan hormat dan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan. *Keempat*, sistem dan struktur organisasi sama pentingnya. Kedekatan atasan dan bawahan dalam *ukuwah islamiyah*, tidak berarti menghilangkan otoritas formal dan ketaatan pada atasan selama tidak bersangkutan dosa.⁵

Diantara ayat al Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW yang menjadi dasar kegiatan manajemen adalah :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”. (Q.S As shaff ayat 4)⁶

⁵ Adiwarmanto A. Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani, 2001, h. 171-172

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010, h. 551

Dalam sebuah hadis Nabi Muhammad SAW menyatakan :

{ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُنْفِقَهُ } رواه الطبران

Artinya : “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan teratur)” (HR. Thabrani)

Itqon disini maksudnya arah/tujuan pekerjaan itu jelas landasan mantap, dan cara mendapatkannya transparan, ini merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.⁷

Dari penjelasan diatas, bahwa teori manajemen Islam bersifat universal dan komprehensif, dan memiliki karakteristik sebagai berikut :⁸

1. Manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika akhlak dan keyakinan yang bersumber dari Islam.
2. Teori manajemen Islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggungjawab. Atasan dan bawahan saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama.
3. Pegawai dan karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan keikhlasan dan semangat profesionalisme, mereka ikut berkontribusi dalam keputusan

⁷ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syari'ah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, h. 14

⁸Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Opcit*, h. 249

menetapkan keputusan, dan taat kepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai syari'ah.

4. Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan nilai-nilai syura dan saling menasehati, dan para atasan bisa menerima kritik dan saran demi kemaslahatan masyarakat publik.

PT Bandeng Juwana Elrina Semarang yang berpusat di jalan Pandanaran No. 57 Semarang yang barawal dari sebuah rak kaca sederhana didepan rumah, sampai kemudian menjadi sebuah bentuk induk usaha bisnis dari Bandeng Juwana Erlina, Diryana Bakery and cafe, dan Erlina Restaurant serta terkenal di bentuk masyarakat Jawa Tengah maupun wisatawan maka Bandeng Juwana Grup telah menunjukkan sebuah pencapaian akan keberhasilan didunia usaha.⁹

Ide untuk membuat bandeng duri lunak didapat sekitar tahun 1980 setelah pemilik (dr. Daniel Nugroho Setiabudi) melihat ada sebuah toko bandeng duri lunak yang selalu ramai. Setelah melakukan beberapa riset dan uji coba akhirnya pada tanggal 3 Januari 1981, pemilik memulai usaha menjual Bandeng Duri Lunak ini secara sederhana. Toko pertama dibuka di ruang tunggu praktek pemilik dengan menggunakan 1 lemari dan 1 tenaga penjual. Karena keuletan pemilik, akhirnya Bandeng Juwana menjadi besar dan menjadi salah satu pusat oleh-oleh yang terkenal di Semarang bahkan sampai ke luar kota.

⁹ Michael Laurent, Indi Djastuti, *Resep Kepemimpinan Sang Dokter Bandeng*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Tahun 2013

Terdapat sebuah fakta menarik di balik kesuksesan dr. Daniel Nugroho Setiabudi yang ternyata memiliki latar belakang seorang Cina non muslim yang memiliki 800 lebih karyawan itu dalam pengelolaan karyawannya beliau menyerahkan pada seorang *supervisor* yang dipercayai untuk merencanakan, mengendalikan, mengarahkan dan mengawasi terhadap tenaga kerja, dan dr. Daniel Nugroho Setiyabudi hanya menerima hasilnya yaitu pelanggannya puas menikmati dagangannya. *Supervisornya* yang diantaranya beragama Islam secara tidak langsung salah satu sistem pengelolaannya telah menggunakan konsep Islam.¹⁰

Namun Pada kenyataannya bahwa komisaris maupun pengelola PT Bandeng Juwana kurang memperhatikan fungsi perencanaan di dalam menetapkan program kegiatan. Seringkali ada pesanan barang yang telat kirim karena tidak adanya tanggungjawab antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan tidak adanya konfirmasi antara karyawan sehingga barang tersebut dikirim tidak sesuai jam yang sudah ditentukan, itu tidak hanya satu dua kali tapi sering.¹¹

Kemudian ada Keluhan yang disampaikan oleh karyawan muslim yang bekerja di perusahaan Cina non muslim yang membolehkan mereka menunaikan shalat dzuhur akan tetapi setelah pekerjaan yang ia kerjakan selesai semua baru bisa melaksanakan shalat.¹² Sedangkan kalau pekerjaan

¹⁰ Wawancara kepada bapak Daniel Nugroho Setiyabudi tgl 11 Desember 2014 pukul 11.30

¹¹ Wawancara kepada mas maghfur pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

¹² Wawancara kepada mbak Ririn pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

dalam waktu itu banyak tidak mungkin mereka meluangkan waktu untuk shalat sebelum kerjanya itu selesai. Banyak program yang telah dirumuskan tidak berjalan sesuai dengan tujuan, masih rendahnya daya dukung positif baik dalam kalangan internal (pimpinan, pengelola, karyawan) maupun eksternal(masyarakat) Bandeng Juwana dan seberapa baik pengelola bekerjasama ketika memutuskan apa yang harus dievaluasi, kapan melakukan penilaian, dan siapa yang harus mengevaluasi kinerja karyawannya.

Untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang diperlukan adanya kejelasan tugas dan tanggungjawab bagian pimpinan, mengenai rencana pembagian tugas antara karyawan perusahaan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis mencoba untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam PT Bandeng Juwana Elrina Semarang. Pembahasan ini sangat penting bagi keberhasilan perusahaan untuk kedepannya.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan **“ANALISIS MANAJEMEN SYARI’AH PADA PT BANDENG JUWANA ELRINA SEMARANG.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan manajemen SDM yang dilakukan di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang?
2. Bagaimana analisis penerapan manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang dalam perspektif SDI ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah penulis rumuskan, maka tujuan utama penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang.
2. Untuk mengetahui penerapan manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang menurut perspektif SDI.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa depan serta memberikan wawasan mengenai manajemen SDM dalam perspektif Islam.

2. Manfaat praktis

Memberi masukan kepada PT Bandeng Juwana Elrina Semarang untuk mengetahui dengan jelas keberhasilan perusahaan dalam menerapkan manajemen SDM.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti. Kegunaan dari telaah pustaka adalah untuk membedakan antara penelitian ini dengan penelitian sejenis yang telah dilakukan serta untuk melihat persoalan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Sejauh penelusuran yang telah dilakukan, peneliti menemukan hasil penelitian yang mempunyai titik singgung dengan judul yang diangkat dalam penelitian skripsi ini, diantaranya :

Skripsi dengan judul “Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Sumberdaya Manusia di Baitul Mall Wa tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta ”, yang di teliti oleh Ahmad Ajru Ash Shiddiq tahun 2010 pada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tulisan tersebut menjelaskan nilai-nilai Islam di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Baitul Mall Wa Tanwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang meliputi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, produktivitas, serta kesejahteraan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sudah berjalan secara efektif. Dalam

usianya yang masih tergolong muda BMT Bina Ihsanul Fikri yang sudah mempunyai enam cabang sudah mampu berkembang sedemikian pesat. Karena pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi, lembaga ataupun perusahaan. karena manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk tumbuh dan berkembangnya suatu lembaga.¹³

Skripsi dengan judul “Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syari’ah Padang”, yang di teliti oleh Elza Septeriana tahun 2010 pada fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tulisan tersebut menjelaskan penerapan Sistem Rekrutmen SDM Syari’ah dan Proses Rekrutmen Pada BNI Cabang Syari’ah Padang. Hasil penelitian menyatakan bahwa BNI Syari’ah cabang Padang melakukan rekrutmen masih mengacu pada pedoman rekrutmen BNI konvensional, hanya ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan Bank syari’ah. Berdasarkan pengujian regresi, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada PT BNI cabang Syari’ah Padang.¹⁴

Skripsi dengan judul “Analisis kebijakan manajemen SDM : Studi model kebijakan rekrutmen, seleksi dan penempatan, serta kompensasi

¹³ Ahmad Ajru Ash Siddiq, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*, Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga)

¹⁴ Elza Septeriana, *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Cabang Syari’ah Padang*, skripsi, (tidak diterbitkan), (Jakarta, fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah)

karyawan pada PT. BNI life insurance”, yang diteliti oleh Ahmad Ridho Catur P Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Tulisan tersebut menjelaskan bahwa kebijakan manajemen perusahaan dalam hal rekrutmen, seleksi, penempatan, serta kompensasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa kebijakan rekrutmen dan seleksi karyawan PT. BNI Life Insurance diawali dengan proses *WLA* atau *Work Load Analysis*. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kebutuhan optimum sumber daya manusiadi masing-masing unit kerja. Untuk mendapatkan sejumlah pilihan karyawan, kebijakan rekrutmen karyawan PT BNI Life Insurance terbagi dalam dua model rekrutmen yaitu rekrutmen karyawan internal dan rekrutmen karyawan eksternal. PT. BNI Life Insurance melakukan *salary survey* bekerjasama dengan konsultan keuangan untuk menghasilkan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif bagi para karyawan.

Dari berbagai penelitian diatas, penelitian ini akan mengfokuskan pada persoalan penerapan manajemen SDM dalam perspektif Islam, dan penerapan manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang itu sendiri.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bandeng Juwana Elrina berlokasi di Jl. Pandanaran No. 57 Semarang.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *kualitatif*. Karena penelitian ini akan menghasilkan data *deskriptif* berupa kata-kata tertulis dan bukan angka. Hal ini merujuk pendapat Bogdan dan Taylor mendefinisikan *metodologi kualitatif* sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.¹⁵

Spesifikasi penelitian ini ialah *Deskriptif kualitatif* yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk disusun, dijelaskan serta dianalisis dengan memberikan predikat terhadap variabel yang diteliti sesuai dengan kondisi sebenarnya.¹⁶

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.¹⁷ Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan jenis sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari wawancara salah seorang narasumber yaitu Manajer, bagian SDM

¹⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009, h. 4

¹⁶ *Ibid.*, h.11

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 172

dan karyawan di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang yang berkaitan dengan masalah skripsi ini.

b. Data Sekunder

Yaitu sumber-sumber yang menjadi bahan penunjang dan melengkapi dalam melakukan suatu analisis, selanjutnya data ini disebut juga data tidak langsung atau data tidak asli.¹⁸ Data sekunder dapat berupa arsip, buku, ataupun yang lain, semisal data tentang PT Bandeng Juwana Elrina.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹⁹

Dengan kata lain bahwa wawancara ini dimaksudkan untuk merekam data yang sangat penting untuk bahan analisis. Adapun informasi atau responden yang peneliti wawancarai adalah komisaris, manajer, bagian personalia dan karyawan PT Bandeng Juwana Elrina

¹⁸ *Ibid*, hlm. 91

¹⁹ Lexy J. Moleong, *opcit*, h. 186

Semarang untuk memperoleh data primer yang berkaitan tentang penerapan manajemen Sumber Daya Insani.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada baik berupa catatan, transkrip, agenda maupun yang lainnya.²⁰Data yang penulis kumpulkan dengan teknik ini adalah dokumen-dokumen mengenai PT Bandeng Juwana Elrina Semarang, profil PT Bandeng Juwana Elrina dan tata tertib perusahaan.

5. Analisis Data

Analisis data penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain.²¹

²⁰ Suharsimi Arikunto, *opcit*, h. 236

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 245

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan Masalah, tujuan Penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Bab ini berisi pembahasan umum tentang topik atau pokok bahasan yaitu pengertian Manajemen SDI, aspek konseptual dalam manajemen SDI, dan aspek teknis dalam manajemen SDM.

BAB III Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian yaitu sejarah singkat PT Bandeng Juwana Elrina, profil pendiri, Visi-misi, Struktur organisasi, produk Bandeng Juwana, pelaksanaan tanggungjawab tenaga kerja di PT Bandeng Juwana Elrina, dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja kepada Allah.

BAB IV Bab ini merupakan inti penelitian dalam skripsi ini yang berupa Penerapan manajemen SDI di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang dan analisis penerapan manajemen SDM dalam perspektif manajemen SDI

BAB V Penutup, yang berisi tentang kesimpulan dari penelitian ini dan diakhiri dengan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan.

BAB II

MANAJEMEN SDI

A. Pengertian Manajemen SDI

Manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam suatu masyarakat, adanya kebutuhan negara untuk menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya terhadap rakyat dalam bentuk mengatur dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat.¹

Manurut Nashruddin Baidan dalam bukunya menjelaskan pengertian manajemen Islami, bahwa Manajemen Islami ialah proses penggunaan sumber daya secara efektif dan bertanggungjawab untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi sesuai ajaran Islam yang baku.²

Menurut Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi dalam buku Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syari'ah, sumber daya Insani adalah faktor penggerak yang paling utama, yang berperan lebih besar daripada modal finansial.³

¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syari'ah*, Yogyakarta: Aswaja pressindo, 2013, h. 1

² Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *Etika Islam Dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, h. 100

³ Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2014, h.276

Sedangkan menurut Ma'ruf Abdullah dalam bukunya manajemen berbasis syari'ah, Manajemen dalam pandangan ajaran Islam mengandung pengertian segala sesuatu yang harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Prosesnya harus diikuti dengan baik. Segala sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan.⁴

Berdasarkan pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen Islami atau sumber daya Insani adalah proses penggunaan sumber daya secara rapi, benar, tertib, teratur dan bertanggungjawab untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi sesuai ajaran Islam yang baku.

Dalam teori manajemen Islam sebetulnya manusia hanyalah mendapat petunjuk dan bimbingan untuk menggali mutiara pikiran itu dari khazanah kekayaan ilmu Allah SWT. Allah maha mengatur dan menyiapkan segala sesuatunya yang diperlukan manusia untuk melakukan tugasnya sebagai *khalifah fil ardhi*.⁵ Firman Allah dalam surat Hud ayat 61

وَإِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا ۚ قَالَ يَا قَوْمِ أَعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنِّي غَيْرُهُ ۖ
هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَأَسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّي
قَرِيبٌ مُّجِيبٌ ﴿٦١﴾

Artinya : “Dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada

⁴ Didin Hafidhuddin, Henry Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema insani, 2006, h. 1

⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *op. cit*, h. 64

bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)." (Q.S. Hud : 61)⁶

Untuk dapat mengelola kehidupan di muka bumi dengan sebaik-baiknya dengan melaksanakan segala sumber daya yang di sediakan oleh Allah SWT secara bertanggungjawab, diperlukan pengetahuan, wawasan, ketrampilan, dan sikap kerja yang profesional, yang dalam istilah modern sekarang disebut dengan “manajemen”.

Berkaitan dengan profesionalisme, segala langkah yang diambil oleh Rasulullah sangat terukur. Beliau memberikan tanggungjawab untuk orang yang tepat, dengan mempertimbangkan keahlian masing-masing. Karena menyerahkan urusan kepada pribadi yang tepat merupakan bagian dari keberhasilan suatu rencana.⁷

B. Aspek Konseptual dalam Manajemen SDI

Dalam beberapa buku yang saya baca bahwa konsep manajemen SDI mencakup diantaranya: iman, kepemimpinan, manajemen dan administrasi, diantaranya:


⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010, h. 228

⁷ Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi, *op.cit*, h. 286

1. Iman

Kaitannya inti dari penggerak manajemen Islami itu ialah iman. Boleh disebut “iman” itu sebagai generator penggerak organisasi, sehingga gerak atau kiprah perusahaan itu akan selalu terkendali sesuai koridor “iman” itu. Itulah salah satu ciri utama manajemen Islami. Artinya suatu kegiatan bisnis yang Islami akan terus maju kedepan selama geraknya sesuai dengan iman yang dijadikannya dasar, dan dia akan selalu berada di atas iman itu.⁸

Adanya konsep iman inilah yang menjadi garis pemisah antara manajemen Islami dengan manajemen sekuler (non Islami). Di dalam manajemen sekuler itu menjadi inti penggerak dalam suatu organisasi ialah rasio. Dalam kaitannya ini Allah menegaskan dalam surat al mu'minuun ayat 74


 وَإِنَّ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِالْآخِرَةِ عَنِ الصِّرَاطِ لَنُكَبُّونَ

Artinya : “Dan Sesungguhnya orang-orang yang tidak beriman kepada negeri akhirat benar-benar menyimpang dari jalan (yang lurus). (QS. Al Mu'minun : 74)⁹

Apabila iman telah menjadi inti di dalam suatu manajemen, maka dia akan mengejewantahkan ke permukaan dalam berbagai wujud

⁸ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 100

⁹ Departemen Agama RI, *op.cit*, h. 346

sesuai situasi dan kondisi serta posisi dan tanggungjawab masing-masing.

Bahwa terdapatnya fasilitas peribadatan dengan memenuhi kebutuhannya secara baik tidak serta merta mengindikasikan bahwa manajemennya berdasarkan iman, bisa jadi hal itu dimotivasi oleh keinginan memberikan kenyamanan kepada karyawan, sehingga produktifitas mereka meningkat atau boleh jadi dikarenakan untuk menarik simpati para pelanggan karena pada umumnya mereka adalah umat Islam.

Jadi yang jadi motivatornya bukan mencari ridha Allah melainkan bagaimana mendapatkan hasil yang maksimal dari usahanya. Jika ini yang terjadi, maka manajemennya tetap tergolong manajemen sekular karena yang menggerakkannya ialah interes bukan mendapatkan ridho Allah. Manajemen semacam itu hanya akan mendapatkan keuntungan-keuntungan duniawi belaka, berupa meningkatkan produktivitas kerja dan laba perusahaan yang bersifat material. Tetapi bila hal itu didasarkan pada iman dan semata-mata mencari ridho Allah, maka disamping produktivitas karyawan meningkat dan sekaligus meningkatkan rating perusahaan, juga mendapatkan pahala (bonus) dari Allah. Berangkat dari pola pikir yang

demikian, maka tampak manajemen Islami lebih menguntungkan semua pihak yang sesungguhnya, yakni dunia akhirat.¹⁰

2. Kepemimpinan

1) Pengertian kepemimpinan

Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam bermasyarakat, berbangsa, bernegara, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat dengan memberi kepercayaan kepada seseorang yang dipercaya dan dianggap mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan yang dihadapi dalam kehidupan.

Salah satu dasar untuk memunculkan pemimpin dalam Islam adalah dari hadis Rasulullah SAW:

Artinya : “Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada di atas rumah. Dimuka bumi ini, kecuali salah seorang mereka menjadi pemimpin”.

Dalam hadis yang lain diriwayatkan pula :

Artinya: “Ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan, maka perintahkanlah salah satu dari mereka untuk menjadi pemimpin”.¹¹

Berdasarkan pengertian dua hadis di atas maka kewenangan untuk memilih dan menetapkan pemimpin itu ada pada masyarakat

¹⁰ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h.106

¹¹ M. Ma'ruf Abdullah, *op. cit*, h. 83

(*jamaah*). Dalam Islam tidak dibenarkan seseorang mengakui dan mengangkat dirinya sebagai pemimpin dan memaksa orang lain untuk mengakui dan mentaati kepemimpinannya. Jadi pemimpin sejati yang akan mengemban tugas-tugas kepemimpinan adalah orang yang dipilih oleh masyarakat dari kalangan mereka sendiri yang menurut masyarakat memiliki kriteria yang diperlukan oleh seorang pemimpin.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber daya Manusia, Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹² Dalam manajemen Islami tidak akan terwujud tanpa *leadership* (kepemimpinan) yang baik, amanah, jujur dan profesional. Perbedaan level kepemimpinan serupa itu, di dalam manajemen Islami tidak dimaksudkan untuk melakukan diskriminasi melainkan hanya untuk membedakan tugas dan tanggungjawab secara administratif, sehingga setiap lini kepemimpinan itu tidak ada yang lolos dari tanggungjawab. Selama setiap lini kepemimpinan itu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan tulus karena Allah semata, maka pahalanya (bonusnya) sama disisi Allah.¹³

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010, h. 170

¹³ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 106

Sedangkan pengertian kepemimpinan meliputi segala macam atribut yang harus dimiliki seorang pemimpin. Seperti kriteria keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan atribut yang melekat pada dirinya itu seorang pemimpin mempengaruhi orang-orang yang dipimpin untuk bersama-sama dengannya melaksanakan pekerjaan organisasi guna mencapai tujuan.¹⁴

2) Karakteristik kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan dalam Islam tidak terlepas dari pengertian hakiki sebuah kepemimpinan, yaitu mengandung pengertian kemampuan untuk mengkoordinasi gerak tingkah laku, jasmani maupun rohani, sehingga timbul kerelaan, keikhlasan, yang dapat bertanggungjawab atas tercapainya tujuan tertentu.¹⁵

Tujuan kepemimpinan dalam Islam juga tidak semata-mata demi keberhasilan organisasi, baik itu karena kepuasan bawahannya, efektivitas organisasi, pengawasan atau kontrol manajemen, dengan bahasa lain tujuannya untuk memperhatikan dimensi metafisika tetapi dimensi transedental, yaitu ridha Allah SWT.

Dalam buku prinsip-prinsip Ekonomi Islam Perspektif Al Qur'an tentang karakteristik kepemimpinan, antara lain :

¹⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *op.cit*, h. 84

¹⁵ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 208

a. Bertawakal

Dalam surat Al Qashash ayat 77 Allah SWT menjelaskan,

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَسْرِ نَصِيبَكَ مِنْ
الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي
الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al Qashash : 77)¹⁶

b. Berpengatahuan luas (berilmu)

Diterangkan dalam surat Al mujadillah ayat 11

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ
ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ



Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan

¹⁶ Departemen Agama RI, *op. Cit*, h. 394

orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.(QS. Al Mujaadillah : 11)¹⁷

c. Adil, jujur dan konsekuen

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An Nisa ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.(QS. An Nisa : 58)¹⁸

d. Suka bermusyawarah

Dalam surat Al Imran ayat 159 menerangkan

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي
الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu

¹⁷ *Op. cit*, h. 543

¹⁸ *Op. cit*, h. 87

ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.(QS. Al Imran : 159)¹⁹

e. Bertanggungjawab

Allah SWT menjelaskan dalam surat Al An'am ayat 164

قُلْ أَغَيْرَ اللَّهِ أَبْغَىٰ رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ ۚ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ
إِلَّا عَلَيْهَا ۚ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۚ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُم مَّرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُم
بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿١٦٤﴾

Artinya: “Katakanlah: "Apakah aku akan mencari Tuhan selain Allah, Padahal Dia adalah Tuhan bagi segala sesuatu. dan tidaklah seorang membuat dosa melainkan kemudharatannya kembali kepada dirinya sendiri; dan seorang yang berdosa tidak akan memikul dosa orang lain. kemudian kepada Tuhanmulah kamu kembali, dan akan diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu perselisihkan."(QS. Al An'am:164)²⁰

f. Suka berbuat kebaikan²¹

Allah SWT menjelaskan dalam surat Al Baqarah ayat 195

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ ۗ وَأَحْسِنُوا ۗ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

¹⁹ *Op.cit*, h. 71

²⁰ *Op.cit*, h.150

²¹ Lukman Hakim, *op.cit*, h. 210

Artinya: “Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.(QS. Al Baqarah : 195)²²

g. Memberi peringatan kepada kebaikan

Allah SWT menjelaskan dalam surat Az dzariyah ayat 55

وَذَكِّرْ فَإِنَّ الذِّكْرَى تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٥﴾

Artinya: “Dan tetaplah memberi peringatan, karena Sesungguhnya peringatan itu bermanfaat bagi orang-orang yang beriman”. (QS. Az dzariyah : 55)²³

h. Risau terhadap umat Islam

Sebagaimana firman Allah dalam surat At Taubah ayat 128

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ
حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢٨﴾

Artinya : “Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, Amat belas kasihan lagi Penyayang terhadap orang-orang mukmin”.(QS. At Taubah:128)²⁴

²² *Op. cit*, h. 30

²³ . *Op. cit*, h.523

²⁴ *Op. cit*, h. 207

3. Manajemen

a. Motivasi

Pada dasarnya adalah “proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan “dorongan” (*driving force*) di sini dimaksudkan: desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.²⁵

Dalam memberi motivasi umat untuk berbuat sesuatu bahkan untuk beriman pun Allah tidak langsung memerintahkan mereka, melainkan menyentuh perasaan mereka, dan merangsang pemikiran rasional mereka.²⁶ Dengan cara memotivasi yang sangat halus serupa itu, maka banyaklah menarik perhatian umat, lalu mereka menyatakan masuk Islam dengan sukarela, sedikitpun tidak ada paksaan.

Firman Allah dalam surat Al Baqarah ayat 256

²⁵ Kolonel Kal. (Purn) Susilo Martoyo, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, h. 163

²⁶ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 110

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ ۗ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۚ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ
 وَيُؤْمَرْ بِاللَّهِ فَقَدْ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انْفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ
 سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam);
 Sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan
 yang sesat. karena itu Barangsiapa yang ingkar kepada
 Thaghut dan beriman kepada Allah, Maka Sesungguhnya
 ia telah berpegang kepada buhul tali yang Amat kuat
 yang tidak akan putus. dan Allah Maha mendengar lagi
 Maha mengetahui.(QS. Al Baqarah : 256)²⁷

Seorang manajer yang mau mengikuti pola yang diterapkan
 dalam Al Qur’an dalam memberikan motivasi kepada para stafnya,
 mereka tentu sangat tertarik dalam bekerja dan lebih merasakan
sense of bilonging serta bertanggungjawab penuh terhadap tugas-
 tugas yang dipercayakan kepadanya.

b. Janji dan ancaman

Dalam al Qur’an janji dan ancaman populer dengan istilah:
wa’d (وَعْدٌ) dan *wa’id* (وَعِيدٌ). Janji diperuntukkan bagi mereka yang
 beriman, taat dan tunduk melaksanakan perintah dan meninggalkan
 semua yang dilarang. Orang yang memenuhi kriteria ini akan
 mendapatkan kehidupan yang baik dan kebahagiaan di dunia dan
 akhirat. Sebaliknya mereka yang kafir, membangkang terhadap

²⁷ *Op.cit*, h.42

ajaran Islam, tidak peduli terhadap aturan dan tata krama yang berlaku, maka dia akan menerima sanksi hukum, kesulitan di dunia dan masuk neraka di akhirat.²⁸

c. Penetapan keputusan

Tugas seorang manajer adalah membuat keputusan (*decision making*). Membuat keputusan adalah pekerjaan yang sangat penting, karena suatu keputusan mempunyai dampak terhadap generasi selanjutnya, terutama bila menyangkut hajat umat secara berkelanjutan. Pola bertanggungjawab dalam suatu keputusan, di dalam al Qur'an juga digambarkan, misalnya ketika sampai titik yang amat krusial seperti penentuan seorang manusia masuk neraka atau surga? Dalam kasus semacam ini Allah tidak melepaskan tangan malah sebaliknya dia langsung mengambil alih tanggungjawab, dan dia menyatakan bahwa meskipun dalam membimbing dan mendidik seseorang anak manusia melibatkan banyak pihak mulai anggota keluarga, masyarakat sekitar, namun untuk menentukan nasibnya, Allah menegaskan dalam surat as sajdah ayat 13 :

وَلَوْ شِئْنَا لَآتَيْنَا كُلَّ نَفْسٍ هُدًى وَلَكِنْ حَقَّ الْقَوْلُ مِنِّي لَأَمْلَأَنَّ
 جَهَنَّمَ مِنَ الْجِنَّةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ ﴿١٣﴾

²⁸Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 111

Artinya: “Dan kalau Kami menghendaki niscaya Kami akan berikan kepada tiap- tiap jiwa petunjuk, akan tetapi telah tetapkan Perkataan dari padaKu: "Sesungguhnya akan aku penuhi neraka Jahannam itu dengan jin dan manusia bersama."(QS. As sajdah : 13)²⁹

Tampak dengan jelas di dalam ayat itu Allah memberi contoh suatu tanggungjawab bila menjadi seseorang manajer. Jadi seorang manajer jangan pernah melepaskan tanggungjawab, sesuai amanah organisasi, dan itu harus dilakukan.

d. Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pemimpin. Berbekal kemampuan melakukan komunikasi yang efektif dengan karyawan, orang tua dan masyarakat, dia akan mudah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan, pikiran dan gagasan oleh komunikator melalui media dan teknik yang menimbulkan efek tertentu, sehingga dapat mengubah sikap dan kepercayaan komunikan.³⁰

Dalam hal berkomunikasi ini Allah memang sangat santun dengan bahasa yang lemah lembut dan indah, tidak menghardik dan kasar, bahkan terhadap mereka yang membangkang dan

²⁹ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h.113

³⁰ Sudarwan Danim, *op.cit*, .h 11

membelakangi ajaran-Nya sekalipun. Dalam hal ini firman Allah dalam surat al Imran ayat 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا
 مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا
 عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.(QS. al Imran ayat 159)³¹

Berkata santun dan lemah lembut merupakan prasyarat pertama dan utama jika ingin komunikasi efektif dan mencapai sasaran. Pertama orang akan melihat bagaimana suatu pesan bisa disampaikan, sekalipun isi pesannya sangat bagus dan bernilai tinggi, tapi bila disampaikan dengan bahasa yang kasar dan tidak santun, janganakan mereka mau menerima, malah segera mereka akan tutup telinga atau bahkan mereka lari dan menjauh.³²

³¹ *Op.cit*, h. 71

³² Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h.113

e. Rekrutmen Staf

Sasaran dari perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh tenaga kerja, analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah dasar dari fungsi perekrutan. Dari sini, uraian pekerjaan (*job discriptions*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specifications*), dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan.³³

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al Qashash ayat 26 :³⁴

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرَتِ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".(QS. al Qashash:26)³⁵

Untuk menyiapkan kader-kader yang mampu menjalankan tugas secara berdayaguna dan hasil guna dalam menjalankan fungsi sebagai abdi masyarakat (pelayanan publik) diawali pola rekrutmen

³³ Robert L. Mathis, John H. Jakson, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Terj. Jimmi Sadali Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat, 2001, h.13

³⁴ Agus Sucipto, *Studi Kelayakan Bisnis: Analisis Integratif dan Studi Kasus*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010, h. 138

³⁵ *Op.cit*, h. 388

pegawainya. Agama Islam memberikan rambu-rambu dalam rekrutmen pegawai yang dapat dijadikan kebijakan oleh para pengelola kepegawaian.

f. Pengawasan

Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.³⁶ Dalam persepsi syari'ah pengawasan itu paling tidak dapat dilihat dari dua sisi. Pertama pengawasan yang berasal dari diri sendiri, kedua pengawasan dari luar.³⁷

a. Pengawasan dari diri sendiri

Pengawasan yang bersumber dari keimanan seseorang kepada Allah SWT. Seseorang yang kuat keimanannya yakin bahwa Allah pasti mengawasi semua prilaku hambanya, maka ia akan selalu hati-hati ketika ia sendirian, ia yakin Allah yang ketiga, dan seterusnya.

b. Pengawasan dari luar diri

Pengawasan dari luar diri yang bersangkutan ini adalah untuk lebih efektifnya kegiatan organisasi dalam kehidupan sehari-hari

³⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001, h. 25

³⁷ M. Ma'ruf Abdullah, *op. cit*, h. 305

di dunia dan kenyataannya masih banyak orang yang dikalahkan oleh moral hasradnya, yang penting yang sekarang, soal di akhirat itu soal nanti, sehingga terjadilah tindakan, perbuatan yang menyimpang, menyalahgunakan, dan yang sejenisnya yang bertentangan dengan yang seharusnya.

g. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.³⁸

Kalau kita melihat alam raya ini, betapa sangat teratur nya, sehingga tidak pernah terjadi kekacauan sedikitpun. Sistem tata surya tempat tinggal kita ini merupakan salah satu dari yang seratus milliyaran itu, bisa dibayangkan betapa luasnya alam semesta ini. Jelas mustahil, alam yang demikain luas dan sangat teratur itu akan tercipta tanpa perencanaan yang matang, namun perlu diingat perencanaannya tentu menurut sistem yang diatur Allah tidak seperti perencanaan model buatan manusia. itulah yang dinyatakan Allah dalam surat As sajdah ayat 5

³⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010, h. 21

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

Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.(QS. As sajdah: 5)³⁹

Dari penegasan Allah itu maka kita menjadi sadar bahwa dia Yang Maha Mengetahui segala sesuatu untuk membuat (menciptakan) alam ciptaan-Nya ini selalu berdasarkan perencanaan yang matang.⁴⁰

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Kepemimpinan yang dilihat sebagai kedudukan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau badan. Tetapi kepemimpinan yang dilihat sebagai suatu proses merupakan tindakan yang dilakukan seseorang atau badan yang menimbulkan aktivitas dari para bawahan.⁴¹

³⁹ Departemen Agama RI, *op.cit*, h. 415

⁴⁰ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 123

⁴¹ Usman Efendi, *Asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Prers, 2014, h. 181

Hubungannya dengan manajemen adalah bahwa manajemen merupakan suatu ruang lingkup yang mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Agar dapat memberikan gambaran tentang pengertian kepemimpinan berikut ini dikemukakan beberapa pendapat para pakar, antara lain:

Ordway ted (1891-1973), menyebutkna bahwa: "*leadership is the activity of influencing people to cooperate to ward some goal which come to find desirable.*" Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.

R. Tannebeun, Irving R. Weschler & F. Massarik (1961), mengatakan bahwa: "*we define leadership as interpersonal influence in situation and directed through the communicatin precess, to ward the attainment of as specific goal or goals.*" Mendefinisikan kepemimpinan sebagai saling mempengaruhi antar pribadi, dilatih dalam situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan atau tujuan khusus.

Willian G. Scoot (1962), memaparkan bahwa: "*Leadership as the process of influencing the activities of an organized group in it efforts toward goals setting and goals achievement*". Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang

dikoorganisir dalam kelompok di dalam usahanya mencapai suatu tujuan yang lebih teliti.

Berdasarkan uraian diatas maka pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan: kepemimpinan adalah suatu aktivitas mempengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.⁴²

i. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses pengaturan dan pengalokasian kerja, wewenang, dan sumberdaya dikalangan anggota sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien.⁴³ Dalam bahasa yang sederhana organisasi itu dapat diartikan sebagai interaksi antara orang-orang yang ada dalam suatu wadah untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian dapat diketahui indikator adanya organisasi itu adalah ada orang yang bekerjasama, ada kegiatan pekerjaan yang dilakukan bersama/terkoordinir, dan ada tujuan bersama yang ingin dicapai.⁴⁴

Firman Allah dalam surat ash shaff ayat 4

⁴² Usman Efendi, *op.cit*, h. 183

⁴³ Sudarwan Danim, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional*, Kakarta: Rineka Cipta, 2009, h. 9

⁴⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *op.cit*, h. 177

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ

مَرَّصُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.(QS. ash shaff :4)⁴⁵

j. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Dalam pandangan Islam ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia atau agama.⁴⁶

Pengembangan organisasi atau bisa juga disebut manajemen transformasi (perubahan) adalah suatu keharusan. Dalam petunjuk Syari’ah Islam jelas disebutkan dalam firman Allah:⁴⁷

.... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ...

Artinya: “...Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....” (QS. Ar-Ra’d:11)⁴⁸

⁴⁵ Departemen Agama RI, *op.cit*, h. 551

⁴⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari’ah: Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, h.116

⁴⁷ M. Ma’ruf Abdullah, *op.cit*, h. 247

Sebagai contoh manajemen transformasi (perubahan) dalam Islam memerlukan dua tahapan kegiatan. Pertama perubahan dari orang-orangnya. Ini dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dengan dakwah (pencarian pikiran), dalam hal ini merupakan *mindset* bangsa Arab dari cara berpikir Jahiliyah menjadi cara berfikir yang berperadapan modern sesuai dengan ketentuan syari'ah. Kedua institusi dalam hal ini perubahan masyarakat Jahiliyah menjadi masyarakat modern berbentuk negara yang berkonstitusi yaitu negara Madinah yang dimulai pada tahun kelima Hijriyah.

Pelatihan (*training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah bersabda: “tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang uang dimakan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s memakan makanan dari hasil kerja tangannya”.⁴⁹

4. Administrasi

Pengadministrasian suatu program sangat penting karena hal itu merupakan bagian yang integral dalam sistem manajemen.

⁴⁸ Departemen Agama RI, *op.cit*, h. 250

⁴⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *op.cit*, h.117

manajemen akan lumpuh bila administrasi tidak jalan, apalagi tidak ada. Jadi kesuksesan manajemen dalam mencapai tujuan amat tergantung pada lancar tidaknya proses administrasi yang dilakukan, semakin lancar prosesnya, maka semakin mudah mencapai tujuan.

Dalam konteks ini harus dipahami bahwa administrasi tidak berdiri sendiri melainkan salah satu sub sistem yang amat penting dalam supra sistem organisasi. Artinya meskipun bidang administrasi dikerjakan dengan sangat baik dan rapi, tapi jika pihak pimpinan, tidak respons, maka hasil atau produk administrasi menjadi tidak bernilai alias mubadzir, Sebaliknya bila semua sub sistem yang lain sudah berjalan dengan baik, tapi bidang administrasi macet, maka program akan terkendala dan hak mustahil menjadi gagal total.⁵⁰

Firman Allah dalam surat al maidah ayat 1

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”.(QS. Al maidah : 1)⁵¹

⁵⁰ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 127

⁵¹ Departemen Agama RI, *op.cit*, h. 106

Jika janji-janji tidak ditepati maka yang akan rugi bukan hanya orang lain, melainkan dirinya sendiri pun akan rugi sebab dia tidak akan dipercaya lagi, dan tidak mustahil jabatannya dicopot jika ternyata dia tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.⁵²

C. Aspek Tehnikal dalam Manajemen SDM

1. Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian.⁵³ Diantara pekerjaan manajerial yang cukup penting ialah rekrutmen staf atau boleh disebut SDM (sumber daya manusia). SDM ini sangat penting karena maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi banyak ditentukan oleh *skill* (ketrampilan) tenaga kerjanya (*man power*).⁵⁴

2. Sumber-sumber rekrutmen

a. Rekrutmen internal

⁵² Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 129

⁵³ Agus Sucipto, *op.cit*, h. 120

⁵⁴ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *op.cit*, h. 115

Rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan sumber internal, atau karyawan yang sudah ada dalam perusahaan. ada posting, referensi pegawai, dan rencana suksesi.⁵⁵

1. Job posting adalah kegiatan pemberian informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi/perusahaan, yang biasanya dimuat dalam papan pengumuman atau media publikasi perusahaan, dan biasanya menyebutkan juga persyaratan pekerjaan.

2. Referensi pegawai

Seorang pegawai yang dipindahkan ke posisi lain, dapat dimintai referensi tentang calon karyawan yang tepat untuk menggantikannya atau untuk mengisi posisi lowongan yang ia tinggalkan.

3. Rencana penggantian

Perencanaan suksesi (*succession planning*) adalah sebuah proses untuk menjamin bahwa orang-orang yang memiliki kualifikasi akan tersedia untuk mengemban posisi manajerial kunci pada saat posisi ini lowong.

b. Rekrutmen eksternal

⁵⁵ Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 111-113

Upaya penarikan pegawai melalui iklan media massa, lembaga pendidikan, dan depnaker.

1. Iklan media massa, dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran formasi kerja kepada masyarakat luas. Dengan menggunakan media massa tersebut dimungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan.⁵⁶

2. Lembaga pendidikan

Perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

3. Depnaker

Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari departemen tenaga kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

⁵⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2008, h. 34

3. Seleksi

Seleksi tenaga kerja adalah langkah selanjutnya yang harus dilakukan perusahaan setelah perusahaan menetapkan jenis rekrutmen yang akan dilakukan, apakah internal maupun eksternal. Proses seleksi yaitu seleksi administrasi, seleksi kualifikasi, dan seleksi sikap dan perilaku.⁵⁷

1. Seleksi administrasi, yaitu berupa proses bagaimana perusahaan melakukan validasi dan verifikasi atas segala persyaratan administratif yang dipersyaratkan kepada calon tenaga kerja yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu. Seleksi administrasi ini dapat berupa daftar riwayat hidup, ijazah pendidikan, dan dokumen lainnya yang dipersyaratkan.
2. Seleksi kualifikasi, yaitu menyangkut kesesuaian calon tenaga kerja tersebut dengan jabatan yang akan ditempatinya. Esensi dari seleksi ini adalah untuk memastikan bahwa kualifikasi calon tenaga kerja yang ada benar-benar dapat diandalkan untuk menempati jabatan yang akan ditempatinya.
3. Seleksi sikap dan perilaku, pada seleksi ini calon tenaga kerja diuji dari sisi sikap dan perilaku sebagai pribadi, tenaga kerja, maupun ketika bekerja secara tim. Perusahaan berusaha memperoleh informasi

⁵⁷ Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005, h. 202

yang memadai mengenai sisi psikologis dari calon tenaga kerja, kemampuannya untuk bersikap baik dan konsisten dalam pekerjaan, termasuk kesiapannya untuk bekerja secara tim.

Secara ideal proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan timbal balik. Perusahaan memutuskan menawarkan lowongan kerja, calon pelamar memutuskan apakah perusahaan beserta tawarannya akan memenuhi kebutuhan dan tujuan pribadinya. Tetapi dalam keadaan biasa pada umumnya proses seleksi cenderung ditentukan sepihak, yaitu dominasi pada pihak perusahaan.⁵⁸

a. Prosedur dalam Proses seleksi

Secara berturut-turut seleksi yang standar mengikuti sebuah prosedur tujuh langkah. Prosedur tujuh langkah yang ditempuh dalam proses seleksi, sebagai berikut:⁵⁹

Prosedur dalam proses seleksi

Prosedur	Tujuan	Tindakan Dan Kecenderungan
Lamaran kerja lengkap	Menunjukkan jabatan yang diinginkan pelamar, memberikan informasi untuk wawancara.	Meminta hanya informasi yang perlu untuk menduga keberhasilan pegawai.

⁵⁸ Moh. Agus Tulus, ed, *Manajemen Sumberdaya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993, h. 71

⁵⁹ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 151-153

Wawancara penyaringan awal	Membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakan pelamar.	Mengemukakan pertanyaan tentang pengalaman, gaji yang diharapkan, kesediaan untuk dipindahkan, dan sebagainya.
Testing	Mengukur ketrampilan kerja calon dan kemampuan untuk belajar bagi pegawai.	Bisa mencakup perangkat lunak testing komputer, analisis tulisan tangan, <i>test lie detector</i> (poligrafi) dan analisis rutin.
Penyelidikan latar belakang	Menelusuri kebenaran resume pelamar atau formulir lamaran.	Menghubungi bekas penyelia pelamar (dengan izin) dan menkonfirmasi informasi pelamar.
Wawancara untuk seleksi mendalam	Mengetahui lebih banyak lagi tentang pelamar sebagai individu.	Dilakukan oleh manajer kepada siapa pelamar harus melapor
Pemeriksaan fisik	Memastikan pelaksanaan yang efektif oleh pelamar, melindungi karyawan lain dari penyakit menular, menyusun catatan kesehatan pelamar, melindungi perusahaan terhadap tuntutan kompensasi karyawan yang berlebihan	
Penawaran pegawai	Mengisi lowongan pegawai atau jabatan	Menawarkan gaji beserta tunjangan

4. Penempatan karyawan

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.⁶⁰ Banyak orang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.⁶¹

Penempatan adalah pengalokasian para karyawan pada posisi kerja tertentu, yang dikhususkan pada karyawan baru, penempatan ini dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor karyawan dengan konsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa mendatang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat kepada

⁶⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012, h. 159

⁶¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 168

manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada para karyawan.⁶²

5. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis.⁶³

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Bagi tenaga kerja yang baru, program pengembangan ini biasanya diakomodasi melalui program orientasi perusahaan di mana dalam program ini tenaga kerja diperkenalkan pada lingkungan kerja perusahaan baik secara internal maupun eksternal perusahaan. Juga termasuk di dalamnya pengenalan tenaga kerja dengan tenaga kerja lainnya sehingga proses kerja secara tim bisa dibentuk sejak awal.

⁶² Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, h. 198

⁶³ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, h. 68

Bagi tenaga kerja yang lama, upaya untuk tetap memelihara produktivitas, efektifitas dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan tenaga kerja tetap terpelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan. oleh karena itu program-program pembinaan bagi tenaga kerja yang lama juga perlu dilakukan.⁶⁴

⁶⁴ Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *op.cit*, h. 204-205

BAB III

GAMBARAN UMUM PT BANDENG JUWANA EIRINA SEMARANG

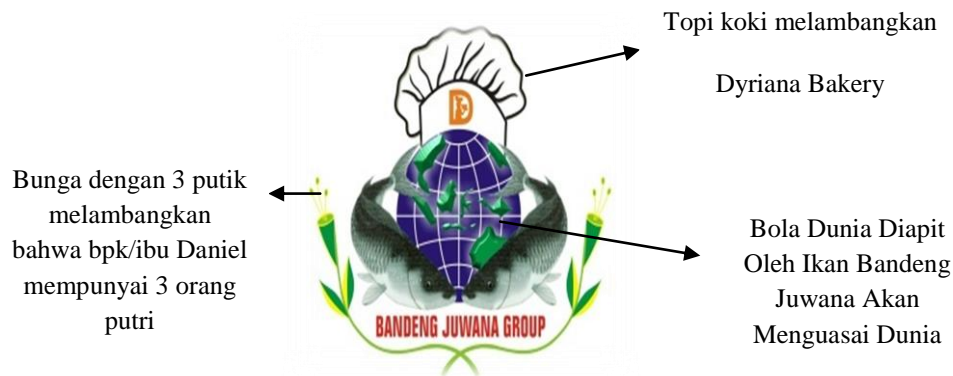
A. Profil PT Bandeng Juwana Elrina

1. Sejarah Singkat PT Bandeng Juwana Elrina Semarang

Berawal dari sebuah rak kaca sederhana di depan rumah untuk mencukupi kebutuhan sehari-sehari, seorang yang bernama dr. Daniel Nugroho Setiabudhi yang merupakan sarjana kedokteran UGM yang pada tahun 1975 memulai mencari usaha sampingan untuk mencukupi kebutuhan, kemudian membuka usaha Bakery seperti Holland Bakery pada tahun 1978 namun usaha itu gagal karena keterbatasan modal. Kemudian beliau terus menerus berusaha dan menemukan sebuah ide untuk membuat Bandeng dari duri lunak. Setelah percobaan selama 3 bulan, akhirnya berhasil pada akhir bulan Desember 1980.

Ide untuk membuat bandeng duri lunak didapat sekitar tahun 1980 setelah pemilik (dr. Daniel Nugroho Setiabudi) melihat ada sebuah toko Bandeng duri lunak yang selalu ramai. Setelah melakukan beberapa riset dan uji coba akhirnya pada tanggal 3 Januari 1981, pemilik memulai usaha menjual Bandeng Duri Lunak ini secara sederhana. Toko pertama dibuka di ruang tunggu praktek pemilik dengan menggunakan 1 lemari dan 1 tenaga penjual.

Makna logo Bandeng Juwana



Toko yang diberi nama Bandeng Juwana Elrina yang memiliki makna tersendiri yakni :

Bpk/Ibu Daniel memiliki tiga orang putri, yaitu :

1. Putri pertama Elizabeth Mady Kristiwijani Setiabudhi
2. Putri kedua Maria Ratnawati Setiabudhi
3. Putri ketiga Johana Juniarti Setiabudhi

Nama Juwana dipakai karena Ibu Ida Nursanty sebagai pendiri lahir dikota Juwana. Penamaan Bandeng Juwana Elrina merupakan singkatan dari ketiga putri : El = Elizaberth, Ri = Maria, Na = Johana

Penamaan Dyriana merupakan singkatan dari ketiga putri : Dy = Mady, Ri = Maria, Na = Johana

Karena keuletan pemilik, akhirnya Bandeng Juwana menjadi besar dan menjadi salah satu pusat oleh-oleh yang terkenal di Semarang bahkan sampai ke luar kota.

2. Profil pendiri

Pendiri PT Bandeng Juwana Elrina Semarang adalah dr. Daniel Nugroho setiabudhi lahir di Purworejo, tanggal 16 Februari 1934, beliau menamatkan pendidikan S1 kedokteran UGM Yogyakarta dan istrinya Ida Nursanty, Apth. lahir di juwana pada tanggal 12 Desember 1935, beliau juga menamatkan pendidikan S1 farmasi UGM Yogyakarta sebagai apoteker.

3. Visi dan misi PT. Bandeng Juwana Elrina Semarang

Visi :

Dua poin penting yang diutamakan adalah wujud kasih dan berkat Tuhan serta pengamalan kasih. Setiap pertumbuhan dan kemajuan yang telah dicapai oleh Bandeng Juwana merupakan salah satu perwujudan kasih dan berkat Tuhan Yang Maha Esa. Maka dari itu, sangat diharapkan bila keberadaan Bandeng Juwana di tengah maraknya dunia usaha yang berkembang pesat sekarang ini dapat mengamalkan kasih Tuhan kepada sesama manusia, termasuk untuk para karyawan dan pelanggan Bandeng Juwana.

Misi :

- a. Memacu kreatifitas dari para pekerja di Bandeng Juwana untuk dapat menciptakan produk-produk baru yang berkualitas (baik dari sisi rasa, bentuk, pengemasan, dan kebersihan) yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dari pelanggan Bandeng Juwana.

- b. Dapat terciptanya suatu kerja sama yang bersifat saling menguntungkan antar sesama karyawan, pelanggan, dan dengan masyarakat sekitar. Hal ini disebabkan keberadaan mereka merupakan factor pendukung yang penting bagi perkembangan Bandeng Juwana.¹

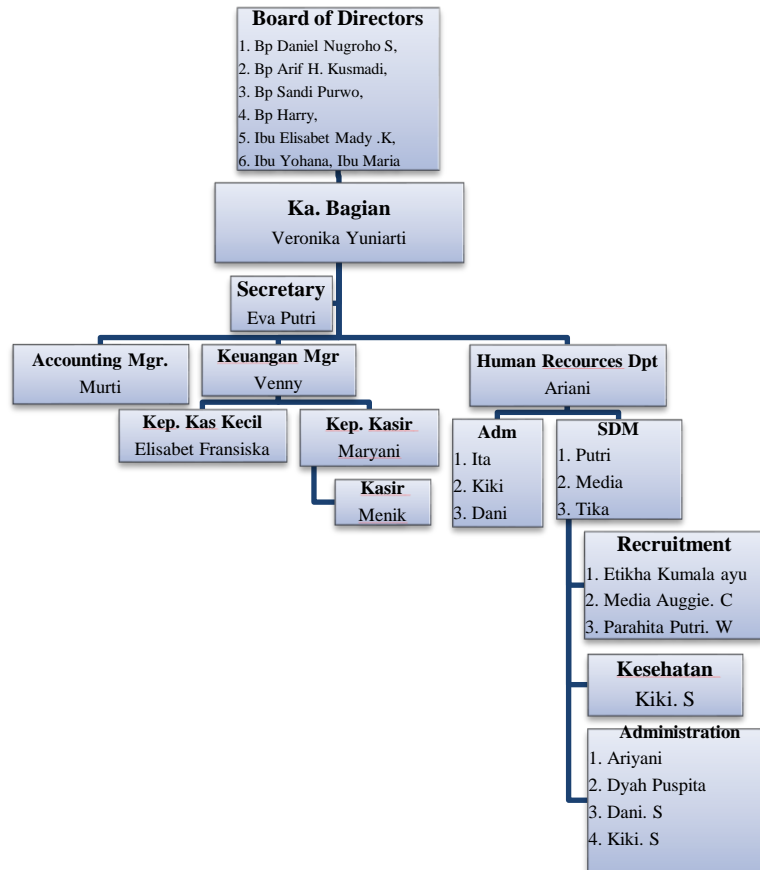
4. Struktur Organisasi

Menurut E. Kast dan James E. Rosenzweig (1974) struktur diartikan sebagai pola hubungan komponen atau bagian suatu organisasi. Struktur merupakan sistem formal hubungan kerja yang membagi dan mengkoordinasikan tugas orang dan kelompok agar tercapai tujuan.

Pada struktur organisasi tergambar posisi kerja, pembagian kerja, jenis kerja yang harus dilakukan, hubungan atasan dan bawahan, kelompok, komponen atau bagian, tingkat manajemen dan saluran komunikasi.²

¹[Bandeng%20Juwana/Bandeng%20Juwana%20%20Pusat%20Oleh%20Semarang.htm](#). tanggal 18 desember 2014, jam 12.36

² Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 73



5. Produk Bandeng Juwana

Toko Bandeng Juwana :

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. Bandeng Duri Lunak | 22. Pepes Bandeng Jamur Tiram |
| 2. Bandeng Boneless | 23. Lemper Bandeng |
| 3. Bandeng Otak-Otak | 24. Tahu isi Bandeng |
| 4. Bandeng Dalam Sangkar | 25. Bakso Bandeng Crisp |
| 5. Bandeng Bakar Duri Lunak | <u>Warung Bandeng Juwana :</u> |
| 6. Bandeng Oven | 26. Sate Bandeng |
| 7. Bandeng Sate Boneless | 27. Bandeng Kuah Tauco |
| 8. Bandeng Teriyaki | 28. Gulai Bandeng |
| 9. Bandeng Asap Duri Lunak | 29. Tongseng Bandeng |

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| 10. Bandeng Asap Duri Keras | 30. Bakso Bandeng |
| 11. Bandeng Asap Boneless | 31. Bandeng Penyet |
| 12. Perkedel Bandeng | 32. Bandeng Srani |
| 13. Dendeng Bandeng | 33. Bandeng balado |
| 14. Lunpia Bandeng | 34. Bandeng Bumbu Bali |
| 15. Tahu Bakso Bandeng | 35. Buntil Bandeng Daun Singkong |
| 16. Pepes Bandeng Pedas | 36. Botok Bandeng |
| 17. Pepes Bandeng Jantung Pisang | 37. Garang Asem Bandeng |
| 18. Pepes Bandeng Petai cina | 38. Nasi Goreng Bandeng |
| 19. Pepes Bandeng Lombok Ijo | 39. Nasi Bakar Bandeng |
| 20. Pepes Bandeng Nangka Muda | 40. Bubur Bandeng |
| 21. Pepes Bandeng Daun Singkong | |

Elrina Restaurant

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 41. Bandeng Saos Lemon | <u>Dyriana Bakery</u> |
| 42. Bandeng Bumbu Rujak | 54. Bakpaw Bandeng |
| 43. Bandeng Keropok | 53. Roti Bandeng (duri lunak) |
| 44. Bandeng Boneless Chili Sauce | 52. Bandeng Katsu |
| 45. Bandeng Boneless Steam Biasa | 51. Stik Bandeng |
| 46. Bandeng Boneless Lada hitam | |
| 47. Bandeng Saos Kecap | |
| 48. Bandeng Saos Mentega | |
| 49. Garang Asem Bandeng | |
| 50. Bandeng Srani | |

B. Pelaksanaan Tanggungjawab Tenaga Kerja Pada PT Bandeng Juwana

Elrina

Menurut Ma'ruf Abdullah dalam manajemen berbasis Syari'ah bahwa tanggungjawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dan penuh rasa tanggungjawab. Orang yang sudah terbiasa bertanggungjawab dalam bekerja mempersepsi pekerjaannya sebagai amanah yang harus ditunaikan dengan penuh kesungguhan yang pada akhirnya melahirkan bahwa itu merupakan bagian dari ibadah dan bekerja yang baik dan berprestasi itu suatu yang bernilai (indah).³

TATA TERTIB

BAGI PRAMUNIAGA BANDENG JUWANA

1. Jam kerja bagi Pramuniaga Bandeng Juwana terdiri dari shift pagi dan shift siang, yaitu :
 - a. Shift Pagi : 06.00 – 13.00/ 07.00 – 14.00 / 08.00-15.00 / 09.00-16.00
 - b. Shift Siang : 13.00 – 20.00/ 14.00 – 21.00 / 15.00-22.00 / 16.00-23.00
2. Wajib mengikuti *briefing* di setiap shift 15 menit sebelum jam kerja dimulai dalam kondisi siap kerja (mengenakan cepol, *make up*, tidak membawa jaket/tas/helm/*snack*)

³ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen berbasis Syari'ah*, Yogyakarta: Aswaja pressindo, 2013, h. 127

3. Wajib mengenakan seragam dan perlengkapan kerja (bolpoin dan ID card) yang telah ditentukan selama jam kerja a
 - a. Senin-Kamis : kaos merah atau hem, dan celana kain hitam
 - b. Jumat-Minggu : kaos merah dan celana jeans warna gelap
 - c. Training Orientasi 21 Hari
 - Pramuniaga laki-laki : kemeja putih lengan pendek dimasukkan rapi, celana kain hitam, sepatu *keds* atau *vantofel*
 - Pramuniaga perempuan : kemeja putih lengan pendek dimasukkan rapi tidak boleh di tarik keluar, rok kain hitam (tidak boleh terlalu pendek atau ketat), sepatu tanpa hak
4. Wajib menjaga penampilan tetap bersih, rapi, dan sopan :
 - a. Menjaga kebersihan pakaian dan badan
 - b. Kuku harus pendek dan tidak boleh dicat
 - c. Bagi pramuniaga perempuan, dilarang mengurai rambut.
 - Senin-Kamis : Diikat menggunakan cepol
 - Jumat-Minggu : Diikat ekor kuda atau dicepol
 - Training Orientasi 21 hari : Diikat menggunakan cepol
 - d. Bagi pramuniaga laki-laki, rambut harus dipotong pendek diatas kerah baju dan rapi, serta harus mencukur rambut pada wajah (kumis, jenggot, jambang)
 - e. Dilarang mengecat rambut

5. Dilarang mengobrol dan bercanda berlebihan di area konter, sehingga mengganggu kenyamanan pelanggan dan konsentrasi bekerja diri sendiri maupun rekan sekonter.
6. Dilarang membawa dan menggunakan *handphone* pribadi selama jam kerja.
7. Hanya diperbolehkan menerima telepon pribadi seusai jam kerja, dan tidak boleh menggunakan telepon perusahaan.
8. *Handphone*, dompet, tas dimasukkan dalam loker dan dikunci, kunci loker akan dipegang Kepala Toko dan diserahkan kembali sepulang kerja.
9. Telepon perusahaan hanya boleh digunakan untuk kepentingan kerja atau perusahaan
10. Dilarang merokok, mengkonsumsi obat terlarang, dan minum minuman keras pada jam kerja, maupun setelah jam kerja, selama ada di lingkungan Bandeng Juwana.
11. Dilarang makan dan menyimpan makanan ataupun minuman di area counter.
12. Waktu makan tidak boleh terlalu lama dan harus bergantian dengan rekan sekonter.
13. Wadah makan (lepak) dikumpulkan oleh masing-masing pramuniaga sebelum *briefing* dimulai, dan penyimpanan lepak adalah tanggung jawab pribadi masing-masing pramuniaga.
14. Dilarang meninggalkan area kerja sebelum jam kerja selesai dan shift penggantinya datang, kecuali ada tugas dan ijin atau persetujuan dari pimpinan atau atasan.

15. Pramuniaga Mess, maupun yang tidak tidur di Mess dan sudah selesai jam kerjanya, serta telah mengganti seragamnya, ataupun yang sudah pulang di periksa oleh Satpam, dilarang Masuk ke Area Toko tanpa seizin Kepala Toko.

16. Berkaitan Cuti dan Libur :

- a. Mengajukan cuti harus memberitahukan Kepala Toko minimal 3 (tiga) hari sebelumnya.
- b. Bagi karyawan baru yang belum mendapat hak cuti dan telah bekerja selama 3 (tiga) bulan, diperbolehkan mengumpulkan libur mingguan maksimal 2 (dua) hari dalam 1 (satu) kali pengambilan
- c. Libur Mingguan Wajib di Ambil 1 (Satu) Minggu Sekali.
- d. Pengambilan libur mingguan lebih dari 1 (satu) hari sebagaimana dijelaskan pada pasal 16 (b) harus menggunakan Formulir Cuti atau Libur dan disetujui oleh Kepala Toko
- e. Ganti Libur atau Shift diperbolehkan maksimal 2 (dua) kali dalam 1 (satu) minggu, dan harus ijin pada Kepala Toko 2 (dua) hari sebelum hari ganti

17. Berkaitan Ibadah Sholat

- a. Shift Pagi : Diperbolehkan melaksanakan sholat Dzuhur seusai jam kerja (pk. 14.00/14.30)
- b. Shift Siang : Diperbolehkan melaksanakan sholat Asar dan Magrib sesuai waktunya dengan catatan bergatian dengan rekan sekonter
- c. Diperbolehkan melaksanakan Sholat Jumat atas seizin Kepala Toko dengan mempertimbangkan kondisi toko.

- d. Macam sholat selain yang tertera di atas dipersilahkan dilaksanakan di luar jam kerja.
18. Wajib melakukan absen saat masuk maupun pulang kerja, Jika Mesin Amano/ atau Absen Rusak segera minta tanda tangan Kepala Toko, jika tidak akan didenda Rp.1000,-
 19. Tata Cara Ijin Sakit
 - a. Sebelum jam kerja dimulai, menelepon ke toko minta disambungkan dengan Kepala Toko untuk ijin berhalangan masuk karena sakit
 - b. Dilarang menyampaikan ijin melalui nomer HP pribadi Kepala Toko atau SMS pada sesama rekan kerja, karena ijin cenderung tidak tersampaikan dan pramuniaga bersangkutan dapat dianggap Alpa (tidak masuk tanpa keterangan)
 - c. Setelah menelepon, pada hari itu juga harus segera periksa ke dokter, puskesmas, rumah sakit dan memperoleh Surat Keterangan Sakit atau Surat Keterangan Dokter (SKD) sebagai bukti untuk perusahaan
 - d. SKD harus segera diserahkan pada Kepala Toko begitu masuk
 20. Pembelian produk atau membawa produk keluar toko harus ada tanda tangan dari Kepala Toko.
 21. Uang tips harus dikumpulkan dan dimasukkan pada kotak tips yang telah di sediakan dan dicantumkan namanya.
 22. Berangkat dan pulang kerja harus lewat pintu belakang, dan harus bersedia diperiksa oleh satpam dan dimintai kembali peralatan (spidol, bolpoin, *cutter*) yang mungkin terbawa

23. Setiap karyawan Bandeng Juwana Group harus bersedia di-rolling ke cabang manapun, maupun dimutasi pada bagian apapun sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
24. Dengan berlakunya tata tertib ini, maka tata tertib sebelumnya dinyatakan tidak berlaku lagi.

KEPALA BAGIAN PERSONALIA

Uraian Tugas :

1. Bertanggungjawab langsung kepada Direksi.
2. Membantu Direksi dalam memimpin dan mengatur kegiatan yang berhubungan dengan Manajemen Personalia atau Kepegawaian.
3. Merencanakan pengadaan, penempatan, serta pengembangan karyawan.
4. Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi pekerjaan yang berhubungan dengan bagian di bawahnya.
5. Menandatangani dan mengecek dokumen-dokumen, formulir-formulir dan laporan-laporan sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
6. Membuat perencanaan tata tertib dan peraturan perusahaan, mengajukannya dalam rapat-rapat Direksi, mensosialisasikan ke setiap bagian yang terkait, dan mengevaluasi pelaksanaannya.
7. Menyelesaikan masalah yang timbul berkaitan dengan moral dan kepersonaliaan di lingkungan Bandeng Juwana.
8. Melaporkan hasil kerja kegiatan personalia kepada Direksi.
9. Melakukan pertemuan dengan bawahan secara berkala.

10. Membuat dan mengevaluasi konsep-konsep pembaruan sistem kerja dalam Departemen Personalia Bandeng Juwana.
11. Melakukan koordinasi dengan instansi-instansi yang terkait dengan kepersonaliaan, seperti Disnakertrans, Jamsostek, dan sebagainya.

RECRUITMENT, SERAGAM, DAN KESEHATAN KARYAWAN

Uraian tugas :

1. Bertanggung jawab langsung kepada Kepala Bagian Personalia.
2. Menerima surat lamaran pekerjaan dan mengarsipnya sesuai dengan klasifikasi yang telah disusun.
3. Berkoordinasi dengan Kepala Bagian yang terkait untuk melaksanakan seleksi administrasi surat-surat lamaran, pemanggilan calon karyawan, mempersiapkan pelaksanaan seleksi calon karyawan.
4. Membuat rencana pengadaan seragam dan melaksanakannya.
5. Bertanggung jawab atas ketersediaan seragam bagi karyawan.
6. Mengajukan konsep-konsep aturan tentang seragam kepada Kepala Bagian Personalia dan melaksanakannya.
7. Menangani hal-hal yang berhubungan dengan pengiriman karyawan sakit, baik ke RS Panti Wilasa Dr. Cipto maupun rumah sakit rujukan lainnya.
8. Wajib memberikan laporan atas tugas – tugasnya kepada Kepala Bagian Personalia.

ADMINISTRASI PERSONALIA

Uraian tugas :

1. Bertanggungjawab langsung kepada Kepala Bagian Personalia.
2. Pengolahan data karyawan baru dan data karyawan keluar.
3. Membuat *ID Card* karyawan.
4. Menyeleksi data karyawan yang habis masa perjanjian kerjanya.
5. Membuat perjanjian kerja untuk karyawan.
6. Berkoordinasi dengan bagian training untuk menangani data-data peserta training.
7. Menerima formulir cuti karyawan dan mengolah data cuti karyawan ke komputer.
8. Memonitor perkembangan mutasi karyawan dan membuat surat mutasinya.
9. Membuat dan mengelola data absensi.
10. Mengecek absen berikut mesin absen.
11. Mengarsip surat-surat ijin dokter.
12. Menangani JAMSOSTEK.
13. Menerima formulir pinjaman dari Bagian Keuangan dan melakukan pengarsipan atas formulir tersebut.
14. Wajib memberikan laporan atas tugas – tugasnya kepada Kepala Bagian Personalia.

Bekerja dengan baik sesuai apa yang diamanatkan kepada seluruh karyawan yang harus dilaksanakan merupakan tujuan utama dari perusahaan. Tugas kepala ship diantaranya bertanggungjawab atas anak buahnya dan mengawasi barang produksi. Mengenai pengiriman barang telat biasanya itu tergantung banyak sedikitnya pesanan, biasanya dalam satu bulannya dua kali tiga kali. Pesanan yang terlalu banyak seperti hari-hari besar Idul Fitri, Idul Adha dan Natalan, tetapi tenaga kerjanya tidak ada lebih cenderung pengirimannya telat, karena kurangnya *driver* dan tenaga *driver* yang terbatas.⁴

Pertama yang di salahkan ketika telat pengiriman barang adalah kepala ship sebelumnya, karena tidak ada konfirmasi dengan ship sesudahnya kalau ada banyak pesanan yang harus dikirim jam siang. Jika telatnya segera diketahui dari ship siang sebisa mungkin tetap dibuatkan dan biasanya 2 jam sebelum pengiriman itu sudah dibuatkan.⁵ Solusi kejadian seperti itu, dari supervisor dengan menelusuri terlebih dahulu, kesalahannya dari mana, dari *packing* atau dari mana, kemudian dari bagian produksi matangnya harus lebih awal dan mengecek dari keseluruhannya.

Kendala dalam pengiriman barang telat adalah *driver* yang terbatas, jauh dari jangkauan, barangnya habis, kehabisan stok dan kadang ada masalah dengan ban sepeda motornya. Komplenan dari konsumen yang sering lebih cenderung pada bagian produksinya misal; pembuatan pastel

⁴ Wawancara kepada mas Magfur pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

⁵ Wawancara kepada mbak Ririn pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

kurang besar, arem-arem pembuatannya terlalu lembek sehingga tidak bertahan lama. Tindak lanjut dari supervisor adalah bagaimana agar produksi hasilnya bagus, dan solusinya dengan mengganti resepnya dan tehnik mengukusnya dirubah.⁶

Menjaga kepercayaan pelanggan dan rekanan adalah salah satu modal vital dalam dunia perdagangan. Sesungguhnya kepercayaan itu sangat mahal harganya. Hubungan baik dan saling menguntungkan dengan memberikan barang-barang yang berkualitas dan layak. Untuk selanjutnya, mutu dari barang dagangan tetap dipertahankan sedemikian rupa sehingga tidak ada celah bagi pelanggan untuk merasa kecewa.⁷ Demikian dengan PT Bandeng Juwana Elrina Semarang untuk menjaga kualitas, mutu barang dagangan dan konsumen agar tidak kecewa. Pelayanan pelanggan serta inovasi produk lebih diutamakan karna permintaan konsumen lebih memberi dampak kemajuan PT Bandeng Juwana Elrina.

C. Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Kepada Allah

Hak yang pertama dan utama adalah hak kepada Allah, tuhan pencipta segalanya, Raja segala urusan, pemberi kehidupan, pemilik segala nikmat.⁸ Hak yang ada di PT Bandeng Juwana Elrina yaitu memberikan hak istirahat kepada setiap karyawan $\pm \frac{1}{2}$ jam setiap harinya dengan ketentuan

⁶ Wawancara kepada mbak Ririn pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

⁷ Indah Hanoko, *Belajar Dagang Dengan Orang Tionghoa*, Jakarta: Agogos Publishing, 2011, h. 50

⁸ Yusuf Al Qordhawi, *Manajemen Waktu Seorang Muslim*, Surakarta: Ziyad, 2007, h. 66

semua pekerjaan sudah selesai semua, Akan tetapi hak karyawan yang beragama Muslim di PT Bandeng Juwana Elrina belum terpenuhi karena dalam hal ibadah shalat lima waktu dan ibadah lainnya tidak ada aturannya. Dan hak karyawan lainnya yaitu dengan menerima gaji sesuai dengan ketentuan.

Menurut Mbak Ririn yang penulis wawancarai mengatakan bahwa pertama kali masuk menjadi karyawan, tidak ada waktu untuk shalat, dan tidak ada ketentuan mengenai ibadah. Semua tergantung ruang lingkupnya dimana, apabila kita bersama orang banyak sibuk bekerja sedangkan pekerjaannya belum selesai, tidak mungkin begitu saja meninggalkan dengan alasan ibadah. Tapi seiring dengan berjalannya waktu karyawan Muslim bisa menyesuaikan dan sesempit apapun meluangkan waktu untuk beribadah.⁹

Dari PT Bandeng Juwana Elrina memang tidak ada aturan untuk beribadah dan berjilbab, mengenai beribadah boleh yang penting semua pekerjaan sudah dikerjakan dan hasilnya bagus. Sedangkan jilbab, boleh mengenakan akan tetapi diluar setelah di perusahaan harus memakai seragam dan tidak boleh lagi memakai jilbab. Disitu tidak ada sama sekali karyawan yang memakai jilbab. Karena sudah menjadi kebiasaan sudah lama yang kerja disitu, berawal dari berdirinya Bandeng yang berlatar belakang Non-Muslim.

⁹ Wawancara kepada mbak Ririn pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

BAB IV

ANALISIS MANAJEMEN SDM PADA

PT BANDENG JUWANA ELRINA PERSPEKTIF MANAJEMEN SDI

A. Penerapan Manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang

PT Bandeng Juwana Elrina kualitas sumber daya manusia penting didalam perusahaan seperti pada perusahaan keluarga. Di dalam perusahaan keluarga pada umumnya mayoritas kedudukan tertinggi diduduki oleh keluarga, namun keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kedudukan-kedudukan yang tinggi namun juga pada karyawan-karyawan tingkat bawah yang berhubungan langsung dengan konsumen.

PT Bandeng Juwana Elrina fungsi perencanaan di dalam menetapkan program kegiatan masih kurang diperhatikan. Seringkali ada pesanan barang yang telat kirim karena tidak adanya tanggungjawab antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, dan tidak adanya konfirmasi antara karyawan sehingga barang tersebut dikirim tidak sesuai jam yang sudah ditentukan, itu tidak hanya satu dua kali tapi sering. Di PT Bandeng Juwana Elrina memerlukan kualitas dan kinerja SDM yang maksimal.

Padahal dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) yang merupakan instruksi (perintah kerja) terperinci dan tertulis yang harus diikuti demi mencapai keseragaman dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Tercatat bahwa uraian tugas personalia diantaranya: Merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi pekerjaan yang berhubungan dengan bagian di bawahnya.

Akan tetapi tugas personalia tersebut belum maksimal penerapannya, buktinya masih ada tanggungjawab karyawan yang merugikan seperti pengiriman barang yang telat kepada konsumen. Itu alangkah lebih baiknya harus ada pengarahan dan pengawasan dari personalia secara langsung sehingga tidak terjadi seperti itu lagi.

Kemudian beberapa keluhan yang disampaikan oleh karyawan muslim yaitu Mbak Ririn dan Mas Syaiful bagian produksi bahwa mengenai waktu shalat pada perusahaan yang berangkat ship 1 membolehkan mereka menunaikan shalat dzuhur akan tetapi setelah pekerjaan yang ia kerjakan selesai baru bisa melaksanakan shalat. Sedangkan kalau pekerjaan dalam waktu itu banyak tidak mungkin mereka meluangkan waktu untuk shalat sebelum kerjanya itu selesai. Bahkan selesainya pekerjaan itu, belum tentu waktu sholat dzuhur masih ada. Dalam hal ini kenyataannya tidak sesuai dengan peraturan yang ada di PT Bandeng Juwana Elrina dimana dalam pengaturan jam kerja tersebut setiap karyawan mendapat hak istirahat makan dan menunaikan ibadah $\pm \frac{1}{2}$ jam setiap harinya.

Pengaturan jam kerja sebagaimana diuraikan di atas tidaklah bertentangan dengan undang-undang yang berlaku karena perusahaan tetap memberikan hak istirahat kepada setiap karyawan $\pm \frac{1}{2}$ jam setiap harinya

sehingga jumlah jam kerja karyawan dalam 1 (satu) minggu tidak melebihi dari 40 (empat puluh) jam.

Praktik penerapan manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina yang sudah berjalan seperti rekrutmen, seleksi, pengawasan, pengembangan kompetensi dan Pelatihan, penempatan karyawan pada perusahaan, diantaranya:

1. Rekrutmen

Merekrut karyawan adalah pekerjaan yang harus ditekuni oleh seorang pemimpin (manajer SDM) dengan sungguh-sungguh, karena kalau proses rekrutmennya keliru (salah) maka hasilnya juga tidak sesuai dengan yang diharapkan dan lebih jauh lagi kinerjanya juga sulit untuk bisa berkembang.¹ Secara keseluruhan organisasi dirugikan baik tenaga, waktu maupun biaya yang digunakan untuk merekrut karyawan itu. Dengan kata lain rekrutmen yang benar merupakan aktifitas kunci keberhasilan awal suatu organisasi.

Proses Rekrutmen di PT Bandeng Juwana Elrina adalah proses pencarian, yaitu mencari dengan menarik pelamar yang dibutuhkan sesuai dengan penempatannya. Proses rekrutmennya diantaranya ada berkas lamaran, kemudian dipanggil satu persatu dengan model klasikal yaitu langsung satu kelompok kira-kira 10 s/d 11 bahkan sampai 20 orang, ini tidak hanya satu orang saja, prosesnya :

¹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syari'ah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, h. 199

1. Interview, interview ada dua bagian

a) Produksi

Bagian produksi ini kerjanya sangat berat dari sisi tempatnya yang panas, dan sumpek tidak seperti pekerjaan yang dibayangkan oleh orang yang pertama kali bekerja. Untuk menentukan dimana orang ini ditempatkan diproduksi atau pramuniaga yaitu dengan langsung ikut psikotes hari itu juga. Kemudian untuk diterimanya baru diajukan di bagian manajemennya.

b) Pramuniaga

Orang yang dibagian pramuniaga atau pramusaji ini harus komunikatif, yaitu dengan aktif berbicara dengan pelanggan. Misalnya, orang itu ditanya diam saja jelas tidak mungkin orang tersebut diterima dibagian pramuniaga.

Kendala dalam rekrutmen diantaranya adalah orangnya kalau diterima kemudian apabila dapat panggilan dari perusahaan, dia langsung sok karena melihat pekerjaan yang tidak enak seperti apa yang dibayangkan. Kemudian dalam proses *training* dari 5 hilang satu persatu selalu ada pihak yang mengundurkan diri.²

Langkah dalam merekrut karyawan asal ada lamaran, kemudian dibagian pramuniaga atau produksi selalu dibuka peluang kecuali untuk kepala toko, personalia, dan accounting. Selain dari

² Wawancara kepada Bag. personalia pada hari rabu tgl 11 des 2014 pukul 10.30

lamaran PT Bandeng Juwana Elrina juga membuka lowongan lewat sosial media contohnya majalah suara merdeka, twitter, dan facebook.

Dalam perspektif Islam seorang pemimpin (manajer) yang akan merekrut karyawan, harus memilih yang terbaik berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Inilah di zaman modern sekarang disebut “*fit and propertesi*” sebagai firman Allah berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Q.S Al Qashash : 26)³

Dari ayat diatas terdapat lafadz *Ista'jir* yang artinya mengambil orang untuk dijadikan pekerja. Dan terdapat juga lafadz *Al-Qowiyyu* dan *Al-Amin*. Hal ini dapat difahami bahwa dalam mencari seorang pekerja harus yang kuat dan jujur.

Kekuatan yang dimaksud adalah kekuatan berbagai bidang, mampu melakukan pekerjaan yang diembannya dan melakukan pekerjaan yang didasari dengan sikap pantang menyerah. Sehingga terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010, hlm. 387

yang akan dipilih. Sedangkan kepercayaan yang dimaksud adalah integritas pribadi dan menuntut sifat amanat. Karakter yang ditumbuhkan bagi SDI adalah kejujuran. Kompetensi yang tidak didukung dengan kejujuran akan menimbulkan ketimpangan.⁴ PT Bandeng Juwana Elrina dalam mencari seorang pekerja juga harus kuat dan jujur.

2. Seleksi

Seleksi di PT Bandeng Juwana Elrina hampir sama dengan rekrutmen, Perbedaannya adalah kalau rekrutmen proses pencarian orang sedangkan seleksi adalah proses yang di dapat dari perekrutan. Tujuan dari seleksi itu sendiri untuk menambah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan penempatannya.

Tahap-tahap seleksi untuk mencari calon karyawan baru dilaksanakan oleh Departemen Personalia bersama-sama dengan kepala bagian departemen atau anak perusahaan yang bersangkutan. Adapun tahapan-tahapan seleksi yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi yaitu seleksi surat lamaran yang masuk atau yang telah ada sebelumnya berdasarkan persyaratan khusus untuk calon karyawan baru. Seleksi administrasi dilaksanakan oleh Staf Personalia

⁴ Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid As Syari'ah*, Jakarta:Kencana, 2014, h. 284

Bagian Rekrutmen bersama-sama dengan kepala bagian departemen atau anak perusahaan yang bersangkutan.

2. Interview I

Interview I ini dilakukan oleh tim dengan anggota terdiri dari 3 orang (2 orang adalah staf Personalia dan 1 orang staf yang ditunjuk manajemen pusat).

3. Tes Fisik dan Tes Psikologi

Dalam tahap ketiga ini, seleksi dilaksanakan oleh Staf Personalia Bagian Rekrutmen dan Bagian *Training & Konseling*.

Tes Fisik dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan dalam Pedoman Departemen Personalia PT Bandeng Juwana. Sistem Rekrutmen sub bab Persyaratan Khusus bagi Calon Karyawan, yaitu meliputi pengukuran tinggi badan dan berat badan yang proporsional, serta tes buta warna menggunakan kartu *Snellen*.

Tes psikologi diberikan kepada seluruh calon karyawan kecuali untuk bagian Produksi dan Kebersihan.

Jenis-jenis tes psikologi yang diberikan, disesuaikan dengan kebutuhan *job description* masing-masing bagian, antara lain :

a. Tes psikologi untuk calon Pramuniaga, Pramusaji, Keamanan, Sopir, dan Teknisi terdiri dari :

1. Skala Sikap

2. *Sentence Completion Test*

3. *Wartegg Test*

b. Tes psikologi untuk calon staf (Administrasi, Sekretaris, Personalia, Accounting) ⇨ terdiri dari :

1. Skala sikap

2. *Sentence Completion Test*

3. *Aptitude Personal Test (APT)*

4. *Wartegg Test*

5. *Kreplin Test*

Selanjutnya, hasil seleksi ini akan dilaporkan kepada Kepala Bagian Personalia dan Kepala Bagian yang bersangkutan untuk dievaluasi kembali. Calon yang dinyatakan lolos dalam tahap ke-II ini akan dipanggil pada interview I (tahapan seleksi ke-III).

4. Interview I

Interview I dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang *performance* calon, dilaksanakan secara tim yang terdiri dari Kepala Bagian Personalia, Kepala Bagian yang bersangkutan, dan 1 orang staf yang ditunjuk secara khusus oleh manajemen perusahaan.

Dalam observasi ini, Tim akan menilai hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk lulusan SMP, SMU, SMK :

a. Penampilan umum

b. Kesopanan

- c. Kemampuan berkomunikasi
 - d. Kepercayaan diri
 - e. Antusiasme
 - f. Fokus
 - g. Kejujuran atau Konsistensi
2. Untuk lulusan D3 dan S1 :
- a. Penampilan umum
 - b. Kesopanan
 - c. Kemampuan berkomunikasi
 - d. Kepercayaan diri
 - e. Antusiasme
 - f. Fokus
 - g. Kejujuran atau Konsistensi
 - h. Pengenalan terhadap diri sendiri
 - i. Interaksi sosial
 - j. Leadership
 - k. Kekuatan di bawah tekanan
 - l. Computer skill
5. Interview Akhir
- Interview akhir ditujukan bagi calon karyawan baru yang telah lolos dalam tahapan-tahapan seleksi sebelumnya. Interview akhir dilakukan oleh Kepala Bagian Personalia dan Kepala Bagian yang bersangkutan. Dalam interview akhir ini sudah mulai dijelaskan mengenai gambaran

tugas yang akan dilaksanakan oleh calon karyawan tersebut secara lebih mendetail, kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan yang berlaku dalam departemen atau anak perusahaan yang bersangkutan.

3. Pengawasan

Pengawasan di PT Bandeng Juwana Elrina pengawasannya cukup baik karna setiap kepala bagian misalnya kepala toko yang dapat utusan dari manajer untuk mengawasi dan mengarahkan kinerja karyawannya kesulitannya dari bagian mana dengan setiap harinya mengecek kerja karyawan, agar tidak keliru, sedangkan yang keliru segera mungkin bisa dibenarkan. Pengawasan disini pihak komisaris hanya menerima jadi saja bahwa produknya sudah habis terjual. semuanya mengenai pengawasan diserahkan langsung pada Manajer.⁵

4. Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan

Pengembangan kompetensi dan Pelatihan di PT Bandeng Juwana Elrina merupakan dua konsep yang sama yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan karyawan. Proses *trainingnya* bagian produksi langsung pada kepala Gugus Kendali Mutunya, misalnya bagaimana membuat lempeng, klepon yang baik dan sesuai itu semua perlu membiasakan berlatih. Begitu juga bagian pramuniaga proses *trainingnya* langsung di kepala tokonya, jenis pelatihannya yaitu pengenalan produk *knowledg* apa saja produk Bandeng, dan produk titipan. Dalam waktu 21 hari ada yang namanya

⁵ Wawancara kepada Mbak Putri Bag. Personalia Tanggal 22 Des 2014 Jam 10.30

pemantapan karyawan ditanya apa jenis prodaknya mengetahui apa tidak. Kendala yang dihadapi dalam pelatihan misalnya orang tersebut terlalu meremehkan pekerjaan.

Pengembangan SDM di PT Bandeng Juwana Elrina lebih diprioritaskan pada peningkatan pengetahuan, misalnya apakah kelebihan dan kelemahan karyawan bisa berkembang atau tidak selama di *training* disini. Pelanggaran yang sering terjadi adalah karyawan memainkan handphone, merokok saat bekerja dan datang terlambat lupa tidak konfirmasi kepada ketua ship sehingga ada miskomunikasi antara karyawan dan ketua ship.⁶

Pengelolaan dalam pelatihan dan pengembangan terkait pelatihan dan pengembangan PT Bandeng Juwana tergantung kepala toko. Misalnya, kontrak terlebih dahulu, kontrak pertama selama 6 bulan apabila berhasil kemudian kontrak kedua 3 bulan, bagian personalia ada yang namanya bimbingan konseling yaitu seperti arahan yang ditujukan bagi karyawan yang tidak ada perkembangannya selama *training*. Manajemen Sumber daya manusia di PT Bandeng Juwana Elrina terkait pengendalian prodak, pengendalian konseling.

Sedangkan mengenai pengembangan di PT Bandeng Juwana Elrina selama training karyawan biasanya 6 bulan ditanya bisanya apa, apabila orang ini lebih teliti bisa di jadikan kepala kasir, karyawan butuh apa. Ada pemantauan langsung yang di pantau oleh personalia bagian

⁶ Wawancara kepada Manajer HR Media Auggie tgl 11 Desember 2014 pukul 11.30

lapangan. Dalam satu tahun PT Bandeng Juwana Elrina merekrut sekitar 100 orang karyawan secara global. Untuk pengelolaan Bandeng lebih dominan pada karyawan perempuan karna ketelitiannya, sudah paham mana Bandeng yang matang dan belum matang, karena perempuan ada kehati-hatiannya terkontrol daripada laki-laki.

Dari pengembangan kompetensi dan pelatihan PT Bandeng Juwana Elrina Pengembangannya lebih kepengetahuannya, di dalam Islam lebih ke pendidikan dan latihan. Sedangkan pelatihannya sudah sesuai dengan ajaran Islam. Yaitu dengan membekali nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk. Alangkah lebih baik kalau pengembangan kompetensinya disesuaikan dengan ajaran Islam.

5. Penempatan Karyawan

Penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan orang tersebut diterima atau ditolak. Proses penempatan yaitu dengan melihat data awal yang sudah ada pada berkas lamaran tentang kelemahan dan kelebihan orang tersebut sehingga kita bisa menjelaskan kepada pelamar itu bahwa di bagian produksi kerjanya lebih berat sehingga sebelumnya pelamar dijelaskan dan perlu di komunikasikan terlebih dahulu.

B. Analisis Penerapan Manajemen SDM dalam Perspektif Manajemen SDI

PT Bandeng Juwana Elrina secara langsung menerapkan manajemen syari'ah meskipun pemilik perusahaan non-Muslim. Akan tetapi dikelola oleh beberapa *superviser* yang beragama Islam, sehingga yang sudah biasa dijadikan pedoman kinerja adalah salah satu kinerja *supervaiser* Muslim. Hal ini sebagaimana teori rumusan Ibrahim Abu Sinn dalam bukunya Manajemen Syari'ah bahwa manajemen syariah mencakup empat hal:

Pertama, manajemen Islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami. Teori yang pertama dari Ibrahim Abu Sinn dalam bukunya Manajemen Syari'ah sebuah kajian historis dan kontemporer bahwa aktivitas manajemen syari'ah belum sesuai dengan praktik di PT Bandeng Juwana Elrina. Di PT Bandeng Juwana ini pemimpin yang berlatar belakang non-Muslim sehingga penerapan nilai-nilai dan akhlak Islami tersebut tidak ada, pimpinan tidak memberikan hak karyawan kepada Allah yaitu beribadah.

Sebagai buktinya karyawan yang bekerja mengeluh mengenai waktu shalat yang tidak dipersilahkan untuk meninggalkan pekerjaan, akan tetapi disuruh menyelesaikan terlebih dahulu baru bisa melaksanakan shalat. Sehingga karyawan Muslim merasa takut meninggalkan pekerjaan dengan alasan takut merugikan perusahaan.

Menurut Yusuf Al Qardhawi dalam bukunya *Manajemen waktu* seorang Muslim bahwa seorang muslim yang mengawali harinya dengan ketaatan kepada Allah lewat shalat fardhu dan sunah yang diikuti dengan dzikir-dzikir subuh yang diajarkan oleh Rasulullah SAW, seperti:

أصبحنا وأصبح الملك لله, ولحمد لله لا شريك له, لا إله إلا هو, وإليه النشور

Artinya: “Kami berpagi hari dan berpagi hari pula kerajaan milik Allah, pada-Nya tempat kembali.”⁷

Kedua, kompensasi ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.⁸ Cukuplah menjadi suatu kedzaliman bila perusahaan memanipulasi semangat jihad seorang pekerja dengan menahan haknya, kemudian menghiburnya dengan iming-iming pahala yang besar.

Terhadap teori yang kedua, PT Bandeng Juwana Elrina mempekerjakan para karyawan dengan memberi imbalan berupa gaji setiap bulan. Besarnya gaji setiap bulan tersebut disesuaikan dengan jabatan yang ditempatinya. Gaji tersebut diberikan tepat waktu dan tidak pernah mengalami keterlambatan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 85 berbunyi sebagai berikut :

⁷ Yusuf Al Qardhawi, *Manajemen Waktu Seorang Muslim*, Terj. Muhsin Suny, Surakarta: Ziyad, 2007, h. 55

⁸ Ahmad Ibrahim Abu sinn, *Manajemen Syai'ah* , Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008 h. 249

Dalam pasal tiga bahwa, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Ketiga, faktor kemanusiaan dan spiritual sama pentingnya dengan kompensasi ekonomis. Pekerja diperlakukan dengan hormat dan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan. Tingkat partisipatif pekerja tergantung pada intelektual dan kematangan psikologinya.

Di PT Bandeng Juwana Elrina dalam pengambilan keputusan yang mewakili karyawan adalah ketua divisi karna untuk mempermudah penyampaian pendapat dari bawahan kepada atasan. Kemudian dari manajer yang menentukan keputusannya, jadi karyawan tidak ikut serta dalam pengambilan keputusan ini secara langsung, akan tetapi diwakili oleh ketua divisi.


Keempat, sistem dan struktur organisasi sama pentingnya. Kedekatan atasan dan bawahan dalam *ukuwah islamiyah*, tidak berarti menghilangkan otoritas formal dan ketaatan pada atasan selama tidak bersangkutan dosa.⁹

Terhadap teori yang keempat, PT Bandeng Juwana Elrina terutama pimpinannya selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawan, seperti memberikan layanan kesehatan bagi semua karyawan di RS Panti Wilasa Dr. Cipto dimana beliau dr. Daniel Nugroho Setiyadi pernah menjadi salah satu Dokter disitu.

⁹ *Ibid.*, h. 249

Cara atasan menciptakan hubungan harmonis dengan bawahan adalah dengan cara saling menghormati, menghargai, dan mengadakan suatu acara yang mana antara karyawan dan pimpinan bisa saling dekat dengan bawahannya. Seperti mengadakan nonton bareng, kompetisi voly dan lain sebagainya.

Kaitannya dengan Iman, bahwa iman yang terdapat pada PT Bandeng Juwana Elrina lebih menonjolkan akal daripada iman misalnya dalam mengatur suatu organisasi. Adanya konsep iman inilah yang menjadi garis pemisah antara manajemen Islami dengan manajemen sekuler (non Islami). Di dalam manajemen sekuler itu menjadi inti penggerak dalam suatu organisasi ialah rasio. Dalam kaitannya ini Allah menegaskan dalam surat al mu'minuun ayat 74


 وَإِنَّ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِالْآخِرَةِ عَنِ الصِّرَاطِ لَنُكَيِّبُونَ

Artinya : “Dan Sesungguhnya orang-orang yang tidak beriman kepada negeri akhirat benar-benar menyimpang dari jalan (yang lurus). (QS. Al Mu'minun : 74)¹⁰

Apabila iman telah menjadi inti di dalam suatu manajemen, maka dia akan mengejewantahkan ke permukaan dalam berbagai wujud sesuai situasi dan kondisi serta posisi dan tanggungjawab masing-masing.

Menurut Nashruddin Baidan dalam bukunya Etika Islam dalam berbisnis iman merupakan inti manajemen Islami. Boleh disebut “iman” itu sebagai generator penggerak organisasi, sehingga gerak atau kiprah

¹⁰ Departemen Agama RI, *op.cit*, h. 346

perusahaan itu akan selalu terkendali sesuai koridor “iman” itu. Itulah salah satu ciri utama manajemen Islami, artinya suatu kegiatan bisnis yang Islami akan terus maju kedepan selama geraknya sesuai dengan iman yang dijadikannya dasar, dan dia selalu berada diatas iman itu.¹¹

Iman dapat berarti keyakinan pada janji-janji Allah, sumber energi jiwa yang senantiasa memberikan kita kekuatan untuk bergerak menyamai kebaikan, kebenaran, dan keindahan dalam zaman kehidupan atau bergerak mencegah kejahatan, kebatilan, dan kerusakan dimuka bumi.¹²

Apabila memperhatikan data atau hasil penelitian sebagaimana tercantum dalam bab ketiga skripsi ini, ditinjau dari aspek iman, PT Bandeng Juwana Elrina Semarang sudah menerapkan namun belum maksimal, karena PT Bandeng Juwana Elrina belum melakukan nilai-nilai dan akhlak Islami dan Kedekatan atasan dan bawahan dalam *ukuwah islamiyah*.

Kaitannya dengan kepemimpinan, bahwa kepemimpinan dalam pandangan Islam selalu terkait erat dengan tanggungjawab sebagaimana yang didasarkan atas kewenangan (*shalahiyah*) serta hak pengambilan keputusan yang diamanatkan kepada seorang pemimpin.¹³ Sebagaimana dinyatakan Rasulullah SAW dalam hadists,

¹¹ Nashruddin Baidan, Erwati Aziz, *Etika Islam dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, h. 101

¹² Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syari'ah: Teori Dan Praktik*, Jakarta: Salemba Empat, 2010, h. 100

¹³ Muhammad Ismail Yusanto, Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002, h. 214

كَلِّم رَاعٍ وَكَلِّم مَسْؤُلًا عَنْ رَعِيَّتِهِ... مَتَّقْ عَلَيْهِ عَنِ ابْنِ عَمْرٍ

Artinya: “Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin harus bertanggungjawab atas kepemimpinannya.” (Muttafaqun ‘Alaih dari Ibnu Umar)¹⁴

Di dalam melaksanakan kepemimpinan, Daniel Nugroho Setiyadi sebagai pemimpin di PT Bandeng Juwana Elrina diakui oleh anak buahnya sebagai seorang pemimpin yang sangat memperhatikan perkembangan dari anak buahnya di Bandeng Juwana, sekilas dapat juga diperhatikan bahwa anak buah memiliki sebuah kedekatan dengan pemimpin di organisasi ini.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Daniel Nugroho Setiyadi dengan kekhasan Budaya Indonesia di PT Bandeng Juwana Elrina dinilai telah memenuhi unsur-unsur mendasar di dalam kepemimpinan itu sendiri, yaitu: 1) kemampuan untuk mempengaruhi, hal ini dilakukan Daniel Nugroho dengan kemampuannya untuk mendengarkan terlebih dahulu baru kemudian bertindak menjadi teladan untuk melayani, baik karyawan, pelanggan, maupun masyarakat sekitar.¹⁵ 2) kemampuan untuk memotivasi, unsur ini ditunjukkan Daniel dengan cara ia membangun relasi yang akrab dengan seluruh karyawannya, sebagaimana telah dijelaskan mengenai perhatian Daniel Nugroho kepada anak buahnya secara menyeluruh. 3) kerja sama mencapai tujuan bersama, hal ini berkaitan dengan strategi yang dibangun kinerja yang kokoh dari karyawan dengan memaksimalkan

¹⁴ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 15

¹⁵ Michael Laurent, Indi Djastuti, *Resep Kepemimpinan Sang Dokter Bandeng*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Tahun 2013

potensi dari kepala toko dan kepala bagian, sampai pada akhirnya mencapai tujuan dari PT Bandeng Juwana Elrina itu sendiri.

Kaitannya dengan manajemen, bahwa dalam proses manajemen yang saling bertalian satu sama lainnya adalah menyempurnakan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan terhadap kinerja pekerja.

Perencanaan dalam persepsi manajemen Islami (berbasis Syari'ah) adalah suatu keniscayaan dan merupakan kegiatan awal dari suatu organisasi, instansi maupun bisnis, yang bertugas memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan optimal.¹⁶

Perencanaan pada sumberdaya manusia, PT Bandeng Juwana Elrina sebagai perusahaan keluarga memiliki motivasi dan stabilitas yang kuat karena keberlangsungan keluarga PT Bandeng Juwana Elrina bergantung pada kinerja perusahaan. Keluarga menyadari diri sebagai dari PT Bandeng Juwana Elrina yang dituntut untuk selalu memajukan dan mengembangkan perusahaan agar kebutuhan hidup keluarga juga dapat terus berjalan. Rasa tanggungjawab pada perusahaan keluarga oleh keluarga pemilik lebih besar dibandingkan perusahaan non keluarga. Hal tersebut menyadari PT Bandeng Juwana Elrina ingin meningkatkan citra perusahaan untuk semakin meningkatkan jumlah konsumen yang otomatis meningkatkan pendapatan perusahaan.

¹⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syari'ah*, Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2013, h. 141

Dengan adanya perencanaan diharapkan dapat mengurangi kegiatan-kegiatan para karyawan dan direktur PT Bandeng Juwana Elrina yang tumpang tindih dan sia-sia. Selain itu, apabila sarana dan tujuan-tujuannya jelas, maka ketidak efisienan menjadi jelas yang dapat dikoordinasikan dan dihilangkan.

Pengorganisasian dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, tetapi lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi.¹⁷

Di dalam melaksanakan pengorganisasian, PT Bandeng Juwana Elrina dalam hal kinerja karyawan masih sering mengalami penurunan setelah karyawan bekerja selama kurang 6 bulan, karena pada 3 awal karyawan bekerja dianggap sebagai masa percobaan untuk kemudian ditentukan apakah dapat lanjut sebagai karyawan tetap atau tidak. Karyawan yang telah diangkat sebagai karyawan tetap dengan seiring berjalannya waktu, kinerjanya akan berubah dan kebanyakan semakin menurun. Biasanya sekitar 6 bulan setelah bekerja di perusahaan, perubahan kinerja mulai dapat dilihat. Berdasarkan keterangan dari Mbak Ari (salah satu staff bagian SDM personalia) karyawan yang sudah diangkat sebagai karyawan tetap dan sudah melewati masa *training* memiliki kecenderungan penurunan kinerja.

Dengan adanya pengorganisasian di PT Bandeng Juwana Elrina, semua kegiatan akan mudah pelaksanaannya. Dimana kegiatan-kegiatan

¹⁷ Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *op.cit*, h. 101

diperinci sedemikian rupa sehingga akan memudahkan bagi pemilihan tenaga-tenaga tersebut.

Pengarahan pada sumberdaya manusia, karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan surat peringatan (SP), surat peringatan tersebut akan diberikan sampai 3x kesalahan. Pada SP yang ke tiga, karyawan akan dipindah ke bagian lain atau diberhentikan jika memang kesalahan yang dilakukan sangat fatal, seperti mencuri.

Fungsi pengarahan terkait dengan segala upaya yang dilakukan pimpinan atau pihak pemilik bagi para karyawan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak pemilik dari PT Bandeng Juwana Elrina bagi para karyawannya. Untuk mendapatkan perhatian dari karyawan, maka pihak pemilik memotivasi karyawannya dengan cara mendisiplinkan karyawan. Untuk mendisiplinkan karyawan yang lalai (datang terlambat tanpa ijin tidak membawa kartu identitas karyawan, dan sebagainya), perusahaan memberikan surat peringatan sampai tiga kali. Pihak PT Bandeng Juwana Elrina juga secara rutin mengadakan konseling kepada seluruh karyawan yang bermasalah akan langsung dipanggil dan kemudian dilakukan konseling untuk menentukan *punishment* dan sanksi-sanksi lain yang akan diberikan.

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak.¹⁸

¹⁸ M. Ma'ruf Abdullah, *op. cit*, h.305

Bahwa penyelenggaraan program dan kegiatan di PT Bandeng Juwana Elrina sudah dilaksanakan atau belum maka pimpinan senantiasa perlu melaksanakan pengawasan. Pengawasan mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting bagi segala aktivitas di PT Bandeng Juwana Elrina.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Penerapan manajemen SDM di PT Bandeng Juwana Elrina belum maksimal, buktinya masih ada tanggungjawab karyawan yang merugikan seperti pengiriman barang yang telat kepada konsumen. Itu alangkah lebih baiknya harus ada pengawasan dari personalia secara langsung sehingga tidak terjadi seperti itu lagi. Dan masih ada hak karyawan secara tidak langsung dibatasi dengan Keluhan yang disampaikan oleh karyawan muslim yang bekerja pada perusahaan yang membolehkan mereka menunaikan shalat dzuhur akan tetapi setelah pekerjaan yang ia kerjakan selesai baru bisa melaksanakan shalat. Di Bandeng Juwana proses rekrutmen, Pengawasan, Pengembangan kompetensi, Pelatihan, dan Penempatan karyawan sudah sesuai dengan manajemen dalam Islam.
2. PT Bandeng Juwana Elrina secara langsung sudah menerapkan manajemen syari'ah meskipun pemilik perusahaan non-Muslim dan belum maksimal penerapannya. Akan tetapi dikelola oleh beberapa supervisor yang beragama Islam, sehingga yang sudah biasa dijadikan pedoman kinerja adalah salah satu kinerja supervisor Muslim. Di PT Bandeng Juwana Elrina Seperti, penggajian karyawan, pengambilan keputusan, dan

kedekatan antara bawahan dan atasan sudah sesuai dengan Manajemen SDI tetapi belum maksimal.

B. Saran-saran

1. Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di PT Bandeng Juwana Elrina Semarang, maka sebagai saran adalah perlu ditingkatkannya kinerja bagian manajemen SDM nya, karena belum maksimal dalam perencanaannya. Mengenai perekrutan, seleksi, pengawasan, pengembangan kompetensi dan pelatihan sudah sesuai dengan manajemen SDI. Untuk kesuksesan dan perkembangan PT Bandeng Juwana ke depan akan lebih baik bila semua manajemen SDM terpenuhi dan berjalan sesuai harapan.

C. Penutup

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Harapan peneliti mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi para pembaca yang budiman.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, kritik dan saran yang konstruktif sangat peneliti harapkan demi kelengkapan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah

senantiasa memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua
Amin.

DAFRAT PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf, *Manajemen Berbasis Syari'ah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013
- Abu Sinn Ahmad Ibrahim , *Manajemen Syari'ah*, Jakarta: Raja Grafindo, 2006
- Agama RI Departemen, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2010
- Al Qordhawi Yusuf, *Manajemen Waktu Seorang Muslim*, Surakarta: Ziyad, 2007
- Amin Riawan, *Menggagas Manajemen Syari'ah: Teori Dan Praktik*, Jakarta: Salemba Empat, 2010
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Ash Siddiq Ahmad Ajru, *Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Di Baitul Mall Wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta* , Skripsi, (Tidak Diterbitkan), (Yogyakarta, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga)
- Azwar Karim Adiwarmanto, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani, 2001
- Baidan Nashruddin, Erwati Aziz, *Etika Islam Dalam Berbisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014
- [Bandeng%20Juwana/Bandeng%20Juwana%20%20Pusat%20Oleh-Oleh%20Semarang.htm](#). tanggal 18 desember 2014, jam 12.36
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga, 2012
- Danim Sudarwan, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional*, Kakarta: Rineka Cipta
- Efendi Usman, *Asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali Prers, 2014
- Fatah Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Fauzia Ika Yunia, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2014
- Hafidhuddin Didin, Tanjung Henry, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema insani, 2006
- Hakim Lukman, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012

- Handoko T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001
- Hanoko Indah, *Belajar Dagang Dengan Orang Tionghoa*, Jakarta: Agogos Publishing, 2011
- Hasibuan Malayu S.P., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010
- J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Laurent Michael, Djastuti Indi, *Resep Kepemimpinan Sang Dokter Bandeng*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, Tahun 2013
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2008
- Marwansyah, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Mathis Robert L., Jakson John H., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Terj. Jimmy Sadali Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Rivai Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Septeriana Elza, *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Cabang Syari'ah Padang*, skripsi, (tidak diterbitkan), (Jakarta, fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah)
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Sucipto Agus, *Studi Kelayakan Bisnis: Analisis Integratif dan Studi Kasus*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sulistiyani T. Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Kontek Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Susilo Martoyo Kolonel Kal. (Purn), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000
- Tisnawati Ernie, Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005

Tulus Moh. Agus, ed, *Manajemen Sumberdaya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993

Wawancara kepada Bag. personalia pada hari rabu tgl 11 des 2014 pukul 10.30

Wawancara kepada bapak Daniel Nugroho Setiyabudi tgl 11 Desember 2014 pukul 11.30

Wawancara kepada Manajer HR Media Auggie tgl 11 Desember 2014 pukul 11.30

Wawancara kepada mas Magfur pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

Wawancara kepada Mbak Putri Bag. Personalia Tanggal 22 Des 2014 Jam 10.30

Wawancara kepada mbak Ririn pada hari rabu tgl 25 feb 2015 pukul 11.30

Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: PT Bina Aksara, 1987

Yusanto Muhammad Ismail, Widjajakusuma Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002

BIODATA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Sholikatun Nisak
Tempat dan tanggal lahir : Blora, 28 September 1991
Jenis kelamin : Perempuan
Status : Mahasiswa
Alamat : Ds. Cungkup Rt/Rw. 07/01 Kec. Kunduran Kab.
Blora
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Nomer HP : 085641187656

Nama orang tua:

Nama Ayah : Rosyidi
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Suwarni
Pekerjaan : Petani
Alamat orang tua : Ds. Cungkup Rt/Rw. 07/01 Kec. Kunduran
Kab.Blora

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 29 Mei 2015

Penulis,

Siti Sholikatun Nisak

NIM. 112411069

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Sholikatun Nisak
Tempat dan tanggal lahir : Blora, 28 September 1991
Alamat Asal : Ds. Cungkup Rt/Rw. 07/01 Kec. Kunduran Kab.
Blora

Pendidikan :

- TK Dharma Wanita Cungkup tahun 1999
- SDN Cungkup tahun 2005
- MTs Nurul Ikhsan Banjarejo tahun 2008
- SMK NU Kunduran tahun 2011
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo
Semarang 2011

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 29 Mei 2015

Penulis,

Siti Sholikatun Nisak
NIM. 112411069

**Hasil Wawancara Dengan Bagian Personalia
Dan Salah Satu Karyawan PT Bandeng Juwana Elrina Semarang**

- Nisa' : Apa kendala dalam merekrut karyawan?
- SDM : Kendalanya apabila dapat panggilan dari perusahaan, orang tersebut langsung sok karena tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.
- Nisa' : Bagaimana pengawasan yang ada di PT Bandeng Juwana Elrina?
- SDM : Pengawasan disini cukup baik, karena setiap bagian diawali oleh kepala bagian yaitu dengan mengawasi dan mengarahkan kinerja karyawannya.
- Nisa' : Kemudian bagaimana pengembangan kompetensi dan pelatihan di PT Bandeng Juwana Elrina ?
- SDM : Untuk pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan merupakan konsep yang sama yaitu perusahaan menyerahkan langsung pada kepala gugus kendali mutu. Misalnya, karyawan dikenalkan apa saja produk Bandeng Juwana. Kemudian dalam masa *training* karyawan dimantapkan kalau sudah mengetahui jenis dan produknya. Bandeng Juwana lebih mengutamakan peningkatan pengetahuan, misalnya apakah kelebihan dan kelemahan karyawan bisa berkembang atau tidak selama di *training* disini.
- Nisa' : Pengiriman barang disini sering telat atau tidak mbak?
- Mbak Ririn: Ya tergantung, biasanya kalau telat ketika banyak pesanan tetapi tidak ada tenaga kerjanya jadinya keteteran.
- Nisa' : Apa komplemen dari Supervisor?
- Mbak Ririn: Yang sering prodaknya, prodaknya jelek dan biasanya mencari solusinya diantaranya, mengganti resep dan cara mengukusnya.
- Nisa' : Bagaimana kalau ketua ship tidak mengetahui kalau ada pesanan banyak, sedangkan ship sebelumnya tidak konfirmasi?
- Mbak Ririn: Ya sebisa mungkin dibuatkan, kalau telatnya itu langsung diketahui oleh ship sesudahnya. Biasanya waktunya 2 jam sebelum

pengiriman itu sudah dibuatkan. Karena tidak tau waktunya terkurang sebisa mungkin tetap dibuatkan.

Nisa' : Dari berbagai bagian, yang paling mencolok kesalahannya bagian apa mbak?

Mbak Ririn: Yang sering terlihat kesalahannya dari produksi karena membuat pesannya terlalu banyak, sehingga sisanya yang bisa dimakan ya dimakan kalau tidak terbuang dengan sia-sia.

Nisa' : Apa komplenan dari konsumen kalau pengirimannya telat?

Mbak Ririn: Suruh mengganti uang.

Nisa' : Diperbolehkan atau tidak hak karyawan muslim untuk beribadah?

Mbak Ririn: Pertama kali saya kerja disini, tanya pada bagian personalia tidak ada waktu untuk shalat, dan tidak ada ketentuan seperti itu. Tergantung ruang lingkupnya, kalau dengan orang banyak sedangkan pekerjaannya belum selesai seperti itu. Tidak mungkin kita meninggalkannya. Tetapi seiring berjalannya waktu kita bisa menyesuaikan waktunya shalat.

Nisa' : Apa tugas utama ketua ship?

Magfur : Bertanggungjawab atas anak buahnya, dan mengawasi barang produksi kurang atau tidak.

Nisa' : Kalau telat pengiriman barang, solusinya apa mas?

Mbak dar : Solusinya, ditelusuri terlebih dahulu, kesalahannya dari packingnya atau dari mana. Kemudian dari bagian produksi matangnya harus cepat dan mengecek kembali barangnya.

Nisa' : kalau Shalat jum'at itu diperbolehkan atau tidak mbak?

Mbak dar : Dari perusahaan boleh, tetapi yang bagian toko shalatnya bergilir.

Nisa' : Kenapa karyawan putri yang disini tidak boleh berkrudung?

Mbak dar : Kalau diluar perusahaan boleh, tetapi kalau sudah disini ya harus memakai peci koki.

DOKUMENTASI DI BANDENG JUWANA ELRINA SEMARANG





BANDENG-JUWANA

duri lunak

No. : 032/SK-BJ/IV/15
Hal : Surat keterangan penelitian

Semarang, 4 April 2015

Kepada Yth.
UIN Walisongo
Semarang

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. Daniel Nugroho Setiabudhi
Jabatan : Komisaris PT. Bandeng Juwana
Alamat : Jl. Pandanaran No. 57 Semarang

Menyatakan bahwa mahasiswa atas nama di bawah ini :

No	NAMA MAHASISWA	NO. MAHASISWA
1.	Siti Sholikatan Nizak	112411069

Telah diterima untuk melakukan penelitian di PT. Bandeng Juwana untuk periode bulan Desember 2014 s/d Maret 2015 dengan judul Analisis Manajemen SDM Pada PT. Bandeng Juwana.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
PT. BANDENG JUWANA

dr. Daniel Nugroho Setiabudhi
Komisaris

BANDENG JUWANA : Jl. Pandanaran 57 Semarang Telp. (024) 8311488, 8313146, 8312703 Fax. (024) 8412088
Jl. Pandanaran 83 Semarang Telp. (024) 8314434, 8419701 Fax. (024) 8419701
Jl. Pamulang 70 Semarang Telp. (024) 76630433, 76630435, 76630412 Fax. (024) 76630371
ELRINA RESTAURANT : Jl. Pandanaran 83 Semarang Telp. (024) 8310205, 8419702 Fax. (024) 8419701 E-mail : bandengjuwana@yahoo.com
DYRIANA BAKERY & CAFÉ : Jl. Pandanaran 51A Semarang Telp. (024) 8445175, 8318242 Fax. (024) 8318711



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fax. 7601293 Semarang 50185

SERTIFIKAT

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan kepada :

Nama : Siti Sholikhah Nisak
NIM : 12411069
Fak./Jur./Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

telah mengikuti Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGENGEMAN AMANAT RAKYAT "

yang diselenggarakan oleh
IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PESERTA" dan dinyatakan :

LULUS

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Agustus 2011

An. Rektor
Pembantu Rektor III

Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahat, MA
NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia

H. Hasyim Muhammad, M.Ag
NIP. 19720315 199703 1002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **SITI SHOLIHATUN NISAK**

NIM : **112411069**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

.....**84**..... (.....**4,0 / A**.....)

Semarang, 12 Juni 2015

