

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai pengetahuan yang dijadikan sebagai totalitas fakta, nilai, prinsip, dan informasi yang diperoleh melalui pembelajaran, studi, inspirasi, intuisi, dan pengalaman, sedangkan pengetahuan didefinisikan sebagai totalitas fakta, nilai, prinsip, dan informasi yang diperoleh melalui pembelajaran, studi, inspirasi, intuisi, dan pengalaman. Jika memenuhi berbagai kriteria, seperti memiliki teknik identifikasi objek, metodis, dan bersifat umum, maka pengetahuan dapat disebut sebagai sains.¹⁵

Menurut literatur manajemen tertentu, istilah manajemen mengacu pada manajemen sebagai sistem (*management as a system*), manajemen sebagai proses (*management as a process*), manajemen sebagai fungsi (*management as a function*), manajemen sebagai ilmu pengetahuan (*management as a science*), manajemen sebagai kumpulan orang (*management as people*), manajemen sebagai kegiatan terpisah (*management as separate activity*) dan manajemen sebagai suatu profesi (*management as a profession*).¹⁶

Manajemen disebut dengan Idarah, karena kata idarah diambil dari kata adartasy-

¹⁵ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013).

2.

¹⁶ Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen* (Cet.X; Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2000). 18.

syai'a dalam *Elias' Modern Dictionary English Arabic* kata *management* (Inggris) sepadan dengan kata tadbir idarah, *siyasah* dan *qiyadah* dalam bahasa Arab. Tadbir merupakan bentuk masdar dari kata kerja *dabbara*, *yudabbiru*, *tadbiran*. Jadi *tadbir* berarti penertiban, pengaturan, pengurusan, perencanaan dan persiapan.¹⁷

Muhammad Abdul Jawwad mendefinisikan manajemen sebagai suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mendisiplinkan, mengatur, dan berpikir sehingga dapat memilah, mengatur, dan merapikan hal-hal di sekitarnya, mengetahui, dan menjalani kehidupan yang selaras dengan orang lain.

Menurut beberapa uraian di atas, manajemen dalam Islam adalah suatu disiplin, pengaturan, dan kegiatan pengajaran yang mencakup nilai-nilai dan tauhid, mengatur anggota kelompok secara tepat, dan menerapkan sistem yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist.¹⁸

b. Sumber Daya Manusia

Berikut ini dari beberapa pengertian sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja pada suatu lingkungan organisasi (personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak dalam organisasi untuk mewujudkan eksistensi.

¹⁷ Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah- sebuah kajian historis dan kontemporer*. 249.

¹⁸ Ahmad Sinn Abu Ibrahim, *Manajemen Syariah- sebuah kajian historis dan kontemporer*, 20

3. Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki individu yang merupakan *asset* yang dijadikan sebagai modal (*non material*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik oleh individu tersebut dalam eksistensi suatu organisasi.¹⁹

Selain itu ada beberapa pendapat dari para ahli yaitu menurut Hisbuan mengemukakan bahwa Sumber daya manusia merupakan kemampuan dari daya pikir maupun daya fisik seseorang, yang dipengaruhi dari keturunan maupun lingkungan sekitarnya, sedangkan prestasi dari manajemen sumber daya tersebut dimotivasi dari rasa keinginan untuk kepuasan dirinya sendiri, karena SDM atau manusia dijadikan unsur utama dalam aktivitas yang akan dijalankan.²⁰

Gouzali Syadam menjelaskan maksud dari sumber daya manusia (SDM) adalah SDM dengan *manpower* atau disebut dengan tenaga kerja. Selain itu sebagian orang mengartikan bahwa SDM dengan sebutan personal (personalia, kepegawaian dan lain sebagainya).

Abdurrahmat Fathoni mengemukakan bahwa Sumber daya manusia adalah sebagai modal dan kekayaan yang sangat penting dari

¹⁹ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, UB Press: Malang, 2016. 1

²⁰ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia - (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016). 18*
 GoogleBooks(https://books.google.co.id/books?id=RP_ADwAAQBAJ&p rintsec=frontcover&dq=m najemen+sumber+daya+manusia&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj6jJmUl K3uAhWiLcAHapXDikQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=manaje men sumber daya manusia&f=false)

aktivitas setiap manusia, karena manusia dianggap sebagai unsur yang sangat berpengaruh dalam kepentingan organisasi baik dari segi waktu, tenaga dan kemampuan dari individu tersebut.²¹

Veithzal Rivai Sumber daya manusia adalah salah satu input yang berkaitan dengan unsur modal, material, mesin, dan metode yang digunakan dalam manajemen, yang dimulai dari input dan kemudian mencapai output berupa barang dan jasa untuk keperluan perusahaan, menurutnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu input yang berkaitan dengan unsur modal, material, mesin, dan metode yang digunakan dalam manajemen, yang dimulai dari input kemudian mencapai output berupa barang dan jasa untuk keperluan perusahaan.

Selain itu Sonny Sumarsono juga mengemukakan bahwa, Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai sumber daya manusia, adalah upaya kerja dan jasa yang ditawarkan selama produksi untuk mewakili kualitas upaya yang dilakukan untuk menghasilkan barang dan jasa. SDM mengacu pada aktivitas manusia yang dapat memberikan layanan atau bisnis untuk memenuhi tuntutan masyarakat.²²

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bentuk kegiatan yang pada dasarnya untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Karena Sumber daya manusia sangat penting karena hanya mereka

²¹Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* - (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016). 19

²²Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* - (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016). 20

yang memiliki perasaan, pikiran, keinginan, keterampilan, dorongan, kemampuan, kemampuan menciptakan karya, dan kemampuan memiliki. Selanjutnya, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perusahaan yang menggunakan berbagai sumber daya sebagai “masukan” yang kemudian di ubah menjadi keluaran berupa barang atau jasa. Modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi operasi, personel, dan sebagainya adalah contoh dari sumber daya ini.

Sebuah perusahaan memiliki kategori dalam mengelola sumber daya manusia yaitu (6M), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Man* (manusia) dengan berbagai keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa ada orang yg menjalankan.
- 2) *Money* (finansial) Jumlah uang yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Dana digunakan sebagai modal pembiayaan untuk berbagai kepentingan yang berkaitan dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai.
- 3) *Materiil* (fisik) Bahan yang digunakan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.
- 4) *Machine* (Teknologi) Mesin atau alat yang diperlukan atau digunakan untuk mencapai tujuan dan mencapai hasil terbaik.
- 5) *Method* (Metode), Metode ini digunakan dalam upaya mencapai tujuan. Metode biasanya disusun berdasarkan tujuan dan hasil yang diharapkan lebih mudah dicapai.

- 6) *Market* (Pasar) Pasar pernah digunakan untuk menjual barang dan jasa yang diproduksi. Dalam situasi ini, pasar dilihat melalui mata pelanggan. Kebutuhan dan keinginan pelanggan semakin kompleks, sehingga produsen harus melakukan inovasi dalam pengembangan produknya.²³

Dari ke enam sumber daya yang dimiliki, Tenaga kerja atau orang merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan diperhitungkan dalam manajemen. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya. Akibatnya, setiap pemimpin atau manajer perusahaan, serta bagian yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia, harus memahami dan mampu mengelola masalah sumber daya manusia secara efektif.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam melakukan tindakan dengan tujuan meningkatkan produktivitas, kualitas kehidupan kerja, dan layanan. Berdasarkan pendapat Mondy yang dikutip oleh Amin Syukron dijelaskan bahwa mengenai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu:

- 1) Melakukan pengadaan sumber daya manusia

Pengadaan sumber daya manusia adalah prosedur yang memastikan bahwa bisnis memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan beragam kemampuan individu yang kompeten untuk

²³ Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung :CV. Al Fabela. 2009) 117

melakukan pekerjaan yang tepat waktu untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan,

2) Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*)

Peran utama manajemen daya adalah pelatihan dan pengembangan, tetapi juga mencakup tugas-tugas seperti perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

3) Pemberian kompensasi

Kompensasi ini meliputi imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, diantaranya meliputi:

1) Kompensasi finansial langsung diantaranya meliputi gaji, upah, komisi, serta bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) diantaranya meliputi seluruh imbalan berupa finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung, seperti cuti dibayar, cuti sakit, liburan, asuransi kesehatan.

3) Kompensasi non finansial yaitu Karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka serta lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana mereka beroperasi.²⁴

Dari penjelasan tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa terkait penerapan manajemen sumber daya manusia pada

²⁴Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014. 219

perusahaan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu terdapat penerapan manajemen sumber daya manusia seperti, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi pada karyawan perusahaan.

d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif setiap orang atau tenaga kerja untuk organisasi atau perusahaan yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai tujuan mereka dengan mencapai tujuan mereka.

Tujuan utama dari *Human Resource Management* (HRM), menurut Soekidjo Notoatmodjo, adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pekerja) kepada bisnis untuk mencapai tujuan produktivitas perusahaan. Jelas bahwa orang-orang yang bertanggung jawab atas organisasi bertanggung jawab atas semua tindakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya.²⁵

Tujuan manajemen sumber daya manusia harus menyeimbangkan kesulitan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan individu yang terlibat, serta mencerminkan kehendak manajemen senior. Kegagalan dalam menyelesaikan tugas dapat berdampak negatif terhadap kinerja, produksi, laba, bahkan eksistensi organisasi atau perusahaan.

Miftahur membagi 4 (Empat) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

²⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), cet. Ke-4, 118.

1) Tujuan Kemasyarakatan/sosial.

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan moral atas persyaratan dan masalah masyarakat sambil juga mengatasi tantangan yang tidak menguntungkan.

2) Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasi formal (target) yang dikembangkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai tujuan departemen sumber daya organisasi. Departemen sumber daya manusia didirikan untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan langkah berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan karyawan yang ingin bekerja dan melakukannya dengan baik.
- b. Memanfaatkan tenaga kerja yang efisien dan efektif sehingga mampu mengendalikan pengeluaran tenaga kerja.
- c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (*work life*) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- d. Dengan menawarkan kesempatan kerja yang sesuai, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan hak-hak karyawan, organisasi dapat mematuhi peraturan

- ketenagakerjaan. Membantu organisasi mencapai tujuannya.
- e. Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan baik.
 - f. Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
 - g. Mendorong nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial.
 - h. Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

3) Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional adalah tujuan yang menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Selain itu, departemen sumber daya manusia mengembangkan program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang unik, serta strategi manajemen untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan terbaik.

4) Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh setiap orang dalam perusahaan melalui pekerjaan mereka. Anda dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan jika tujuan pribadi dan perusahaan Anda tidak selaras. Benturan tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, ketidakhadiran dan bahkan sabotase.

Penerimaan karyawan terhadap tujuan perusahaan diperlukan agar tujuan perusahaan memiliki dampak

yang menguntungkan bagi kinerja karyawan. Penerimaan (*goal acceptance*) merupakan persyaratan perusahaan untuk mencapai misi, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadi ini untuk meningkatkan kontribusi kepada perusahaan.²⁶

e. Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Islam merupakan sumber nilai dan hukum dalam menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam Islam termasuk bagian inti organisasi yang berkaitan mengenai perilaku pekerja diantaranya seperti hubungan antara satu orang dengan orang lainnya, pengembangan diri, selain itu dalam Islam juga menerapkan budaya organisasi pada perilaku sumber daya manusia.

Dalam perspektif Islam, manajemen sumber daya manusia difokuskan pada dua jenis tindakan manusia di dunia yaitu yang sesuai muamalah dan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan tidak dapat dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan dalam Al-Qur'an dan Hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Dalam muamalah, di sisi lain, hampir semua aktivitas diperbolehkan

²⁶ Miftahul, *Tujuan Sumber Daya Manusia*, Google Book <http://www.hrcentro.com/artikel/TujuanSumberDayaManusia.html>, (Diakses, 31 Januari 2021).

kecuali dilarang oleh Al-Qur'an dan Hadits.²⁷

Prinsip dasar dalam Islam yang sejalan dengan organisasi diantaranya prinsip konsultasi (Syariah), kepercayaan (al Amanah), keadilan dalam berurusan dengan karyawan (*al-Adl*, kejujuran (*al-Sidq*), kerjasama (*al Ta'waan*) dan prinsip keunggulan atau kesempurnaan (*al-Ikhlās*) selain itu juga dalam islam juga mengajarkan nilai persaudaraan atau (*al-Ukhuwwah*), kebajikan atau (*al-Ihsan*), pemenuhan kontrak atau (*Ifa al h'Aqd*), kompensasi yang adil atau (*al-Ujrah*) dan hak pekerja atau (*Haquq al-'Ibad*).²⁸

Istilah manajemen dijelaskan juga pada Al-Qur'an yaitu pada QS Ash-Shaff ayat 4, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ
صَفَاكَاتَهُمْ بُيُوتًا مُرْتُضًا (٤)

*Artinya: "Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperangnya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (QS Ash-Shaff: 4).*²⁹

Istilah manajemen juga dijelaskan pada Hadits yaitu pada Abu Dawud : 2432 sebagai berikut:

²⁷ Arifin Zaenal, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syariah*. (Jakarta: Alfabet. 2003). 91

²⁸ Ihsan Rahmat, Netta Agusti, Nilai Dan Benturan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Islam :*" (2018). 7

²⁹ Kementrian Agama RI, "*Al-Qur'an Terjemah & Tajwid Warna*", (Semarang : Karya Toha Putra). 12

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ بْنُ أَبِإِبْرَاهِيمَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ خَالِدِ
 الْحَدَّاءِ عَنْ أَبِي قِلَابَةَ عَنْ أَبِي الْأَشْعَثِ عَنْ شَدَّادِ
 بْنِ أُوَيْسٍ قَالَ خَصَلْتَانِ سَمِعْتُهُمَا مِنْ رَسُولِ اللَّهِ
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى
 كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا قَالَ غَيْرُ مُسْلِمٍ يَقُولُ
 فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُجِدَّ
 أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ وَلْيُرِخْ ذَيْبِحَتَهُ ۝

Artinya; "Telah menceritakan kepada kami Muslim bin Ibrahim(1), telah menceritakan kepada kami Syu'bah (2) dari Khalid Al Hadzda` (3) dari Abu Qilabah(4) dari Abu Al Asy'ats (5) dari Syaddad bin Aus (6), ia berkata; dua sifat yang aku dengar dari Rasulullah shallallahu wa'alaihi wa sallam: "Sesungguhnya Allah telah mewajibkan bersikap baik terhadap segala sesuatu, apabila kalian membunuh maka bersikaplah yang baik!" selain Muslim mengatakan mengatakan: maka bunuhlah dengan baik, dan apabila kalian menyembelih maka sembelihlah dengan baik, dan hendaknya salah seorang dari kalian menajamkan pisaunya dan memberikan kenyamanan kepada hewanssem belihannya."Abu Dawud: 2432.

Dalam menjalankan praktik manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yaitu dalam melaksanakan rekrutmen pada tenaga kerja yang akan diambil, maka dari itu

harus melalui proses yang sudah di tetukan oleh perusahaan yang tujuannya yaitu:³⁰

- a) Menumbuhkan rasa kesopanan maupun fisik, hal tersebut menjadi syarat penting yang harus usahakan dengan baik, karena dengan hal itu nanti kembalinya pada diri masing-masing karena sumber daya manusia bisa menyampaikan gagasan, ide dan pemikiran yang baik, cerdas dan berkualitas. Dalam Al-Qur'an dijelaskan mengenai hal tersebut, yaitu pada Surah Al Qashash: 26.³¹

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya; "Dan salah seorang dar kedua (perempuan)itu berkata,"wahai ayahku, jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat di percaya.

Selain itu juga ada tuntunan dari Rosululloh SAW yang dijelaskan dalam Hadits yang di riwayatkan oleh HR. Muslim.

³⁰Teguh Suripto, "Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis," *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)* 2, no. 2 (2016). 239.

³¹Kementrian Agama RI, "Al-Qur'an Terjemah & Tajwid Warna", (Semarang : Karya Toha Putra). 26

بن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه،
ولا ينزع من شيء إلا شانه

Artinya: Sungguh, segala sesuatu yang dihiasi kelembutan akan nampak indah. Sebaliknya, tanpa kelembutan segala sesuatu akan nampak jelek” [HR Muslim]

- b) Tenaga Kerja harus memiliki kebaikan akal maupun pikiran. Karena dengan kebaikan ini bisa mengakibatkan seorang tenaga kerja menjadi lebih cerdas, tidak mudah untuk putus asa, selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebaik mungkin.

Hal ini dijelaskan dal al-Quran QS.Yusuf : 55.³²

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي
خَفِيظٌ عَلِيمٌ (٥٥)

*Artinya : Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpenge-
tahuan”. (QS.Yusuf : 55)*

Rasulullah bersabda, "Allah tidak memberi seseorang anugerah yang lebih utama selain pemahaman (ilmu) tentang agama (Islam). Dan, seseorang yang berilmu lebih sulit diperdaya oleh setan daripada seribu ahli ibadah yang tidak memiliki ilmu. Setiap sesuatu memiliki

³²Kementrian Agama RI, “Al-Qur’an Terjemah & Tajwid Warna”, (Semarang : Karya Toha Putra), 55

tiang dan tiang agama itu adalah ilmu agama." (HR Thabrani).

Dalam pengelolaan tenaga kerjaan ini dalam memberi tugas dan kewajiban yang akan dijalankan oleh karyawan hendaknya dijalankan dengan sebaik mungkin, sehingga tidak menjadi beban bagi karyawan sehingga bisa bekerja dengan baik, hal ini dijelaskan dalam surat Al-Maidah : 7 yang berbunyi :

وَأَذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَمِيثَاقَهُ الَّذِي وَاثَقْتُمْ بِهِ إِذْ قُلْتُمْ سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا وَأَتَقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ (٧)

Artinya: “Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya”.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah S.A.W bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”.

(HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).³³

- c) Perusahaan harus mengadakan pelatihan yang tujuannya sebagai pengembangan pada karyawan yang tentunya bisa memberikan kemajuan pada pelaksanaan tugas karyawan, yang dimana dalam pelatihan tersebut, mempelajari mengenai pedoman maupun moral yang akan dijalankan oleh karyawan.

Dalam ilmu ekonomi Islam, dijelaskan bahwasannya seorang karyawan harus memahami aturan atau kebijakan yang sudah di beri oleh pimpinan dalam perusahaan, diatarmya yaitu:

- a. Setiap individu harus menyadari bahwa mereka tidak dapat berubah atau berkembang kecuali mereka memiliki keinginan yang kuat untuk melakukannya.
- b. Individu yang percaya bahwa hari ini lebih baik dari kemarin dianggap beruntung, sedangkan mereka yang percaya bahwa hari ini lebih buruk dari kemarin dianggap tidak beruntung.
- c. Setiap orang bertanggung jawab atas tindakannya; jika Anda berbuat baik, Anda akan menuai hasilnya; jika Anda ingin melakukannya, Anda akan menuai keuntungan juga.
- d. Kesadaran individu untuk berhenti dari kegiatan yang merugikan dan selalu melakukan perbuatan baik atau kebaikan (*amar ma'ruf nahi munkar*).

³³ <https://islam.nu.or.id/post/read/63870/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme> (Diakses pada Minggu 19 September 2021 Pukul 19:57).

Maka dengan keseimbangan perilaku individu ini pada sumber daya manusia, diantaranya perilaku karyawan dengan perilaku perusahaan sudah sesuai tidak melanggar antar keduanya, maka keseimbangan yang diharapkan dalam Islam akan terwujud untuk tujuan pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan prespektif Islam.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah "*Performance*" dan menyiratkan "Prestasi", yang dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut pandangan tata tertib, wewenang dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan hukum yang berkaitan dengan moral dan etika.³⁴

Kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.³⁵ Kinerja juga diartikan sebagai hasil jerih payah seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, dan itu sangat signifikan dalam sebuah perusahaan.³⁶

³⁴ Clara Tamoubolon, *factor-faktor Motivasi*, Jurnal Motivasi kerja, 14 Mei 2016, 23.

³⁵ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta; 2007). 67.

³⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011). 171.

Kinerja karyawan ialah hasil suatu pekerjaan yang telah di capai seseorang yang dilakukan sebaik mungkin dengan arahan yang diberikan oleh atasan (Manager), berkompetensi serta karyawan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan nilai dari kinerjanya. Standar dalam kinerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dengan baik serta sebagai pembanding atas target yang telah ditentukan, yang diperoleh dari hasil karyawan sesuai dengan standar kinerja yang diberikan.³⁷

Mengenai kinerja karyawan dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an yaitu pada surah At-Taubah ayat 105 dijelaskan tentang kinerja karyawan, ayat yang dimaksud sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ. (١٠٥)

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³⁸

³⁷ Ach. Fadlalil dan Fatimah, Jurnal Idarah : *Manajemen SM islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV ADEEVA GROUP JEMBER*, (Jeber:Vol. 1, No 1 Februatri 2020). 9

³⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah Perkata*, (Syaamil Internasional, 2008), 203.

Hadis dari Imam Ahmad, dari Anas ibn Malik ra., Rasulullah SAW bersabda: *“Lâ ‘alaykum an ta’jabû bi ahadin hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû*, kalian tidak perlu merasa takjub (bangga) atas seseorang hingga kamu melihat sesuatu yang dihasilkannya”. Jelas sekali bahwa ungkapan *“hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû”* merujuk pada kinerja, hasil kerja seseorang.

Hadis lain yang berasal dari Abu Sa’îd ra., Sa’îd ibn Sa’âd ibn Malik al-Khudri ra., menyebutkan bahwa Rasulullah Saw. bersabda: *“Innallâha mustakhlifukum fî hâ fa yanzhura kayfa ta’amalûn”* (HR Muslim). Ungkapan *“kayfa ta’amalûn”* menjadi bukti bahwa Allah pun akan menilai cara kerja kita, termasuk dalam bekerja sebagai wujud dari *“hablun minan nâs”*. Setelah bekerja dan beramal, seluruh penilaian itu akan dikembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil; baik atau buruk.³⁹

Allah menuntut kita untuk bekerja, dan Allah membalas semua yang telah kita lakukan, sebagaimana diwahyukan dalam Surah At-taubah. Aspek yang paling luar biasa dari ayat ini adalah pernyataan Allah bahwa keinginan atau niat untuk melakukan harus benar.

Karena mendorong orang untuk bekerja adalah salah, Allah menghukum mereka. Karena pekerjaan adalah kebutuhan, maka tidak aneh jika Umar bin Khathab dulunya mengusir orang yang sekarang kita sebut teroris.

³⁹<https://jejakkebaikan.wordpress.com/2012/03/26/al-quran-dan-penilaian-kinerja-2>. (Diakses pada Minggu 19 September 2021 Pukul 20:57).

b. Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa dimensi diantaranya yaitu Pencapaian sasaran, kerjasama, inisiatif, sumbangan kepada kemajuan karyawan serta perilaku lainnya, faktor eksternal menjadi penentu tingkat prestasi kinerja karyawan, adapun yang dimaksud yaitu faktor lingkungan, perilaku pemimpin, desain jabatan yang diberikan, penilaian kerja, umpan balik serta administrasi dalam hal pengupahan.

Mengenai turunnya kinerja karyawan bisa disebabkan berbagai faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor dari kepemimpinan yang diterapkan tidak cocok menurut karyawan, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta motivasi yang kurang baik, maka dari itu perlu adanya suntikan motivasi pada karyawan dengan bertujuan untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.⁴⁰

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam suatu kinerja juga memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu

⁴⁰ Mahadin Shaleh, Firman, "*Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*" Google Books," accessed January 22, 2021, https://books.google.co.id/books?id=LWR9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Kinerja+Karyawan&hl=en&sa=X&ved=2ahUKewiuxlalk_uAhWXeX0KHbh3D744ChDoATADegQIBRAC#v=onepage&q=KinerjaKaryawan&f=false.

yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - e) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Hal tersebut merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.⁴¹
- d. Faktor-Faktor Yang Menentukan Dan mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja dikatakan tercapai dengan tujuan yang sudah ditentukan, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi, adapun faktor tersebut diantaranya yaitu :

- a) Kemampuan karyawan, di mana kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan dengan kompeten dan efisien.
- b) Managerial *skill* (Kemampuan pimpinan perusahaan), faktor ini merupakan manajer ingin mengetahui kemampuan dari karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Manajemen kinerja yang efektif yaitu digunakan untuk membantu karyawan dalam mencari potensial yang akan mendapat peluang untuk mendapatkan prestasi dengan cara di posisikan sesuai bidang yang dikuasai oleh karyawan tersebut.

⁴¹Mahadin Shaleh, Firman, "Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Google Books," accessed January 22, 2021., 10

- c) Lingkungan kerja yang baik, faktor ini meliputi hubungan anantara pemilik, manajer dengan karyawan berjalan dengan baik. Lingkungan yang bersih dan memberikan kenyamanan pada karyawan. Faktor lingkungan ini tentunya dapat mendukung terciptanya budaya dalam organisai yang positif seperti keterlibatan, tantangan dan keseriusan, mempunyai kebebasan dalam pengambilan keputusan, terdapat waktu luang untuk melakukan inovasi baru, keterbukaan dalam mengutarakan pendapat, lingkungan yang santai serta adanya rasa percaya dan keterbukaan antar satu sama lain.⁴²
- d) Upah Kerja, yaitu kompenasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan yang meliputi upah, bonus dan bagi hasil atau uang servis ketika perusahaan mengalami pendapat yang baik.
- e) Motivasi, Faktor ini merupakan komponen penting untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja, karena motivasi ini merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan. Diantaranya yaitu berupa kesadaran dalam diri untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin baik untuk diri sendiri maupun perusahaan.
- f) Disiplin, merupakan unsur pokok dalam mencapai kualitas dan keberhasilan dari suatu manajemen. Disiplin ini berupa pemberian informasi kepada karyawan mengenai kebijakan yang sudah ditetapkan

⁴²Zamzami, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'ah* (Studi Kasus di Restoran Abdullah Har Cabang Palembang), Skripsi, (Palembang Universitas Raden Patah Palembang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam). 30

mengenai standar moral dan etika yang terdapat dalam di dalam organisasi itu sendiri.⁴³

- g) Pendidikan serta pengalaman kerja, Faktor ini sangat penting dalam mengarahkan karyawan untuk diposisikan dengan kompetensi yang dimiliki. Dengan pendidikan ini bisa menentukan baik tidaknya kinerja dari karyawan tersebut.⁴⁴

Dapat dipahami dengan baik bahwa memperoleh kinerja karyawan itu sulit karena berbagai elemen seperti gaji, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja, dan banyak lagi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kuswandi bahwa kebahagiaan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan adalah semua elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

Harus dipahami bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kata lain. Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, pekerjaan fisik, tekanan sosial dan perubahan.⁴⁵

3. Metode Pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI)

- a. Pengertian *Key Performance Indikator* (KPI)

Key Performance Indikator (KPI)

Merupakan sebuah indikator kinerja yang sangat penting yang terukur serta dapat memberikan informasi mengenai sejauh mana

⁴³Zamzami, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'ah* (Studi Kasus di Restoran Abdullah Har Cabang Palembang). 31

⁴⁴Zamzami, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'ah*. 33

⁴⁵Zamzami, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'ah*. 33

strategis perusahaan dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. *Key Performance Indicator* atau indikator kinerja kunci yaitu suatu Indikator yang menjelaskan informasi sejauh mana kita telah berhasil dalam telah melaksanakan suatu target kerja yang diinginkan perusahaan.⁴⁶

Adapun *Indikator Key Performance* ini mempunyai syarat diantaranya yaitu indikator mempunyai konsep terukur serta dikalkulasi, Indikator ini sebaiknya berpedoman dengan hasil yang inginkan. Dalam *Key Performance Indicator* (KPI) ini tingkat keberhasilan setiap indikator harus jelas, serta spesifik dan terukur. Ukuran keberhasilan dalam *key performance* ini harus disampaikan secara jelas sehingga bisa mencapai tujuan awal pengukuran tersebut. Adapun Manfaat dari pengukuran indikator kinerja ini yaitu sebagai pengelolaan kinerja dengan sistem *key Performance Indikator* yaitu, sebagai berikut:

- a) Melalui metode ini maka penilaian kinerja pada karyawan dapat diketahui dan dievaluasi secara lebih dan terstruktur, maka unsur subyektivitas bisa diminimalisir dari masalah yang akan terjadi.
- b) Melalui penetapan penilaian kinerja karyawan ini bisa terarah dengan tepat, maka bisa lebih memahami dengan baik dari segi penilaian kinerja karyawan tersebut. Maka dengan hal tersebut

⁴⁶Mamik, "Manajemen Sumber Daya Manusia - - Google Books," accessed January 21, 2021, https://books.google.co.id/books?id=RP_ADwAAQBAJ&printsec=frotoncover&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj6jJmUIK3uAhWiILcAHapXDikQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=manajemen+sumber+daya+manusia&f=false.

bisamenjadi motivasi tersendiri untuk para pegawai bekerja agar bisa optimal dalam segi kinerjanya.

- c) Melalui penetapan *Key Performance Indicator* ini jugabisa dijadikan sebagai obyek dan terukur, maka transparansi dalam proses pembinaan kinerja pegawai ini bisa di sistem dengan baik.

b. Indikator Pengukuran *Key Performance Indicator* (KPI)

Dalam pengukuran *Key Performance Indicator* ini, terdapat pedoman dalam menentukan sebuah indicator, yaitu SMART-C, adapun penjelasan mengenai SMART-C yaitu:

- 1) *Specific* (Spesifik) merupakan sebuah indikator kinerja harus dijelaskan sesuai dengan spesifik.
- 2) *Measureable* (Terukur) Merupakan sebuah indikator kinerja yang digunakan sebagai pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI).
- 3) *Achievable/Attainable* (Realistis/ dapat di capai) dalam hal penentuan indikator kerja harus sesuai dengan keadaan yang sudah berlangsung agar langkah ini bisa tercapai dengan baik.
- 4) *Relevant* (Relevan) Indikator ini digunakan sebagai lingkup bisnis dan proses untuk organisasi maupun departemen yang terikat.
- 5) *Time Bound* (Batasan Waktu) Sebuah target yang disesuaikan dengan indikator kinerja yang mempunyai batasan waktu.
- 6) *Challenging* (Menantang) sebuah sasaran dalam mencapai suatu target indikator kinerja yang dicapai dalam

periode sebelumnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Penyusunan *Key Performance Indicator* (KPI)

Dalam penyusunan sebuah KPI seharusnya disesuaikan dengan tingkatan yang ada dalam organisasi, yang tentunya harus selaras, integritas serta bersama untuk menjadi komitmen antara manajemen serta karyawan. Pada saat sudah selesai dalam menentukan tingkatan tersebut untuk melakukan evaluasi bersama, serta pengesahan dalam mencapai untuk mendapatkan timbal balik untuk sebuah pencapaian kinerja karyawan.

Beberapa rangkaian ukuran ditawarkan dalam KPI yang lebih fokus pada karakteristik kinerja organisasi dan lebih memperhatikan keberhasilan organisasi saat ini dan masa depan. David Parenter mengajukan tujuh kesimpulan mengenai tampilan KPI yang terjadi di perusahaan yang membuat KPI secara holistik.⁴⁷

Ketujuh kesimpulan karakteristik KPI tersebut adalah:

- a. Ukuran pada *Non Financial*, pada ukuran ini tidak dinyatakan dalam bentuk rupiah, dolar, yen dan euro dan lain – lain, tetapi pada ukuran secara kualitatif.
- b. Ukuran frekuensi pelaporan, pada ukuran ini ditulis apakah harian atau 24 jam/7 hari.
- c. Selalu ditindaklanjuti oleh *CEO (Chief Executive Officer)* dan pihak manajemen, apabila ada koreksi atau tanggapan harus

⁴⁷Moeheriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 20 12).

ada tindak lanjut dari direksi dan pihak manajemen.

- d. Semua staf ikut berpartisipasi dan memahami pengukurannya dan tindakannya.
- e. Seluruh karyawan dan tim ikut bertanggung jawab.
- f. Berpengaruh signifikan, misalnya berpengaruh hampir pada inti semua faktor kunci keberhasilan (*Critical Success Factor/CSF*).
- g. Berpengaruh positif, misalnya memengaruhi ukuran kinerja yang lain.⁴⁸

Menurut Moehariono, penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI) adalah baik, karena indikator yang digunakan mencerminkan tujuan perusahaan, merupakan kunci keberhasilan, dan harus dipenuhi. Mengukur kinerja perusahaan untuk menentukan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan secara objektif. KPI adalah perhitungan yang memperhitungkan aspek terpenting dari sebuah organisasi, seperti rencana kerja karyawannya.⁴⁹

Ada beberapa kata kunci untuk mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI), diantaranya yaitu:

- 1) Memiliki proses bisnis.
- 2) Tujuan yang jelas dari proses bisnis.
- 3) Ada ukuran kuantitatif dan kualitatif dari hasil dan dibandingkan dengan tujuan.
- 4) Investigasi unsur-unsur yang mempengaruhi tujuan. Dalam mengidentifikasi KPI maka tujuan yang ingin dicapai haruslah memiliki ciri-ciri

⁴⁸Moehariono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. 42

⁴⁹Moehariono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Hlm.52

spesifik, terukur, dapat dicapai, orientasi hasil atau relevan, dan ada batasan waktu.⁵⁰

Key Performance Indicator (KPI) sering digunakan untuk membantu bisnis dalam menentukan keadaan perkembangan mereka saat ini dan merumuskan rencana untuk tindakan di masa depan. *Key Performance Indicator* (KPI) adalah alat yang berguna untuk menentukan arah tujuan perusahaan dan berfungsi sebagai tolak ukur untuk menetapkan target dan kerangka waktu.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami pada kinerja karyawan Berdasarkan pengukuran *Key Performance Indikator* (KPI) ini, sebelumnya penulis mencari serta menelaah berbagai penelitian sebelumnya, dalam pencarian ini penelitian tersebut menemukan suatu hasil diantaranya yaitu:

- a. Ihsan Rahmat & Netta Agusti dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan*”. Menyatakan bahwa dalam penelitian ini menghasilkan pembahasana yaitu implikasi pentingnya membangun kebijakan sumber daya manusia dari manajer senior, yang sangat menjiwai agama. Karena diyakini mampu menutup kesenjangan antara aturan teks dengan tataran praktik.⁵¹

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini perbedaan Dalam segi penerapan manajemen sumber daya manusia pada

⁵⁰Moeheriono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*.50

⁵¹ Ihsan Rahmat, Netta Agusti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan*, (Bengkulu:IAIN Bengkulu Syiar Vol. 18 No. 1, 2018)

karyawan yang sebelumnya belum menggunakan metode dalam pengukuran, dan penelitian ini akan dihitung dengan metode pengukuran yaitu *Key Performance Indicator* (KPI). Sedangkan persamaan dalam penelitian ini Sama-sama meneliti mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia islam dari segi sejarah, nilai dan benturan.

- b. Djaelany Haluty dengan judul “Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas” menyatakan bahwa dalam penelitiannya sumber daya manusia itu modal kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada, karena sumber daya yang ada diciptakan agar bermanfaat untuk umat manusia.⁵²

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini, perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian di atas bahwa Penelitian ini menjelaskan bahwa sangat penting dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sedangkan yang akan diteliti itu mengenai penerapan yang di ukur dengan *Key Performance Indicator* (KPI). Sedangkan persamaan dalam penelitian ini Penelitian ini mempunyai kesamaan yaitu meneliti terkait manajemen sumber daya manusia yang berkualitas.

- c. M. Zikwan, A. Muhyiddin Khotib dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia di UD. Kuda Mass Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa dalam penelitiannya langkah peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu adanya langkah diantaranya yaitu melakun program 3D,

⁵²Djaelany Haluty, Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas, (Gorontalo:Jurnal Irfani, Vol. 10 No. 1, 2014)

memanajemen system STAF yaitu disiplin shalat, disiplin waktu dan disiplin aturan.⁵³

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini, perbedaannya Penelitian yang dilakukan ini meneliti mengenai sumber daya manusia dalam karyawan akan tetapi belum dilakukan, pengukuran kinerja menggunakan metode berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI). Dan persamaan dalam penelitian ini Sama-sama meneliti penerapan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Ach. Fadlail dan Fatimala dengan judul “Manajemen SDM Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Adeeva Group Jember“ menyatakan bahwa Penelitian ini menghasilkan bahwa Strategi mengenai manajemen sumber daya manusia Islami yang diterapkan di CV Adeeva Group ialah menerapkan sifat keadilan. Karena yang dimaksud dengan adil yaitu seperti adanya reward pada karyawan.⁵⁴

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan mengenai strategi yang dipakai perusahaan sumber daya manusia islami, ada perbedaan sedikit karena yang akan saya teliti yaitu segi implementasi manajemen sumber daya manusia islami dengan metode *Key Performance Indicator* (KPI). Dan persamaan dalam penelitian ini

⁵³M. Zikwan, A. Muhyiddin Khotib, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Ud Kuda Mass, (Situbondo : Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam.2020)

⁵⁴Ach. Fadlail dan Fatimala, Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Adeeva Group Jember, (Situbondo: Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam Universitas Ibrahim. Vol. 1 No. 1, 2020)

sama mengenai sumber daya manusia lebih tepatnya pada strategi yang dipakai oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- e. Syafrudin, Diana Djuwita dan Sri Mulyati dengan judul “*Key Performance Indicator Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Di Unit Pengelola Kegiatan Lestari*” menyatakan bahwa Hasil Keseluruhan Penilaian Kinerja Unit Pengelola Kegiatan Lestari berdasarkan Kriteria penilaian dengan *Key Performance Indicator* dapat diketahui kinerja secara keseluruhan cukup, dari perspektif keuangan kurang baik, dari perspektif pelanggan baik, dari perspektif proses bisnis internal kurang baik dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran baik diakumulasi mendapat nilai cukup.⁵⁵

Penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang akan kami lakukan, perbedaannya dengan penelitian yang akan kami lakukan bahwa dalam penelitian tersebut tidak mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia. Dan persamaannya sama-sama membahas tentang kinerja dan *Key Performance Indicator* (KPI).

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yaitu suatu penjelasan yang bersifat sementara pada suatu permasalahan yang timbul di suatu tempat, yang akan dijadikan sebagai objek penelitian yang disusun berdasarkan dari tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, yaitu berupa bagan

⁵⁵ Syafrudin, Diana Djuwita dan Sri Mulyati (2017) dengan judul “*Key Performance Indicator Dalam Mengukur Kinerja Karyawan Di Unit Pengelola Kegiatan Lestari*”(Cirebon : *Al-Mustashfa*, Jurnal penelitian, Vol. 2 No. 2, 2017).

yang bertujuan untuk memaparkan dalam mengembangkan kerangka berfikir pada suatu objek. Adapun dari pemaparan di atas dapat digambarkan melalui bagan berikut ini:

Tabel 2.1
Skema Kerangka Berfikir

