

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring pesatnya perkembangan teknologi pada era sekarang, turut diimbangi pula dengan pesatnya perkembangan di dunia ekonomi, termasuk di dalamnya yaitu ekonomi Islam. Di tengah-tengah krisis pandemi Covid-19 saat ini yang mewabah masyarakat dunia termasuk Indonesia, memang sedikit banyak berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia secara umum, namun untuk kegiatan perekonomian berbasis Islam secara keseluruhan masih menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, walaupun dalam penerapannya masih ditemukan kelemahan maupun kekurangan. Tanda-tanda perkembangan ekonomi Islam tersebut dapat dilihat dengan banyak bermunculan perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi yang menggunakan sistem manajemen berbasis syariah.

Perkembangan ekonomi Islam tersebut bukan tanpa sebab, mengingat penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam memiliki keyakinan bahwa keberkahan dan keselamatan akan didapat apabila kaum muslim menerapkan dan mengamalkan ajaran agama Islam dalam berkehidupan. Salah satunya termasuk berkegiatan ekonomi yang harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Penerapan prinsip atau nilai Islam dapat diterapkan pada pengelolaan manajemen, sebagaimana dibahas pada penelitian yang akan dilaksanakan.¹

Untuk menjalankan organisasi atau perusahaan harus menerapkan manajemen yang tepat, mengingat manajemen adalah termasuk dari beberapa bidang ilmu pengetahuan yang memiliki kontribusi besar dalam menentukan kesuksesan atau keberhasilan dari suatu perusahaan, yang di dalamnya menyangkut unsur pengelolaan terhadap sumber daya perusahaan. Penerapan manajemen di dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan sehingga mencapai hasil maksimal. Pengelolaan manajemen yang tepat dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini manajemen memiliki fungsi untuk mengatur segala aktivitas perusahaan dengan baik, tepat, rapi, terencana dan terarah. Sebagaimana pendapat Andrew E. Sikula (2011), bahwa manajemen berkaitan dengan segala aktivitas-

¹ Muzayyanah Jabani, Tadjuddin, "Palita: Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam," *Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13-34.

aktivitas yang menyangkut merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan, menempatkan, mengarahkan, memotivasi, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilaksanakan perusahaan dengan harapan dapat menghubungkan bermacam sumber daya yang dimiliki perusahaan agar dapat menghasilkan sebuah produk atau jasa yang efisien²

Seiring dengan perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi yang semakin pesat berdampak pada perubahan selera dan keinginan konsumen³. Untuk memenuhi keinginan tersebut, perusahaan berlomba-lomba melakukan inovasi dengan menciptakan produk atau jasa yang dapat memuaskan konsumen (customer satisfaction) untuk memenangkan persaingan ini, sumber daya memiliki peran sentral untuk terus melakukan inovasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya dalam organisasi atau perusahaan memegang peranan penting yang akan memberi nilai lebih pada seluruh bidang yang ada di dalam organisasi perusahaan. Di sini tugas penting yang harus dilakukan seorang pemimpin (manager) adalah mempersiapkan dan mengelola SDM yang ada dalam perusahaan secara efektif dan optimal.⁴

Penerapan MSDM bukanlah hal yang baru di dalam lingkungan sebuah organisasi, khususnya organisasi di bidang bisnis atau sering disebut dengan perusahaan. Perilaku manusia yang bekerja sama secara terstruktur dalam arti sengaja, terencana dan terarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu sudah ada sejak zaman dahulu sehingga untuk memastikan kapan mulainya penerapan manajemen sumber daya manusia sangat sulit untuk diketahui. Bersamaan dengan perilaku manusia untuk bekerjasama pada organisasi, dibarengi pula pemikiran manusia untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.⁵

Perkembangan dan pengimplementasian MSDM pada lingkungan perusahaan tidak terlepas dari pengaruh budaya yang berkembang di wilayah sekitar perusahaan tersebut berada. Seperti yang telah diketahui bahwa agama, sejarah dan kebudayaan

² Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2011)

³ Melayu Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 1.

⁴ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kudus: Nora Media Interprise, 2011), 1-2.

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2000), 1.

merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi karena ketiganya memiliki nilai dan simbol di dalam kehidupan manusia. Sehingga secara tidak langsung, perkembangan budaya dan nilai-nilai sosial bahkan kegiatan ekonomi dipengaruhi oleh keberadaan agama dalam masyarakat. Membuat daya pikir individu atau masyarakat dalam berkehidupan mengacu pada aturan agama.

Dari perkembangan pemikiran yang ada di tengah-tengah masyarakat tersebut, terbentuklah konsep MSDM berbasis syariah (nilai-nilai Islam). Dalam kitab Al-Qur'an diperintahkan kepada setiap muslim untuk senantiasa berpedoman pada aturan-aturan Allah SWT dalam menjalankan setiap aspek kehidupan, termasuk dalam penerapan konsep manajemen. Di mana dalam pengelolaannya wajib memperhatikan dan melibatkan nilai-nilai Islam.⁶ Sebagaimana yang terdapat pada Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ
 مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ
 تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu, apabila, Diantara kamu berselisih pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Hadits), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian, jika demikian lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (QS. An-Nisa: 59)”⁷

Dalam pandangan Islam, konsep mengenai manajemen berbasis syariah berasal dari nash-nash Al-Qur'an dan Hadits serta bersumber dari nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang di tengah-tengah masyarakat. Dalam manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia berbasis syariah hal utama yang perlu

⁶ Muzayyanah Jabani, Tadjuddin, “Palita: Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam,” *Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13-34.

⁷ Alquran, an-Nisa ayat 59, Alqur'an dan Terjemahnya (Jakarta: Departemen Agama RI, Pustaka Al-Kautsar)

diperhatikan adalah masalah perbuatan atau perilaku manusiannya, karena perilaku berhubungan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan seseorang. Apabila setiap perbuatan seseorang telah dilandaskan pada nilai-nilai keimanan dan ketauhidan maka perbuatannya akan menjadi baik dan terkendali, sebab menyadari bahwa Allah SWT senantiasa mengawasi dan membalas setiap perbuatan baik dan perbuatan buruk seseorang.⁸

Membuat segala aktivitas dalam kegiatan ekonomi tidak dapat terlepas dari karakteristik agama. Seperti yang ada pada sistem perbankan yang ada di Indonesia di mana mayoritas masyarakatnya beragama Islam, menuntut adanya sistem perbankan dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah. Pertumbuhan perbankan syariah yang tumbuh pesat beberapa tahun kebelakang menggambarkan minat masyarakat tentang ekonomi berbasis syariah semakin bertambah. Dalam perkembangan yang menggembirakan tersebut tentu disadari oleh banyak pihak bahwa kebutuhan sumber daya manusia berbasis syariah merupakan suatu hal yang terpenting dan utama. Tuntutan kebutuhan akan sumber daya manusia yang handal merupakan sebuah tantangan sekaligus dapat dijadikan sebuah peluang. Aktivitas usaha perbankan syariah pada umumnya merupakan pengembangan dari perbankan konvensional, yang muncul sebagai solusi dalam menanggapi tuntutan masyarakat yang menginginkan dan membutuhkan pembayaran imbalan tanpa didasari pada sistem bunga, melainkan berdasarkan pada prinsip bagi hasil sebagaimana yang diterangkan pada syariah (hukum) Islam.

Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam biasanya dapat dijumpai pada lembaga keuangan syariah. Salah satunya BMT (Baitul Mal Wa Tanwil). BMT merupakan badan usaha mandiri terpadu dengan kegiatan usaha *bait al-wa at-tanwil* yakni mengembangkan usaha produktif dan investasi dengan tujuan meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu lembaga BMT juga mengurus perihal titipan zakat, infaq dan sedekah kemudian menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanat.⁹

⁸ Eka Sri Wahyuni, "Baabu Al-Ilmi : Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan," *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 2, no. 1 (2017): 133.

⁹ Nurul Huda, *Baitul Mal Wa Tanwil: sebuah Tinjauan Teoritis* (Jakarta: Amzan, 2016), 35.

Keberadaan BMT sebagai salah satu lembaga keuangan syariah, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tidak menghendaki adanya sistem perbankan konvensional dikarenakan prinsip yang digunakannya. Produk yang dihasilkan BMT pada umumnya bersifat *universal*, artinya tidak dikhususkan pada kelompok masyarakat tertentu, meskipun dalam prinsip operasionalnya harus didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, yaitu berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi, baik menyangkut aspek kualitas ataupun kuantitas memang sangat berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas dan kesuksesan suatu organisasi. Bagi BMT sebagai lembaga keuangan bisnis berbasis nilai-nilai syariah, kualifikasi dan kualitas dalam manajemen sumber daya manusia dituntut adanya keseimbangan antara *knowledge*, *skill* dan *ability* dengan komitmen moral serta integritas pribadi. Penanaman terhadap aspek moralitas diyakini sebagai faktor kunci kesuksesan (*key success factor*).

Seperti pendapat Hermawan Kartajaya dan Syakir Sula (2006) yang menerangkan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, dalam lembaga keuangan dalam hal ini BMT, sumber daya manusia yang dimiliki harus memiliki karakteristik *sifatul anbiyah* yaitu *shiddiq* (benar dan jujur), *amanah* (terpercaya, kredibel), *tabligh* (komunikatif) dan *fatamah* (cerdas). Disertai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sehingga dalam penerapan MSDM berbasis nilai-nilai Islam harus benar-benar mampu di ilhami oleh segenap karyawan lembaga keuangan syariah, bukan hanya sebatas kedok syariah belaka atau bahkan menganggap sumber daya manusia yang ada pada lembaga keuangan syariah saat ini merupakan SDM dadakan dan karbitan yang muncul untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak, sehingga mendapatkan ilmu kesyariatannya dalam waktu yang singkat atau terbatas¹⁰

Dalam penelitian ini peneliti mengadakan penelitian pada salah satu lembaga keuangan syariah yaitu di BMT Al Hikmah Semesta Kantor Pusat yang berlokasi di Jln. Jepara-Bangsri km 10, Jambu RT 33/RW 07 Mlonggo, Jepara. Sampai saat ini BMT Al Hikmah Semesta telah menjalankan kegiatan usahanya selama 25 tahun sejak berdirinya pada tanggal 4 april 1997. Dalam kurun waktu tersebut telah terjadi perubahan dari segi nama lembaga maupun dari jumlah asetnya, dari awal mula bernama Koperasi

¹⁰ Hermawan Kartajaya, Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan Media Utama, 2006), 120.

Serba Usaha BMT Al-Hikmah Jepara yang belum berbadan hukum dengan aset awal sebesar Rp.4.500.000,00 (empat juta lima ratus ribu rupiah.) hingga pada tahun 2016 berubah nama menjadi KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta yang saat ini memiliki modal aset hingga ratusan miliaran rupiah. Terdapat banyak produk layanan yang ada di BMT Al Hikmah Semesta, mulai dari produk simpanan (sirela, sisuka, pendidikan, beasiswa dan siberlian), produk pembiayaan (murobahah, musyarokah, mudharobah, rohn, ijaroh) dan produk baitul mal (santunan yatim dan dhuafa, wakaf tunai, layanan kesehatan, dakwah dan pendidikan.). Sampai saat ini BMT Al Hikmah Semesta memiliki total karyawan sebanyak 204 orang yang tersebar di 35 kantor cabang dan 1 kantor pusat yang terletak di Mlonggo, Jepara dengan rincian sebagai berikut :

Table 1.1
Data Statistik Jenjang Jabatan Karyawan BMT Al-Hikmah Semesta

No	Jabatan	Jumlah
1.	Manajer Umum	1
2.	Kepala Bagian	4
3.	Kepala Cabang	36
4.	Staf Pusat	20
5.	Petugas Pembiayaan	33
6.	Petugas Pemasaran	54
7.	Teller	44
8.	<i>Customer Service</i>	12
	Total	204

Sumber : Kabag SDM dan Litbang BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data karyawan berdasarkan jenjang jabatan karyawan pada BMT Al-Hikmah Semesta yaitu manajer umum sebanyak 1 orang, kepala bagian sebanyak 4 orang, kepala cabang sebanyak 36 orang, staf pusat sebanyak 20 orang, petugas pembiayaan sebanyak 33 orang, petugas pemasaran sebanyak 54 orang, teller sebanyak 44 orang, *Customer Service* (CS) sebanyak 12 orang. Dengan total seluruh karyawan pada BMT Al-Hikmah Semesta sebanyak 204 orang dengan rincian 156 karyawan laki-laki dan 48 karyawan perempuan, 172 karyawan tetap, 27 karyawan kontrak dan 5 karyawan magang yang semuanya tersebar di 35 kantor cabang dan 1 kantor pusat. Selain data

karyawan berdasarkan jenjang jabatan, terdapat juga data karyawan berdasarkan dengan latar belakang pendidikan atau pendidikan terakhir. Berikut data karyawan BMT Al-Hikmah Semesta berdasarkan dengan latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data statistik Latar Belakang Pendidikan Karyawan BMT Al-Hikmah Semesta

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	43
2.	Diploma 3 (D3)	12
3.	Sarjanah 1 (S1)	149
Total		204

Sumber : Kabag SDM dan Litbang BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data karyawan berdasarkan pendidikan terakhir karyawan pada BMT Al-Hikmah Semesta yaitu karyawan dengan pendidikan terakhir tingkat SMA sebanyak 43 orang, tingkat D3 sebanyak 12 orang dan tingkat S1 sebanyak 149 orang. Dengan total seluruh karyawan pada BMT Al-Hikmah Semesta yaitu sebanyak 204 orang.

Pada penelitian Maman Sulaiman (2018) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam dan Komitmen Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Kepada Kualitas Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tasikmalaya”. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan variabel nilai-nilai Islam dan variabel komitmen terhadap pengelolaan SDM berdampak positif terhadap meningkatnya etos kerja dan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan kabupaten Tasikmalaya.

Pada penelitian Pajri (2018) yang berjudul “Penerapan MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani) Berbasis Nilai-Nilai Islam pada Bank BRI Syariah Kecamatan Jelutung Jambi”. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia mencakup proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan sudah sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai Islam, hal tersebut dapat dibuktikan dari proses penyeleksian dimana pelamar tidak hanya cukup melengkapi berkas administratif saja, tetapi pelamar dituntut harus memenuhi persyaratan yang lain seperti

beragama Islam, fasih dalam membaca Al-Qur'an dan harus memiliki sifat *shiddiq, amanah, tabligh, fatanah dan istiqomah*.

Pada penelitian Erwin Nur Huda, dkk(2014) yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan (studi pada Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa BPU Rosalia Indah melaksanakan program pengelolaan MSDM yang telah tercantum dalam kebijakan peraturan perusahaan dalam upaya untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten yang dapat menjalankan tugas secara profesional sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Maman Sulaimana terletak pada lokasi penelitian, dimana penelitian yang dilakukan Maman Sulaiman berlokasi di lembaga pemerintahan sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi pada lembaga keuangan mikro syariah yaitu BMT Al Hikmah Semesta. Perbedaan lainnya yaitu penggunaan metode penelitian, di mana penelitian yang dilakukan oleh Maman menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan Pajri, hal yang menjadi perbedaan terletak pada penambahan variabel penempatan kerja. Di mana untuk penelitian yang dilakukan Pajri tidak menjelaskan mengenai variabel penempatan kerja yang ada di Bank BRI Syariah sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menjelaskan mengenai penempatan kerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan Erwin Nur Huda, dkk terletak pada pengelolaan MSDM antara konvensional yang ada di BPU Rosalina Indah dengan MSDM berbasis nilai-nilai Islam yang ada di BMT Al Hikmah Semesta.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis menaruh perhatian besar untuk meneliti secara mendalam mengenai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah salah satunya di lembaga keuangan BMT dalam upaya menciptakan SDM yang berkompeten serta mampu mengimplementasikan nilai-nilai Islam dalam menjalankan aktivitasnya sebagai karyawan. Maka dari itu penulis memberikan judul penelitian "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara).

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan penjabaran permasalahan yang disebutkan oleh penulis mengenai "**Penerapan Manajemen Sumber Daya**

Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam (Studi Pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara)”, maka dapat disimpulkan bahwa fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana penerapan nilai-nilai Islam di dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ada di BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara sebagai bentuk problematika mengatasi persaingan antar lembaga keuangan yang semakin ketat, sehingga dengan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam diharapkan dapat tercipta MSDM yang unggul (kompeten) dan sesuai dengan prinsip syariat Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat memaparkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara?
2. Bagaimana pemahaman karyawan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara?
3. Apakah kendala yang dihadapi dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ketiga rumusan masalah yang telah disebutkan, penulis membagi tujuan penelitian dalam tiga kriteria sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara.
2. Untuk mengetahui pemahaman karyawan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitaian yang sudah dilaksanakan penulis diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran atau referensi secara teoritik dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang studi perbankan syariah, terkait dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian yang sudah dilaksanakan penulis diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan serta gambaran di dalam penerapan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat di dalam suatu perusahaan, khususnya di BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara, supaya memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten serta dibekali dengan nilai-nilai Islam.

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dalam penerapan ilmu ekomomi Islam yang dipelajari selama ini dan ilmu pengetahuan baru mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam yang ada di BMT Al-Hikmah Semesta Kantor Pusat Mlonggo, Jepara.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kudus

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur serta referensi mahasiswa yang dapat dijadikan sebagai bahan tambahan informasi mengenai penerapan manajemen sumber daya manusis berbasis nilai-nilai Islam yang ada di lembaga keuangan syariah.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas serta lebih memudahkan pembaca dalam memahami, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai hal-hal pembahasan penelitian pada tiap-tiap bab, sehingga nantinya diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Pada bagian awal ini terdiri dari beberapa bagian, di antaranya : halaman judul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan majlis pengujian munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan pedoman transliterasi Arab-

Latin, kata pengantar, daftar isi, daftar singkatan, daftar tabel dan daftar gambar/grafik

2. Bagian Isi

Pada bagian isi ini memuat pokok gambaran garis besar skripsi yang terdiri dari 5 (lima) bab, di mana dari 5 (lima) bab tersebut saling berhubungan satu sama lainnya karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini menjelaskan mengenai beberapa bagian di antaranya latar belakang masalah dari apa yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari hasil penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang dipakai oleh peneliti sebagai pedoman dalam penelitian, yang meliputi deskripsi mengenai teori ekonomi Islam, manajemen sumber daya manusia (rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja) dilanjutkan dengan pembahasan mengenai penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai jenis dan pendekatan yang diambil peneliti, setting penelitian, subyek penelitian sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data serta teknik analisis data

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran BMT Al-Hikmah Semesta, yang didalamnya meliputi sejarah berdirinya BMT Al-Hikmah Semesta, visi dan misi BMT Al-Hikmah Semesta, Produk simpanan dan pembiayaan BMT Al-Hikmah Semesta, sistem operasional BMT Al-Hikmah Semesta, deskripsi data penelitian serta analisis data

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan serta saran dari hasil penelitian

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dokumentasi berupa foto, transkrip wawancara serta riwayat hidup penulis.

