

**STRATEGI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA INSANI**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)

OLEH:

YENI ENDA SARI
NIM 1516610034

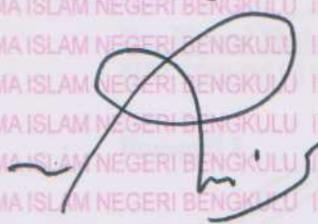
**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2019 M / 1440 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Yeni Enda Sari, NIM 1516610034 dengan judul "Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu" dalam Membangun Sumber Daya Insani. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

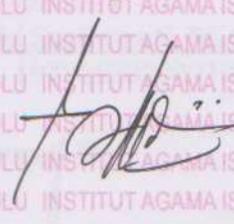
Bengkulu, Juli 2019 M
Dzulkaedah 1440 H

Pembimbing I



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II



Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut

Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dalam Membangun Sumber Daya Insani".

oleh Yeni Enda Sari NIM. 1516610034, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan

Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

pada :

Hari : **Senin**

Tanggal : **19 Agustus 2019 M / 18 Dzulhijjah 1440 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan

sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah,

dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 20 Agustus 2019 M

19 Dzulhijjah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP. 196606161995031002

Sekretaris

Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

Penguji I

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 19761124 2006041002

Penguji II

Yosy Arisandy, M.M
NIP 198508012014032001



Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnaini, M.A
NIP 197304121998032003

MOTTO

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

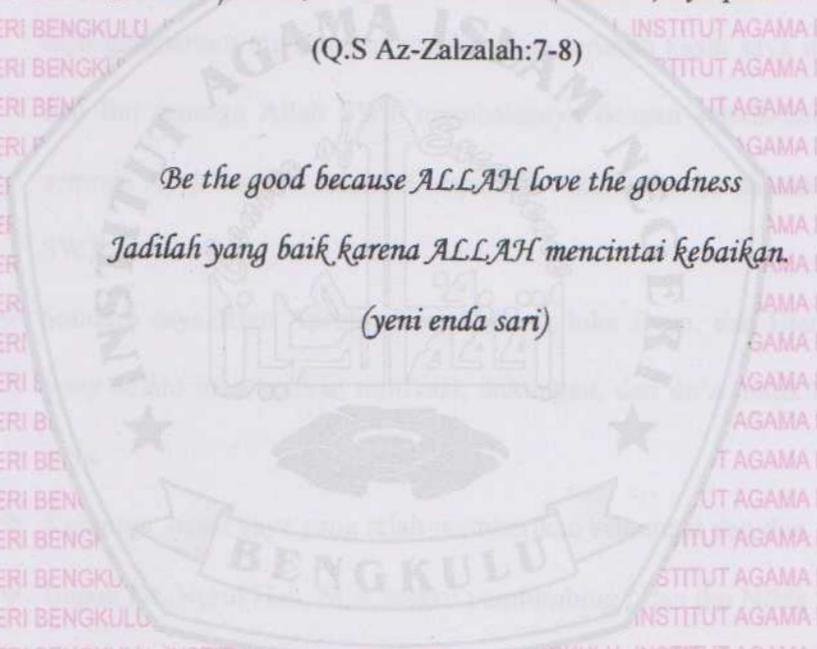
Artinya : barang siapa yang berbuat kebaikan (sebesar biji dzarrah) niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa yang berbuat kejahatan (sebesar biji dzarrah) niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula".

(Q.S Az-Zalzalah:7-8)

Be the good because ALLAH love the goodness

Jadilah yang baik karena ALLAH mencintai kebaikan.

(yeni enda sari)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

❖ Kedua orang tua saya, Ayahanda saya Aula Solihin dan Ibunda saya Saripah Siregar yang senantiasa selalu memberikan do'a, dukungan, kasih sayang, serta pengorbanan yang sangat luar biasa, tiada kata yang dapat saya gambarkan untuk mengucapkan rasa terima kasih saya untuk Ayah

dan Ibu semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baiknya. Dan semoga Ayah dan Ibu selalu dilimpahkan nikmat dan kesehatan oleh Allah SWT.

❖ Saudara saya Rian Aprino, Neti Yuliani, Inka Evya, dan Elena Ervianti yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan do'a untuk kesuksesan saya.

❖ Keluarga besar saya yang telah memberikan semangat dan doa.

❖ Bapak Dr. Nurul Hak, M.A selaku pembimbing I dan ibu Nilda Susilawati, M.Ag. selaku pembimbing II yang bersedia memberikan watonya dalam membimbing saya menyelesaikan tugas akhir dan selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

❖ Ibu Eka Sriwahyuni, S.E, M.M selaku PA yang telah memberikan motivasi dan dukungannya.

❖ Teman-teman saya yang selalu mendukung dan menyemangati saya yaitu Syarifah, Jelita, Yuliana, dan Mardha. Terima kasih banyak karena selalu menemani saya dalam keadaan susah maupun senang.

❖ The Team Pawon Uyeah (Siti Magfiroh, Sodik Cahyo, dan Yuliana Harahap) yang telah memberikan semangat dan dukungannya.

❖ Mbak Riri yang telah memberikan dukungan dan semangat.

❖ Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah Reguler 2 Angkatan 2015.

❖ Teman-teman KKN 117 Desa Jagung Manis yang telah mendukung saya.

❖ Almamater yang selalu menempahku dan menemani setiap langkahku dalam menjalani perkuliahan sampai selesai.

❖ Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama beberapa tahun saya menjalani perkuliahan.

❖ Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul “STRATEGI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA INSANI” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 14 Agustus 2019

Mahasiswa yang menyatakan



YENI ENDA SARI

NIM 1516610034

ABSTRAK

Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Bengkulu dalam membangun sumber daya insani

Oleh Yeni Enda Sari, NIM. 1516610034.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dalam membangun sumber daya insani. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian bahwa : (1) Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani yaitu: perencanaan dalam kegiatan memberikan wawasan dengan melakukan kegiatan PPL (Praktik Pengalaman Lapangan), seminar, ekstrakurikuler, kurikulum yang baik berbasis KKNI dengan membentuk matakuliah etika dan pengembangan kepribadian, etika bisnis islam, dan manajemen sumber daya insani. (2) Kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani yaitu rendahnya motivasi dan semangat mahasiswa, dan kurangnya jumlah dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Kata Kunci :Strategi, Sumber Daya Insani, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dalam membangun sumber daya insani”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran agama islam sehingga umat islam mendapatkan petunjuk dan arahan ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terimakasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di “Kampus Hijau” IAIN Bengkulu
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
3. Dr. Nurul Hak, M.A selaku pembimbing I dan Nilda Susilawati, M.Ag selaku pembimbing ke II, telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
4. Kedua orang tuaku yang selalu medoakan kesuksesan penulisan

5. Bapak & ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagi ilmunya dengan penuh keikhlasan.
6. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan yang terbaik dalam hal administrasi
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, Juli 2019
Penulis

Yeni Enda Sari
NIM.1516610034

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Kegunaan Penelitian	5
F. Penelitian Terdahulu	5
G. Metode Penelitian	9
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	9
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	9
3. Informan Penelitian	10
4. Sumber Data	10
5. Teknik Pengumpulan Data	10
6. Teknik Analisis Data	11
H. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Insani	
1. Pengertian	14
2. Manfaat Sumber Daya Insani	15
3. Kualifikasi Sumber Daya Insani Dalam Muamalah	17
4. Sifat Yang Harus Dimiliki Sumber Daya Insani	18
5. Karakteristik Sumber Daya Insani	21
B. Manajemen Sumber Daya Insani	
1. Pengertian	27
2. Aspek-Aspek yang Dimiliki oleh Sumber Daya Insani.....	28
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani	31
C. Strategi	
1. Pengertian	34
2. Sifat- Sifat Strategi	35
3. Perumusan Strategi	35
4. Pendekatan-Pendekatan Strategi	36
5. Sasaran Strategi Dalam Organisasi.....	39

**BAB III GAMBARAN UMUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM**

- A. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.....41
- B. Visi, Misi dan Tujuan.....44
- C. Motto, Nilai Dasar, dan Keyakinan Dasar46
- D. Struktur Organisasi.....47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam
Membangun Sumber Daya Insani.....49
- B. Kendala Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Dalam
Membangun Sumber Daya Insani52

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan60
- B. Saran.....60

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek tenaga kerja atau sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangannya, perusahaan akan mengalami berbagai permasalahan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipimpin dan dikelola secara baik dan profesional.¹ Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya.² Dengan pengelolaan secara baik dan profesional diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif dan akan tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan.³

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia.⁴ Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama Islam, setelah itu hadits dan ijtihad ulama. Oleh karenanya,

¹ Sudaryono, *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), h. 117-118

² Burhanuddin Yusuf & M. Nur Riyanto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 26

³ Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 11-13

⁴ Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 142

pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Allah berfirman dalam QS. Al-Zalzalah (99) : 7-8.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ

Artinya: *“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan, meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kebaikan itu. Dan Barangsiapa mengerjakan kejahatan meskipun seberat zarah, akan dilihatnya (balasan) kejahatan itu.”*⁵

Di dalam surat Al-Zalzalah tersebut dijelaskan bahwa jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan Allah SWT maka akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan tidak baik juga akan mendapat ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syariah.⁶

Sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satunya adalah perusahaan di sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Usaha kecil dan menengah mempunyai peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Usaha kecil dan menengah juga merupakan usaha yang paling dapat bertahan ketika terjadi

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Hati Emas, 2014), h. 599

⁶ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.11

krisis ekonomi dan mampu menyerap tenaga kerja serta mengurangi angka pengangguran.

Di Indonesia, jumlah penduduk dengan usia produktif lebih banyak daripada jumlah lapangan kerja yang tersedia. Hal ini mendorong orang Indonesia berlomba-lomba untuk membuka bisnis yang sebagian besar tergolong sebagai pelaku usaha kecil dan menengah. Sehingga tidak heran jika Indonesia merupakan Negara paling banyak yang memiliki pelaku usaha di sektor usaha kecil dan menengah dibandingkan dengan Negaranegara lain. Perkembangan jumlah unit usaha kecil dan menengah yang terus meningkat, tentu akan dapat membuka lapangan kerja yang semakin banyak dan juga persaingan usaha yang semakin ketat. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional agar usaha yang didirikan mampu bersaing dan tidak mengalami kebangkrutan.

Perguruan tinggi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya insani yang berkualitas yang mampu bersaing di dunia kerja dengan ilmu yang di pelajari selama kuliah. Salah satunya adalah kampus IAIN Bengkulu. Kampus IAIN Bengkulu di harapkan dapat menghasilkan kualitas SDM yang berkualitas dan memiliki akhlak baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa mahasiswa IAIN yang memahami tentang ekonomi Islam di harapkan mampu mengaplikasikan ilmunya, namun tidak sedikit alumni mahasiswa IAIN Bengkulu khususnya FEBI yang bekerja di lembaga keuangan non Islam seperti asuransi konvensional dan lain-lain. Oleh karena itu peneliti ingin

meneliti tentang strategi lembaga pendidikan dengan judul “**Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Dalam Membangun Sumber Daya Insani**”

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka peneliti membatasi penelitian dalam membahas strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani mahasiswa khususnya program studi Ekonomi Syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani?
2. Apa saja kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani?

D. Tujuan Masalah

Adapun tujuan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani.
2. Untuk mengetahui kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini juga diharapkan adanya manfaat yang diperoleh sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian yang diharapkan berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan pengalaman baru dalam penelitian mengenai strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani
- b. Bagi mahasiswa, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam memilih jurusan yang sesuai dengan kemampuan.
- c. Bagi Fakultas, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pelayanan dan pengajaran yang baik kepada mahasiswa.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan berjudul “Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam Membangun Sumber Daya Insani”. Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan pandangan dan juga referensi. Adapun referensi penelitian yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fatatun Halimah ⁷ pada tahun 2016, dengan judul penelitian “*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap*”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dimana penulis mengumpulkan data dengan melakukan studi mendalam berupa wawancara dengan manajer PPSDI, observasi terhadap fenomena yang terjadi dan mendokumentasikan data tersebut. Kemudian data tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif-kualitatif yang dimaksudkan untuk mendiskripsikan situasi yang bersifat fakta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Khonsa Cilacap menurut pandangan penulis terdapat pada proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tahun,dan lokasi. Sedangkan persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti yaitu sumber daya manusia.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Saepulloh (2013)⁸, ” *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam*”. Berdasarkan hasil penelitian implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di PT. Taekwang dapat dihasilkan bahwa manajemen sumber daya

⁷Fatatun Halimah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bmt Khonsa Cilacap*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Program Studi Ekonomi Islam, 2016, h. 12

⁸Saepulloh, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam*, skripsi, Universitas Sultan Syarif, Program Studi Ekonomi, 2017, h.15

manusia (MSDM) meliputi beberapa fungsi yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam perspektif ekonomi Islam kegiatan diatas termanifestasikan dalam aspek kompetensi, aspek budaya organisasi, aspek sistem penghargaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada informan, lokasi, dan tahun. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel sumber daya manusia yang akan diteliti.

3. Jurnal nasional oleh Norvadewi yang berjudul” *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami*”. Adapun hasil penelitian ini Manajemen memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan. Manajemen sebagai produk peradaban manusia bukanlah sesuatu yang bebas nilai karena di dalamnya terkandung norma-norma agama dan nilai-nilai keadilan. Islam sebagai salah satu agama yang dianut oleh sebagian besar rakyat Indonesia telah memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya tidak terkecuali dalam kehidupan ekonomi. Dalam manajemen, manusia menjadi faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan/organisasi. Manajemen sumber daya insani dalam Islam mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yang didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah dan manusia adalah khalifatullah fil ardhi. Kedua hal ini menjadikan manusia sebagai subjek

dalam kehidupan termasuk dalam kehidupan ekonomi/bisnis. Manajemen sumber daya insani bertanggung jawab untuk membentuk SDM yang *kafa'ah* (profesional), *amanah* (terpercaya) dan *himmatul amal* (semangat kerja). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi, waktu. Sedangkan persamaannya sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia.⁹

4. Jurnal Internasional oleh Ritambharasingh yang berjudul " *A Study On Conceptual Framework Of Human Resource Accounting In India* " adapun hasil penelitian adalah akuntansi sumber daya manusia sebagai konsep modern di bidang akuntansi. Ini adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia. Pengukuran investasi dalam sumber daya manusia akan membantu organisasi untuk mengevaluasi pengeluaran yang dilakukan dalam sumber daya manusia selama periode waktu tertentu. Untuk perbaikan organisasi, perlu untuk mengevaluasi nilai sumber daya manusia secara sistematis dan mencatat informasi yang berkaitan dengan mereka dalam laporan keuangan organisasi untuk mengkomunikasikan nilai waktu mereka kepada waktu pengguna laporan keuangan. Dari informasi manajemen akuntansi sumber daya manusia dapat mengambil yang tepat keputusan tentang upaya keputusan masa depan mereka. Dalam makalah ini telah dilakukan upaya untuk memasukkan aspek konseptual yang berbeda akuntansi sumber daya

⁹ Norvadewi, *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami*, Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri, Samarinda, 2017, h. 12

5. manusia yang berfokus pada keseluruhan kemajuan dan pengembangan di bidang sumber daya manusia akuntansi.¹⁰ Adapun perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi, dan tahun, sedangkan persamaan sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden. dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap suatu perilaku, fenomena, peristiwa masalah atau keadaan tertentu.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung dari Desember sampai Juni 2019. Adapun lokasi penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu. Adapun alasan dalam pemilihan lokasi berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti mendapatkan bahwa masih terdapat alumni mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang masih bekerja di lembaga keuangan non syariah.

¹⁰ Ritambharasingh, *A Study On Conceptual Framework Of Human Resource Accounting In India, International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR), Anand Agricultural University*, 2016, h.14

3. Informan Penelitian

Peneliti mengambil informasi penelitian adalah Dekan, dan Wakil Dekan II, Wakil Dekan III, Kepala Jurusan, dan Kepala Prodi.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yakni sumber data yang di peroleh dari pihak pertama.¹¹ Dalam penelitian ini data primer didapat dari wawancara atau *interview* kepada Dekan, dan Wakil Dekan II, Wakil Dekan III, Kepala Jurusan, dan Kepala Prodi.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.¹² Dalam penelitian ini peneliti menggunakan buku-buku, jurnal, dan lainnya yang relevan sebagai bahan pendukung penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan bagian awal dalam teknik pengumpulan data dalam penelitian lapangan. observasi dilakukan peneliti yaitu dengan cara mendatangi Dekan, dan Wakil Dekan II, Wakil Dekan III, Kepala Jurusan, dan Kepala Prodi.

¹¹Saipuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2015), h.91

¹²Saipuddin Azwar, *Metode Penelitian...* , h. 92

b. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.¹³ Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan cara wawancara secara langsung baik secara terstruktur maupun wawancara bebas dengan pihak Dekan, dan Wakil Dekan II, Wakil Dekan III, Kepala Jurusan, dan Kepala Prodi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data pendukung yang dikumpulkan sebagai penguatan data wawancara. Jenis – jenis data dokumentasi dapat disesuaikan oleh kebutuhan peneliti, bisa berupa gambar–gambar, data angka, sejarah dan dokumen–dokumen penting yang ada tentang subyek dan situasi sosial.¹⁴

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan yaitu reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

¹³Nana Syaodih Sukmadinata, *Jenis – Jenis Penelitian*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 216

¹⁴Mukhtar, *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, (Jakarta : GP Press Group, 2013). h.199

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data (penyajian data). Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.¹⁵

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, maka penulis membagi sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I menguraikan pendahuluan yang menjadi pondasi dari setiap karya ilmiah yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 338

Bab II berisi landasan teori tentang teori yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sebagai sumber informasi referensi.

Bab III berisi gambaran umum objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Bab IV berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani dan kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani.

Bab V berisi kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan merupakan penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan, serta saran merupakan anjuran yang diberikan peneliti kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian yang berguna bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Insani

1. Pengertian

Sumber daya insani menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah segenap atau seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan tersebut.¹ Atau dapat juga diartikan bahwa, Sumber daya insani adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan dan lainnya untuk mencapai urgensi yang diinginkan.

Menurut Yusuf Suit-Almasdi Sumber Daya Insani adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali. Dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Menurut Abdurrahman Fathon Sumber Daya Insani merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat

¹ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2016), h. 252

dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu.²

SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.³

Sehingga dapat disimpulkan Sumber Daya Insani (SDI) adalah kemampuan yang dimiliki sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan dengan adanya sumber daya insani dapat mencapai tujuan organisasi.

2. Manfaat Sumber Daya Insani

Adapun manfaat sumber daya insani adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjalankan usahanya karena ada kemampuan (*skill*)

Karena SDI adalah segenap kemampuan manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka manfaat sumber daya insani yang pertama ini adalah dalam menjalankan suatu perusahaan karyawannya harus mempunyai kemampuan pada bidang yang dikerjakan. Dan juga penempatan karyawan yang sesuai kemampuan yang dimilikinya.

² Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta : Prestasi Pustaka, 2014), h. 5

³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h.

b. Penggerakan dengan kemampuannya

Suatu perusahaan akan terus berkembang dan maju apabila ada sumber daya yang menggerakannya. Dengan adanya SDI yang kompeten di suatu perusahaan maka akan menciptakan iklim perusahaan yang terus berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

c. Mengelola dengan kemampuan

Manusia atau karyawan adalah pengelola dalam suatu perusahaan, mau secanggih apapun teknologi yang digunakan suatu perusahaan apabila tidak ada manusia yang mengelolanya maka perusahaan tersebut tidak mampu berjalan. Dalam mengelola suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya insani yang mempunyai skill yang profesional sehingga mampu mengelola perusahaan dengan baik.

d. Menjalankan dengan kemampuan

Begitu halnya dengan mengelola, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penjalan suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya insani yang di tempatkan sesuai dengan keahliannya masing – masing maka suatu perusahaan akan berjalan sesuai dengan tujuan atau visi dan misi perusahaan tersebut.

e. Aktivitas / perannya dalam suatu organisasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, adanya penggera, pengelola, dan penjalan suatu perusahaan, maka semua ativitas dalam

suatu perusahaan itu merupakan proses yang dilakukan oleh sumber daya insani.

f. Pencipta dengan kemampuannya

Selain penggerak, pengelola, dan penjalan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya insani juga berperan sebagai pencipta didalam perusahaan. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh Sumber daya insani, harus mampu menciptakan apa yang di perlukan baik untuk keperluan internal ataupun eksternal perusahaan.⁴

Sehingga dapat disimpulkan bahwa manfaat dari sumber daya insani ada 6 yaitu menjalankan usaha karena kemampuan hal ini berkaitan dengan kemampuan sumber daya yang dimiliki, penggerak dengan kemampuan, pengelola, menjalankan dengan kemampuan maksudnya sesuai dengan tujuan dan visi misi perusahaan, aktivitas dalam organisasi, dan pencipta dengan kemampuan maksudnya sumber daya insani itu inovatif.

3. Kualifikasi Sumber Daya Insani Dalam Muamalah

Ada beberapa kualifikasi sumber daya insani yaitu:

a. Spesialis ilmu syariah tanpa memahami ilmu ekonomi

Di Aceh sendiri yang menguasai ilmu syariah atau agama sangat banyak, tetapi hanya menguasai ilmu syariah saja tidak mengetahui ilmu ekonomi. Sehingga pada tipe ini seseorang itu hanya bisa menyelesaikan suatu masalah hanya berpandang pada hukum

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEF-Yogyakarta, 2014), h. 69

syariat saja, tidak bisa mengkolaborasikan bagaimana dalam menyelesaikan masalah juga melihat perkembangan masyarakat sekitarnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada tipe ini seseorang hanya bisa menyelesaikan masalah hanya sebatas masalah – masalah yang normatif saja. Sehingga mampu menemukan prinsip – prinsip syariah dalam ekonomi.

b. Spesialis ilmu ekonomi tetapi memahami ilmu syariah

Tipe orang pada tingkatan ini sedikit lebih maju dibandingkan dengan tipe yang pertama. Dimana pada tipe ini sudah spesialis dalam bidang ekonomi juga memahami ilmu syariah. Sehingga ahli pada tipe ini sudah mampu menyelesaikan suatu masalah dengan cara menganalisis masalah tersebut. Bagaimana masalah ekonomi yang sekarang ini dapat diselesaikan dengan sistem ekonomi islam.

c. Spesialis dalam ilmu ekonomi dan spesialis dalam ilmu syariah

Ahli tipe ini sudah sangat maju dibandingkan dengan kedua sistem di atas. Dimana pada tipe ini seseorang sudah spesialis di bidang ekonomi dan juga sudah spesialis dalam ilmu syariah. Ahli tipe inilah yang sebenarnya di perlukan oleh dunia, orang yang mampu mengetahui ilmu ekonomi dan ilmu syariah. Tetapi orang yang memiliki kemampuan ganda ini sangat sulit di dapat, apabila ada dari seribu hanya ada satu orang saja.⁵

⁵ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2015), h. 33

Sehingga dapat disimpulkan kualifikasi sumber daya insani dalam muamalah itu ada 3 yaitu spesialis ilmu syariah tanpa memahami ilmu ekonomi, spesialis ilmu ekonomi tanpa memahami ilmu syariah, dan spesialis dalam ilmu ekonomi dan syariah.

4. Sifat Yang Harus Dimiliki Sumber Daya Insani

a. Kejujuran

Jujur merupakan sikap pertama sekali yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang pekerjaannya. Benar dalam berbuat, benar dalam mengelola dan benar dalam menjalankannya. sikap jujur akan tumbuh apabila ada nilai ketauhidan dan aqidah yang kuat di dalam hatinya, dimana semua tindakannya di pantau atau diawasi oleh Allah SWT dan adanya konsekuensi di akhirat nanti apabila seorang karyawan itu bersikap tidak jujur.

b. Kesiediaan melakukan atau beradaptasi dengan lingkungan

Didalam sumber daya insani juga di haruskan seorang karyawan itu mampu beradaptasi dengan lingkungan dimana dia bekerja. Betapa banya orang yang keluar dari pekerjaannya karena tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dia bekerja. Walaupun dalam mencari pekerjaan itu harus sesuai dengan kenyamanan, tetapi apabila kita sudah dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja maka kenyamanan itu akan tercipta dengan sendirinya.

c. Ketaatan dalam memahami aspek legal atau hukum yang berlaku

Tujuan hukum itu di ciptakan adalah untuk mengatur semua tingkah laku manusia. Dengan adanya hukum maka semua aktivitas akan tersusun secara teratur dan akan mencapai visi dan misi yang telah di buat di masa yang lalu. Seseorang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan mampu menaati semua peraturan yang berlaku. Kedisiplinan inilah yang harus dimiliki oleh sumber daya insani. Dan juga kesadaran diri itu yang sangat penting, karena tanpa kesadaran diri maka akan susah menjalankan semua yang direncanakan apalagi rencana itu penuh dengan hukum yang mengaturnya.

d. Keterbukaan dalam menyelesaikan masalah khusus atau kearifan dalam menyelesaikan masalah.

Setiap perbuatan yang dilakukan itu pasti akan munculnya suatu masalah, masalah itu tidak akan pernah selesai apabila kita tidak menyelesaikannya. Dalam suatu organisasi berbicara masalah itu sangat banyak terjadi, baik dari masalah internal organisasi atau masalah eksternal organisasi. Disinilah diperlunya sumber daya insani yang dengan kemampuannya dapat menyelesaikan masalah tanpa menimbulkan masalah yang lebih besar. SDI dalam menyelesaikan suatu masalah itu harus saling terbuka antara satu orang dengan orang lainnya, sehingga dapat di musyawarahkan secara bersama apa yang menimbulkan masalah tersebut dan bagaimana cara menyelesaikan masalah tersebut. Sumber daya insani dituntut dalam menyelesaikan

suatu masalah itu harus bersifat adil dan arif dalam setiap keputusan yang diambilnya, jangan sampai ada orang lain yang menerima efek buruk dari keputusan yang kita ambil dalam menyelesaikan masalah tersebut.

e. Kesehatan struktur organisasi

Setiap organisasi memiliki struktur organisasinya masing – masing. Suatu struktur organisasi itu akan sehat apabila orang atau *humainware* yang menjalankan struktur organisasi itu dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sempurna. Disinilah diperlunya menempatkan pekerja sesuai skill yang dimilikinya supaya tercipta iklim struktur organisasi yang sehat. Dengan adanya Sumber daya insani ini mampu menciptakan dan menjaga struktur organisasi supaya selalu sehat dan berjalan dengan baik.

f. Perkembangan Kinerja

Pekerja yang produktif itu adalah pekerja yang mampu terus berkembang dan mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Sumber daya insani harus memiliki kemampuan ini, karena apabila seorang yang kualitas kerjanya tidak pernah berkembang dari awal sampai sudah lama dia bekerja maka ini akan menimbulkan iklim perusahaan yang buruk. Peningkatan kinerja itu sangat penting karena apabila seorang yang terus berkembang kinerjanya maka akan

memberikan surplus kepada perusahaan dan mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.⁶

Ada beberapa sifat yang harus dimiliki sumber daya insani yaitu kejujuran, beradaptasi dengan lingkungan, memahami hukum yang berlaku, keterbukaan, kesehatan struktur organisasi, dan perkembangan kinerja.

5. Karakteristik Sumber Daya Insani

Karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut, yaitu :

a. Shiddiq (benar)

Shiddiq artinya 'benar dan jujur'. Sifat jujur merupakan sifat yang paling utama yang harus ada di setiap diri manusia yang insani. Sifat shiddiq ini mengajarkan kepada setiap insan untuk selalu berlaku benar, baik berlaku benar dalam perbuatan dan benar dalam setiap perkataannya.

Sifat Shiddiq pertama sekali harus dimiliki oleh seorang pemimpin. seorang pemimpin, harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan. Contohnya jujur dalam strategis yang menyangkut dengan visi dan misi. Dan dalam menyusun rencana dan sasaran perusahaan. Pertama sekali Sebagai pemimpin perusahaan, harus jujur kepada karyawan sebagai pekerja, kepada

⁶ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: kencana, 2016), h.87

investor dan bahkan kepada pesaing. Sehingga bisnis benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran.

Jangan hanya pemimpin yang harus bersifat shiddiq, tetapi semua karyawan di dalam suatu perusahaan juga harus memiliki sifat shiddiq. Apabila suatu perusahaan dijalankan oleh sumber daya insani yang menanamkan sifat shiddiq, maka iklim internal dan eksternal perusahaan akan harmonis. Alangkah indahnya jika kita bisa menjalankan bisnis dengan sifat shiddiq dan mempengaruhi lingkungan bisnis kita dengan sifat shiddiq. Kekotoran, kezaliman, kemunafikan, penipuan, dan keserakahan akan lenyap dengan menghidupkan sifat-sifat shiddiq di benak semua pelaku bisnis.

b. Amanah (jujur/terpercaya)

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran adalah amanah. Ia juga merupakan salah satu moral keimanan. Sumber daya insani haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya. Allah Swt. Berfirman:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨٠﴾

Artinya : "Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat dan

janji janjinya" (QS AI-Mu'minin : 8).⁷

Dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan sifat amanah adalah salah satu sifat untuk mendapatkan kemitraan dari pihak lain. SDI yang amanah adalah SDI yang dapat mengelola suatu perusahaan yang sesuai dengan ketentuan atau bahkan akan melebihi SOP. SDI yang amanah itu akan bekerja dengan sungguh – sungguh karena SDI yang amanah itu mendirikan prinsip bahwa apapun perbuatan yang kita lakukan akan kita pertanggung jawabkan di akhirat nanti di hadapan Allah SWT.

c. Tabligh (transparan)

Orang yang memiliki sifat tabligh, akan menyampaikan sesuatu dengan benar / berbobot dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Didalam perusahaan sifat tabligh ini sangat penting di ciptakan, karena harus ada kejelasan informasi pada setiap bidang organisasi, supaya memudahkan setiap pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. SDI harus memiliki sifat tabligh ini karena harus dapat menyampaikan sesuatu dengan benar dan harus berbobot atau harus mampu berkomunikasi dengan lancar dan benar . Apalagi manajer di suatu perusahaan, manajer wajib memberitahukan apa saja yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan-karyawan yang lainnya.

⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya ...* , h. 156

d. Fathanah (cerdas)

Fathanah bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Sumber daya insani yang mengaplikasikan sifat fathanah maka dia akan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. 3 kecerdasan manusia itu yaitu :

1. Kecerdas Intelektual (IQ)

Manusia diturunkan di muka bumi oleh Allah sebagai khalifah, agar mampu memelihara dan mengolah segala sumber daya yang ada di bumi untuk kemaslahatan manusia. Untuk dapat menjadi seorang khalifah manusia harus menguasai ilmu pengetahuan atau dengan kata lain harus memiliki tingkat IQ yang bagus. SDI yang berkualitas harus memiliki IQ yang tinggi. Seorang SDI yang memiliki IQ tinggi, ia akan mencari para pekerjanya yang memiliki IQ yang tinggi pula namun sesuai dengan bidangnya masing-masing.⁸

2. Kecerdasan Emosional (EQ)

SDI yang memiliki EQ yang tinggi adalah SDI yang mampu mengendalikan diri, sabar, tekun, tidak emosional, tidak reaktif serta positif thinking. SDI dengan EQ yang tinggi, ia tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan, lebih menggunakan rasio daripada emosi, tidak reaktif bila mendapat kritik, tidak

⁸ Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*, (Jakarta: FKUI, 2013), h. 13

merasa dirinya pandai dan paling benar serta tawad}u‘ atau low profile. SDI yang EQ tinggi mempunyai sikap terbuka, transparan, akomodatif, konsisten (*istiqomah*), satu kata dengan perbuatan, menepati janji, jujur, adil, dan berwibawa. SDI yang seperti ini dalam menghadapi berbagai masalah atau persoalan kerja dengan menggunakan IQ dan EQ secara proporsional.

3. Kecerdasan Spiritual (SQ)

SDI dengan tingkat SQ yang tinggi adalah SDI yang tidak sekedar beragama, tetapi juga beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. SDI tipe seperti ini adalah SDI yang selalu memegang amanah, konsisten (*istiqomah*) dan tugas yang diembannya merupakan ibadah terhadap Allah. Oleh karena itu semua sikap, ucapan, dan tindakannya selalu mengacu pada nilai-nilai moral dan etika agama, selalu memohon taufik dan hidayah Allah SWT dalam melaksanakan amanah yang dipercayakan kepadanya.⁹

Sifat fathanah dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap Muslim. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas). Allah SWT. Berfirman :

وَهُوَ الَّذِي مَدَّ الْأَرْضَ وَجَعَلَ فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْهَارًا وَمِنْ كُلِّ الثَّمَرَاتِ
 جَعَلَ فِيهَا زَوْجَيْنِ اثْنَيْنِ يُغْشَىٰ اللَّيْلَ النَّهَارَ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ
 يَتَفَكَّرُونَ ﴿٢٠٠﴾

⁹ Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas...*, h. 15-19

Artinya : *"Dan Dialah Tuhan yang membentangkan bumi dan menjadikan gunung-gunung dan sungai-sungai padanya. Dan menjadikan padanya semua buah-buahan berpasangan. Allah menutupkan malam kepada siang. Sesungguhnya pada yang demikian itu terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan"*(QS Al-Ra'd : 3).¹⁰

e. Istiqamah

Istiqamah adalah komitmen dalam menjalankan satu program untuk menuju satu tujuan. Didalam istiqamah ini mengandung konsisten, sehingga secara terus menerus apa yang dianggap baik itu dijalankan. Sumber daya insani harus memiliki sifat istiqamah ini karena dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan pasti adanya masalah dan tantangan, jadi apabila SDI ini memiliki sifat istiqamah maka insani akan lebih sabar dan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahannya.¹¹

Sehingga dapat disimpulkan karakteristik sumber daya insani yaitu terdiri dari shiddiq, amanah, tabligh, fathanah, dan istiqamah.

B. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian

Manajemen sumber daya insani menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

¹⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, h. 288

¹¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Rineka Cipta,2009), Cet. 4, h. 106

Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam Islam didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.¹²

Menurut S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang di syaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan di tingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.¹³

Sehingga dapat disimpulkan manajemen sumber daya insani adalah suatu ilmu pengetahuan yang mengatur tentang hubungan antar tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Aspek – Aspek yang Dimiliki oleh Sumber Daya Insani

Manusia dibekali dengan nafsu, diberikan akal untuk berpikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, jalan yang di

¹² W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia...*, h. 112

¹³ Melayu Hasibuan S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2017), h.25

ilhamkan kepadanya. Dengan konsep awal bahwa Allah menciptakan manusia di muka bumi ini adalah sebagai khalifah. Makna khalifah disini adalah bahwa manusia sebagai wakil Allah harus bisa memelihara lingkungan dunia, lingkungan disini pun termasuk salah satunya adalah dalam menjalankan roda kegiatan pekerjaan. Karena hidup itu harus bekerja, tanpa bekerja hidup manusia seakan kosong dan tiada bermanfaat.

Tiga aspek yang dimiliki oleh manajemen sumber daya insani adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki nilai ketauhidan (Allah SWT mengawasi) dan memiliki nilai aqidah

Nilai ketauhidan dan nilai aqidah adalah asas yang paling mendasar yang membedakan antara syariah dan konvensional. dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan aqidah, karena dengan memiliki itu akan merasakan kenyamanan dalam melakukan sesuatu, dan merasakan bahwa Seolah-olah Allah SWT itu dekat dengannya serta selalu mengawasinya dalam melakukan segala sesuatu apa yang dikerjakannya. Berbeda dengan manajemen konvensional yang beranggapan bahwa apapun yang dilakukan itu bebas mau benar atau salah, asalkan tidak ada orang yang tau perbuatan yang kita lakukan.

Walaupun perbedaan itu adalah rahmat, tetapi bukan perbedaan aqidah. Karena di dalam islam itu tidak ada toleransi mengenai aqidah ataupun keyakinan. Dan orang yang mempunyai aqidah dan tauhid

yang kuat itu akan mulia di mata Allah SWT. Seperti firman Allah dalam surat al kafirun ayat 6 “ *lakum dinukum waliyadin*” bagimu agamamu dan bagiku agamaku.

Pondasi aqidah yang kuat kita bisa yakini bahwa tidak akan orang itu melakukan hal yang salah (dalam takaran dosa besar) ataupun sampai melupakan agama.

b. Struktur organisasi untuk menjalankan organisasi tersebut

Didalam manajemen sumber daya insani struktur organisasi sangatlah diperlukan untuk membuat perencanaan sehingga mampu mempermudah dan merangkul lebih banyak kontribusi positif bagi organisasi, ketimbang hanya untuk mengendalikan keadaan yang menyimpang. Serta lebih menjamin fleksibilitas baik di dalam maupun antar posisi-posisi pekerja yang saling berinteraksi.

Berbicara struktur organisasi itu berbicara hubungan manusia dengan manusia, terlepas dari yang di atas tadi bahwa ada hubungan Allah SWT dalam setiap perbuatan kita. Karena semua aktivitas di dunia ini, itu merupakan proses yang dilakukan oleh manusia. Jadi manusia menjadi peran yang sangat utama dan sangat penting dalam manajemen sumber daya insani ini.

Untuk menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, kita perlu mengatur yang namanya struktur organisasi. Yaitu dengan cara menempatkan orang atau pekerja pada tempatnya atau pada bidang keahliannya. Setiap orang itu memiliki kemampuan atau skill yang

berbeda – beda dengan perbedaan itu bisa membuat roda aktivitas perusahaan itu berjalan dengan lancar. Misalnya seorang ahli teknologi di tempatkan pada bagian promosi itu menjadi awal kehancuran suatu perusahaan, karena itu penempatan karyawan pada tempat keahlian itu sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka seperti contoh tadi dapat kita repair ulang bahwa seorang yang ahli dalam teknologi itu di tempatkan bagian IT dan orang yang memiliki kemampuan dalam berbicara itu ditempatkan pada bagian promosi.

c. Semua perbuatan itu harus sesuai dengan sistem syariah

Sistem syariah yang disusun harus menjadikan perilakunya berjalan dengan baik. Yaitu dengan pelaksanaan sistem kehidupan secara konsisten dalam semua kegiatan yang akhirnya akan melahirkan sebuah tatanan kehidupan yang baik. Manajemen sumber daya manusia syariah yang baik adalah manajemen yang mengetahui tentang SDInya, dan selalu melakukan sesuatu perencanaan itu berdasarkan dengan syariat islam. Serta menjadikan SDInya itu sebagai SDI yang memiliki wawasan yang luas dan yang selalu tunduk terhadap aturan-aturan yang berlaku baik hukum pemerintahan maupun hukum agama atau syariat.

Semua ini sangat ada kolerasi antara nilai tauhid yang sangat penting. Agama yang akan menjadi pengontrol. Sehingga adanya hubungan antara nilai ketauhidan dan perilaku manusia dengan manusia dalam kehidupan sehari – hari.

Dengan demikian segala sesuatu yang yang dilakukan dengan baik, benar, terencana, dan terorganisasi dengan baik, maka kita akan terhindar dari keragu-raguan dalam memutuskan sesuatu atau dalam mengerjakan sesuatu. Sesuatu yang dikerjakan pada keragu-raguan biasanya akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan mungkin akhirnya tidak bermanfaat.¹⁴

Ada tiga aspek yang dimiliki oleh manajemen sumber daya insani yaitu memiliki nilai ketauhidan dan memiliki nilai aqidah, struktur organisasi untuk menjalankan organisasi, dan yang terakhir mengenai semua perbuatan harus sesuai dengan sistem syariah.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Fungsi-fungsi manajemen biasanya meliputi:

a. Perencanaan

Adalah menentukan terlebih dahulu program sumber daya manusia yang akan dilaksanakan.

b. Pengorganisasian

Manajer sumber daya manusia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan berbagai hubungan antar jabatan.

c. Pengarahan

Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan bekerja sama secara efektif.

d. Pengawasan

¹⁴ I Komang Ardana; Ni Wayan Mujiati; I Wayan Murdiartha Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2014), h.60

Pengawasan adalah mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan.¹⁵

Berdasarkan pada fungsi operasionalnya manajemen sumber daya manusia terdiri atas:

a. Perekrutan / *staffing*

Fungsi ini bertujuan untuk menyediakan atau mengadakan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Aktivitas di dalamnya termasuk rekrutmen, seleksi hingga penempatan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja. Aktivitas di dalamnya berupa training dan workshop.

c. Kompensasi Dan Keuntungan

Fungsi ini bertujuan untuk mengkaji dan melaksanakan sistem balas jasa terhadap tenaga kerja atas sumbangsih yang diberikan kepada perusahaan. Aktivitas di dalamnya berupa sistem remunerasi.

d. Perawatan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini bertujuan untuk memelihara tenaga kerja yang ada dengan memelihara motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Aktivitas di dalamnya berupa pemberian tunjangan dan jaminan sosial terhadap kesehatan, keselamatan, dan keamanan.

¹⁵ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 13.

e. Hubungan Tenaga Kerja

Fungsi ini bertujuan untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan rekannya, dan tenaga kerja dengan perusahaan, serta hubungan keduanya dengan masyarakat dan pemerintah. Aktivitas di dalamnya termasuk pembuatan kebijakan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi ini bertujuan untuk memberikan proses yang layak dalam proses pengembalian tenaga kerja kepada masyarakat sehingga kedua belah pihak, baik tenaga kerja maupun perusahaan memiliki nilai kepastian.¹⁶

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya insani pada dasarnya dibagi menjadi 4 yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

C. Strategi

1. Pengertian

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹⁷

Menurut David strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi bisnis bisa berupa perluasan geografis, diversifikasi,

¹⁶ Jajuk Herawati dan Sunarto, *MSDM Strategik*, (Yogyakarta: Amus Yogyakarta , 2016), h. 41

¹⁷ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia...* , h. 233

akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, rasionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi dan *joint venture*. Sedangkan pengertian strategi menurut Glueck dan Jauch adalah Rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

A.Halim mengatakan bahwa strategi adalah suatu cara dimana organisasi / lembaga akan mencapai tujuannya, sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman-ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi, serta sumber daya dan kemampuan internal

Sehingga dapat disimpulkan strategi adalah suatu proses perencanaan yang dirancang untuk kegiatan jangka panjang dan jangka pendek suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Sifat-Sifat Strategi

Berdasarkan bahan-bahan dari literatur, dikaji sifat-sifat strategis perusahaan dan kemungkinannya untuk diterapkan dalam perencanaan publik. Secara singkat, kajian ini menghasilkan temuan bahwa strategis perusahaan mempunyai sifat-sifat:

- a. Berorientasi lebih menuju ke tindakan, hasil, dan implementasi
- b. Mempromosikan partisipasi yang lebih luas dan beragam dalam proses perencanaannya

- c. Lebih menekankan pada pemahaman masyarakat terhadap konteks lingkungannya, mengidentifikasi peluang dan ancaman terhadap masyarakat melalui kajian lingkungan
- d. Mengandung perilaku kompetitif (bersaing) di pihak masyarakat
- e. Menekankan kajian kekuatan dan kelemahan masyarakat dalam konteks peluang dan ancaman¹⁸

Dari beberapa sifat-sifat rencana strategis tersebut perencanaan strategis berkaitan dengan perumusan arah pengembangan organisasi ke masa depan, untuk mencapai sasaran-sasaran jangka panjang dan jangka pendek.

3. Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan perusahaan, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan *customer value* terbaik. Beberapa langkah yang perlu dilakukan perusahaan dalam merumuskan strategi, yaitu:

- a. Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh perusahaan di masa depan dan menentukan misi perusahaan untuk mencapai visi yang dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.

¹⁸ George A. Steiner. *Kebijakan dan Strategi Manajemen*. (Jakarta: Penerbit: Erlangga. 2016). h. 29

- b. Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan misinya.
- c. Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan (*key success factors*) dari strategi-strategi yang dirancang berdasarkan analisis sebelumnya.
- d. Menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang dihadapi.
- e. Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.¹⁹

Sehingga dapat disimpulkan perumusan strategi berkaitan dengan visi misi, tujuan, menganalisis lingkungan intern dan internal dan dapat merumuskan faktor keberhasilan dari menganalisis strategi sebelumnya.

4. Pendekatan-Pendekatan Strategi

a. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional adalah strategi, sasaran, dan tujuan organisasi yang hanya sedikit berubah atau bahkan tidak ada perubahan sama sekali sampai batas waktu yang ditentukan, yang biasanya empat bulan atau satu bulan penuh. Pendekatan tradisional didasarkan pada pendekatan umpan balik. Pendekatan tradisional dalam pengendalian stratejik mengikuti tahapan yang berurutan sebagai berikut :

¹⁹ M. Bryson. *Perencanaan Strategis*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014). h. 65

1. Strategi diformulasikan dan manajemen puncak menetapkan sasaran
2. Strategi diimplementasikan
3. Kinerja diukur berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya

Sistem pengendalian tradisional seperti itu dinamakan pembelajaran *single-loop* oleh Chris Argyris dari Harvard University. Intinya, dengan sistem ini, sistem pengendalian hanya membandingkan kinerja aktual dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini akan tepat digunakan apabila lingkungan bisnis berada dalam keadaan yang stabil dan relatif sederhana.

Pendekatan tradisional sebagai pengendalian strategik mempunyai banyak kekurangan karena, strategi yang tidak diubah dapat menghambat perusahaan untuk bisa bersaing dalam lingkungan yang sangat kompetitif, karena untuk bisa bersaing perusahaan perlu mengubah dan menyesuaikan strateginya terus-menerus, selain itu pemikiran bahwa perusahaan yang baik bisa terus maju dengan perencanaan yang rinci dan akurat sering dipertanyakan oleh banyak kalangan, perusahaan tidak akan bisa terus maju hanya dengan mengandalkan perencanaan awal yang dibuat tanpa melakukan perubahan, perencanaan bisa menjadi tidak tepat seiring perusahaan berjalan karena dalam proses selalu terdapat perubahan lingkungan.

b. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer menekankan pada pentingnya evaluasi lingkungan (baik secara internal maupun eksternal) yang berkelanjutan untuk melihat apabila terdapat tren dan kejadian penting yang memberikan sinyal terhadap pentingnya melakukan modifikasi strategi, sasaran, dan tujuan organisasi. Dengan semakin tidak pasti dan kompleksnya lingkungan persaingan, maka kebutuhan akan sistem kontemporer semakin meningkat.

Pendekatan kontemporer dinamakan sebagai *double-loop*, dimana asumsi, dasar pemikiran, sasaran dan strategi organisasi dievaluasi, diuji dan dikaji ulang secara terus-menerus. Dalam pendekatan ini, adaptasi dan antisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal merupakan bagian integral dari pengendalian stratejik.

Sistem pengendalian kontemporer harus mempunyai empat karakteristik agar efektif :

1. Sistem ini harus terfokus pada informasi yang terus berubah yang dapat diidentifikasi oleh manajer puncak sehingga mempunyai arti stratejik yang penting.
2. Informasi harus cukup penting untuk dapat menarik perhatian manajer operasi pada semua tingkatan organisasi secara rutin dan terus-menerus.

3. Data dan informasi yang dihasilkan oleh sistem pengendalian paling baik bila diinterpretasikan dan didiskusikan pada pertemuan tatap muka dengan atasan, bawahan, dan rekan bisnis.
4. Sistem pengendalian kontemporer adalah katalis kunci bagi perdebatan tentang data, asumsi, dan rencana aksi yang dilakukan terus-menerus.²⁰

Pendekatan yang biasanya digunakan dalam penerapan strategi yaitu pendekatan tradisional dan pendekatan kontemporer.

5. Sasaran Strategi Dalam Organisasi

Sasaran (*goal*) organisasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Berbagai jenis sasaran dalam organisasi:

- a. Organisasi bisa mempunyai sasaran lebih dari satu.
- b. Organisasi dimungkinkan mempunyai sasaran yang berlawanan.
- c. Sasaran saling berkaitan satu sama lain.
- d. Ada berbeda pandangan terhadap sasaran yang akan ditetapkan.

Dalam sebuah organisasi terdapat jenis-jenis sasaran organisasi yang meliputi:

- a. Sasaran Resmi (*Official Goal*) yakni tujuan yang telah ditetapkan secara legal sesuai dengan visi yang telah ditetapkan.

²⁰ Mudrajat Kuncoro,. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. (Jakarta: Penerbit Erlangga. 2015). h.25

- b. Sasaran yang sebenarnya diinginkan (*Operative Goal*), yakni sasaran yang dicapai, namun mengalami perubahan, sehingga dimunculkan kembali sasaran yang diinginkan, sesuai dengan tujuan semula.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan organisasi, dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran, atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam rencana kegiatan atau operasional organisasi yang akan dilaksanakan.²¹

Sasaran strategi dalam organisasi ada dua yaitu sasaran resmi yaitu berkaitan dengan visi yang telah ditetapkan dan sasaran yang sebenarnya diinginkan.

²¹ Winardi. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2017). h. 51

BAB III

GAMBARAN UMUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM (IAIN) BENGKULU

A. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu bermula dari jurusan Syariah STAIN Bengkulu, yang membuka Program Studi Ekonomi Islam pada tahun 2008 dengan ketua Program Studi Bapak Masril, S.H, dengan Jurusan Syariah Bapak Drs. Amri Said. Kemudian berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 1429 Tahun 2012 tentang Penataan Program Studi di Perguruan Tinggi Agama Islam, bahwa nama Program Studi harus disesuaikan dengan PMA No.26 Tahun 2009, maka Jurusan Syariah diubah menjadi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, dengan ketua Jurusan Bapak Parmi Nurdin, S.H, dan Program Studi Ekonomi Islam menjadi Ekonomi Syariah. Pada tahun 2012 jurusan ini membuka Program Studi Perbankan Syariah, dan Ibu Desi Isnaini, MA ditunjuk sebagai ketua Program Studi. Pada tahun 2012 Ibu Desi Isnaini, MA juga sebagai ketua Program Studi Perbankan Syariah.

Kadaan ini berlanjut sampai terbitnya Peraturan Presiden RI Nomor 51 tanggal 25 April Tahun 2012 tentang perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Bengkulu menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. IAIN Bengkulu diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia, Surya Dharma Ali pada tanggal 13 Maret Tahun 2013. Berdasarkan

Peraturan Menteri Agama Negeri Republik Indonesia Nomor 35 tanggal 23 November Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja (Ortaker), dengan Rektor pertama Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH. Mulai saat itu IAIN Bengkulu memiliki tiga fakultas, yaitu fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FSEI), Fakultas Tarbiyah dan Tadris (FTT), dan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD).¹

Sejak diresmikan sampai 31 Maret 2013, FSEI dipimpin oleh mantan Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam sebagai PJS Dekan, Drs. Parmi Nurdin, SH, MH. Sejak 1 April 2013 Dekan FSEI dipercayakan kepada Dr. Asnaini, MA, sampai 7 November 2015, FSEI memiliki dua jurusan. Jurusan Syariah diketuai oleh Ibu Yusmita, MA, dan Jurusan Ekonomi Islam diketuai oleh Ibu Desi Isnaini, MA. Dalam masa kepemimpinan Ibu Dr. Asnaini, MA, FSEI mulai mengusulkan pemisahan antara Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Didorong oleh keinginan institut dan FSEI yang dikawal oleh Rektor Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH., dan tim yang dipimpin langsung oleh Dekan, maka dalam waktu 20 bulan, keinginan untuk memisahkan Fakultas tersebut membuahkan hasil. Diawali pada 17 September 2014 Tim pemisahan yang diwakili oleh Rektor IAIN Bengkulu Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH., Dekan FSEI Dr. Asnaini, MA, dan Wakil Dekan II Dra. Fatimah, MA diundang untuk mempresentasikan kesiapan pemisahan Fakultas di hotel Ibis Jakarta di depan Tim Pendis Kementerian Agama RI untuk pertimbangan

¹ FEBI. *Buku Pedoman Mahasiswa Baru 2017/2018*. (Bengkulu: 2017). h. 5-7

pemberian rekomendasi pemisahan. Akhirnya pada 5 Juni 2015 Menteri Agama RI menerbitkan PMA RI Nomor 30 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama No 35 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bengkulu, berdasarkan PMA ini IAIN Bengkulu memiliki 4 Fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, untuk pertama kali dipimpin oleh Dekan Dr. Asnaini, MA, yaitu sejak November 2015 sampai LPJ ini dibuat. Sejak dibuka, animo masyarakat untuk memilih studi FEBI Program Studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah terus meningkat, September 2016 tercatat 2.378 orang mahasiswa, dan November 2016 tercatat 2.474 orang mahasiswa.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) merupakan salah satu fakultas di IAIN Bengkulu berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia (PMA RI) Nomor 30 Tahun 2015. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) memiliki 4 program studi yaitu :

1. Prodi Ekonomi Syariah
2. Prodi Perbankan Syariah
3. Prodi Manajemen Zakat dan Wakaf
4. Prodi Manajemen Haji dan Umrah

² FEBI. *Buku Pedoman Mahasiswa Baru 2017/2018...*, h. 5-7

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu memiliki jumlah mata kuliah dalam proses belajar mengajarnya yaitu sebagai berikut:

Tabel. 1
Mata Kuliah

No	Mata kuliah	Jumlah SKS
1	Mata Kuliah Nasional / Institut	15
2	Mata Kuliah Fakultas	27
3	Mata Kuliah Program Studi	99
4	Mata Kuliah Pilihan	9
Total		150

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu telah melahirkan alumni-alumni yang berkompeten. Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu akan menjadi lembaga pendidikan ekonomi islam yang selalu akan dikembangkan dengan sains dan kewirausahaan agar terciptanya ekonomi masyarakat yang baik dan bersih.³

B. Visi , Misi dan Tujuan

1. Visi

Unggul dalam kajian dan pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam yang memadukan sains dan berjiwa kewirausahaan di Asia Tenggara tahun 2037.

³ http://febis.iainbengkulu.ac.id/?page_id=8. Diakses pada tanggal 12 November 2018

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang efektif, dinamis, dan profesional dalam ekonomi dan bisnis Islam.
- b. Melaksanakan penelitian dalam bidang ekonomi dan bisnis Islam
- c. Melaksanakan pengabdian masyarakat di bidang ekonomi dan bisnis Islam yang berbasis pada pemberdayaan.
- d. Menjalin kerjasama secara produktif dengan lembaga keuangan, pemerintah, dan swasta di tingkat lokal, nasional, dan internasional.

3. Tujuan

- a. Menghasilkan lulusan yang berkualitas secara akademis dan moral serta berorientasi global dalam bidang ekonomi dan manajemen Syariah;
- b. Menyelenggarakan pendidikan berlandaskan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik dan sehat;
- c. Meningkatkan kuantitas dan kualitas dosen untuk menghadapi persaingan global
- d. Meningkatkan kualitas penelitian dalam bidang ekonomi dan manajemen Syariah yang diorientasikan pada keunggulan global;
- e. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang ekonomi dan manajemen Syariah;

- f. Memperluas kerja sama strategis dengan pemerintah, dunia industri, dan lembaga-lembaga pendidikan.⁴

C. Motto, Nilai Dasar, dan Keyakinan Dasar

1. Motto

“EKSIS”

(Edukatif, Kreatif, Sporti, Islami, dan Santun)

2. Nilai Dasar

- a. Cerdas
- b. Ikhlas
- c. Berakhlak Mulia
- d. Jujur dan Bertanggung Jawab
- e. Disiplin
- f. Berdaya saing
- g. Mandiri
- h. Kerjasama (*Team Work*)

3. Keyakinan Dasar

Inna ma'al'ushri yusro

“Sesungguhnya dibalik kesulitan pasti ada kemudahan” (Q.S. An-Nasr:6)

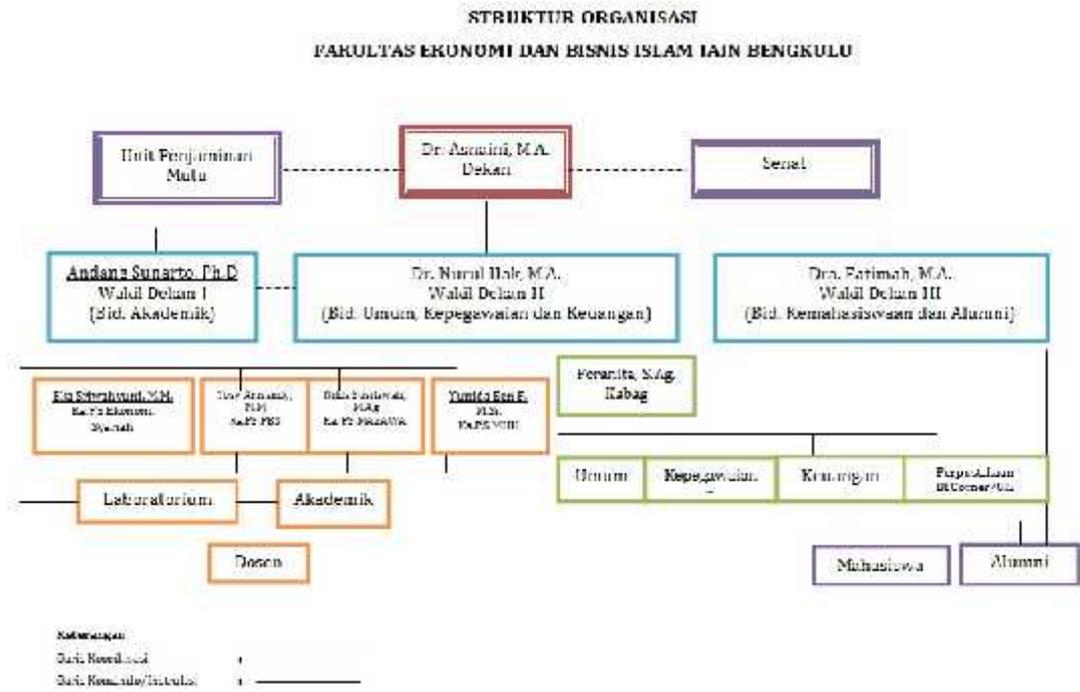
Man Jadda wa Jadda

“Siapa yang bersungguh-sungguh dia akan dapat”(Kata Al-Hikmah)⁵

⁴ http://febis.iainbengkulu.ac.id/?page_id=10. Diakses pada tanggal 12 November 2018

⁵ FEBI. *Buku Pedoman Mahasiswa Baru 2017/2018...*, h. 9

D. Struktur Organisasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam Membangun Sumber Daya Insani

Pendidikan, memiliki peranan yang strategis, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM, sangat diperlukan, agar dunia pendidikan kita berhasil dalam bidang ilmu pengetahuan, ekonomi dan teknologi. Sehingga mampu menghadapi arus persaingan globalisasi. Sejatinya pendidikan, memang harus lebih memfokuskan pada pemberian keahlian atau *life skill*.

Mekanisme pendidikan tersebut, sudah barang tentu akan memberikan peluang, bagi setiap orang untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi. Melalui pembelajaran, baik pelajaran berupa teori maupun praktek, akan bermanfaat dalam perkembangan secara individu dalam lingkungan non formal dan informal.

Dengan ilmu yang di dapat di lembaga pendidikan mampu menghasilkan sumber daya insani yang berkualitas hal tersebut karena materi yang telah di sampaikan dalam lembaga pendidikan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki mata kuliah Ekonomi Islam dalam pembelajarannya sehingga lulusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dapat mengaplikasikan ilmu Ekonomi Islam dalam mencari pekerjaan. Strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang

organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Peneliti telah melakukan penelitian tentang strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani. Adapun hasil wawancara adalah sebagai berikut:

Wawancara dengan ibu Fatimah Yunus yang mengatakan bahwa : “strategi fakultas dalam membangun sumber daya insaninya membuat perencanaan, dari perencanaan baik bersifat kegiatan maupun yang bersifat mengupayakan prasarana yg mendukung. Dari tindakan itu, contoh untuk mahasiswa pengajuan tour mahasiswa diajukan kerjasama dengan pihak rektorat apabila sudah disetujui maka pihak fakultas akan melakukan kegiatan berdasarkan RKAKL (Rancangan Kerja Anggaran Kementerian dan Lembaga) yang sudah disetujui ada juga yg sifatnya tidak melalui kegiatan rektorat itu dengan melakukan strategi kerjasama dengan pihak luar misalnya dengan beberapa lembaga bahkan diawali dengan MOU seperti febi bekerjasama dengan pihak OJK, dan perbankan. dalam bentuk kegiatan kegiatan seminar pelatihan pelatihan.¹

Selain perencanaan ibu Fatimah juga mengatakan bahwa “strategi untuk meningkatkan sdi mahasiswa ekonomi bisnis islam itu juga melalui beberapa dosen yang melakukan kegiatan kegiatan apakah itu lewat mata kuliah misalnya mata kuliah kewirausahaan dengan teori dan praktek, dan juga dengan menggunakan kurikulum KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) yang lebih terkandung untuk menunjang Sumber Daya Insani mahasiswa Ekonomi Bisnis Islam”² Bukan hanya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang harus berperan dalam meningkatkan strategi sumber daya insaninya namun juga pribadi individunya harus dibekali dengan etika dan moral agama yang baik.

Ibu Asnaini juga mengatakan bahwa”Strategi fakultas dalam membangun sumber daya insani mengacu ke visi dan misi fakultas, menyusun kurikulum yang sesuai dengan visi dan misi program studi masing-masing. Kemudian visi dan misi pengembangan prodi ini diturunkan kepada kurikulum. Dalam kurikulum ini kita menggunakan kurikulum KKNI yang mana didalamnya terdapat beberapa aturan yang berkaitan dengan teknis menyusun kurikulum KKNI.³

¹ Fatimah Yunus, Wadek III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 9 Juli 2019

² Fatimah Yunus, Wadek III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 9 Juli 2019

³ Asnaini, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 23 Juli 2019

Selain itu ibu Eka juga mengatakan bahwa:” dengan memberikan pelatihan-pelatihan *soft skill* seperti mahasiswa mengikuti seminar etika kepribadian, PPL ke luar kota dengan mengikuti kegiatan universitas pertahanan di Bogor dan Jakarta mengunjungi kementerian perdagangan, PPL dalam kota di lembaga BKKBN, Ombusman, Kantor pajak, KEMENKUMHAM, dan OJK, dan dengan pelatihan-pelatihan dengan mendatangkan pakar-pakar yang handal dalam bidangnya”.⁴ Ibu Eka hanya menjelaskan bahwa strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani mengacu pada kegiatan pelatihan-pelatihan mahasiswanya seperti pelatihan wirausaha pembuatan tahu dan susu kedelai yang dilaksanakan di L-Bass.

Ibu Desi dalam hal ini mengatakan bahwa: Memadukan ilmu Ekonomi Syariah, menyusun kurikulum berdasarkan standar KKNI berdasarkan dengan profil lulusan dan pembentukan matakuliah etika dan pengembangan kepribadian, etika bisnis islam, dan manajemen sumber daya insani. kurikulum yang disusun itu berkaitan untuk menjadikan sebagai seseorang yang ahli dalam bidang ekonomi terutama kegiatan analisis ekonomi syariah.⁵

Sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani yaitu perencanaan dalam kegiatan memberikan wawasan dengan melakukan kegiatan PPL (Praktik Pengalaman Lapangan) berbasis industri dan berbasis administrasi kantor.

⁴ Desi Isnaini, Kajar Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 3 Juli 2019

⁵ Eka Sriwahyuni, Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 3 Juli 2019

B. Kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dalam Membangun Sumber Daya Insani

Strategi merupakan suatu perencanaan serta suatu proses yang berjalan secara *evolusioner* yang mengacu pada masa depan. Dalam suatu organisasi terkadang terdapat permasalahan mengenai strategi maupun perbedaan strategi dengan tujuan organisasi.

Dalam melakukan kegiatan membangun sumber daya insani di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, peneliti mendapatkan hasil bahwa adanya kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam strategi membangun sumber daya insani. Adapun hasil wawancara adalah sebagai berikut:

Wawancara dengan Ibu Asnaini yang mengatakan bahwa: “Tentu ada kendala fakultas dalam membangun sumber daya insani, namun pihak fakultas berusaha untuk meminimalisir. Salah satu kendalanya yaitu dipenerapkannya karena kurikulum KKNI itu adalah sifatnya idealnya. Didalam implementasi atau pelaksanaannya kendalanya itu adalah di SDM/SDI nya terutama dosen atau tenaga pendidik yang masih tergolong muda-muda dan juga secara kuantitasnya masih kurang jadi tenaga dosen itu masih kurang secara jumlah dan juga kurang secara kualitasnya, kualitas yang dimaksud bukan lemah melainkan perlu adanya persamaan persepsi antara dosen-dosen yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam supaya mereka memiliki persepsi dan pemahaman yang sama bagaimana mengimplementasikan kurikulum KKNI itu.⁶

Wawancara lain juga peneliti lakukan dengan mewawancarai Ibu Eka yang mengatakan bahwa : “Motivasi mahasiswa yang masih kurang dalam meningkatkan pendidikan. Motivasi biasanya timbul dari diri sendiri. Dosen berusaha untuk memberikan mahasiswa semangat dalam kegiatan-kegiatan fakultas. sehingga mahasiswa termotivasi untuk lebih baik lagi.⁷

Selain itu, wawancara dengan ibu Fatimah yang mengatakan bahwa :

“Semangat mahasiswa yang kurang berminat dalam berwirausaha, minat

⁶ Asnaini, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 23 Juli 2019

⁷ Eka Sriwahyuni, Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 3 Juli 2019

mahasiswa yang sangat rendah dalam berwirausaha dan membangun ekonomi, basic mahasiswa yang memang bukan berasal dari sekolah atau alumni sekolah keagamaan, dengan peningkatan sumber daya insani dapat membuat suatu kebanggaan tersendiri bagi fakultas dan menambah nilai borang fakultas”.⁸

Ada beberapa karakteristik sumber daya insani yang harus dimiliki yaitu:

a. Shiddiq (benar)

Shiddiq artinya 'benar dan jujur'. Sifat jujur merupakan sifat yang paling utama yang harus ada di setiap diri manusia yang insani. Sifat shiddiq ini mengajarkan kepada setiap insan untuk selalu berlaku benar, baik berlaku benar dalam perbuatan dan benar dalam setiap perkataannya.

Sifat Shiddiq pertama sekali harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin, harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan. Contohnya jujur dalam strategis yang menyangkut dengan visi dan misi. Dan dalam menyusun rencana dan sasaran perusahaan. Pertama sekali Sebagai pemimpin perusahaan, harus jujur kepada karyawan sebagai pekerja, kepada investor dan bahkan kepada pesaing. Sehingga bisnis benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran.

⁸ Fatimah Yunus, Wadek III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, wawancara, pada tanggal 9 Juli 2019

Jangan hanya pemimpin yang harus bersifat shiddiq, tetapi semua karyawan di dalam suatu perusahaan juga harus memiliki sifat shiddiq. Apabila suatu perusahaan dijalankan oleh sumber daya insani yang menanamkan sifat shiddiq, maka iklim internal dan eksternal perusahaan akan harmonis. Alangkah indahya jika kita bisa menjalankan bisnis dengan sifat shiddiq dan mempengaruhi lingkungan bisnis kita dengan sifat shiddiq. Kekotoran, kezaliman, kemunafikan, penipuan, dan keserakahan akan lenyap dengan menghidupkan sifat-sifat shiddiq di benak semua pelaku bisnis.

b. Amanah (jujur/terpercaya)

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran adalah amanah. Ia juga merupakan salah satu moral keimanan. Sumber daya insani haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya. Allah Swt. Berfirman:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya : *"Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat dan janji janjinya"* (QS Al-Mu'minun : 8).⁹

Dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan sifat amanah adalah salah satu sifat untuk mendapatkan kemitraan dari pihak

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya ...*, h. 156

lain. SDI yang amanah adalah SDI yang dapat mengelola suatu perusahaan yang sesuai dengan ketentuan atau bahkan akan melebihi SOP. SDI yang amanah itu akan bekerja dengan sungguh – sungguh karena SDI yang amanah itu mendirikan prinsip bahwa apapun perbuatan yang kita lakukan akan kita pertanggung jawabkan di akhirat nanti di hadapan Allah SWT.

c. Tabligh (transparan)

Orang yang memiliki sifat tabligh, akan menyampaikan sesuatu dengan benar / berbobot dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Didalam perusahaan sifat tabligh ini sangat penting di ciptakan, karena harus ada kejelasan informasi pada setiap bidang organisasi, supaya memudahkan setiap pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. SDI harus memiliki sifat tabligh ini karena harus dapat menyampaikan sesuatu dengan benar dan harus berbobot atau harus mampu berkomunikasi dengan lancar dan benar . Apalagi manajer di suatu perusahaan, manajer wajib memberitahukan apa saja yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan-karyawan yang lainnya.

d. Fathanah (cerdas)

Fathanah bisa diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Sumber daya insani yang mengaplikasikan sifat fathanah maka dia akan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya.

Untuk menyiapkan generasi emas, pendidikan tetap menjadi jalan utama. Dalam hal ini, pendidikan untuk semua (*education for all*) menjadi pekerjaan yang perlu dituntaskan. Bukan sekadar pemerataan, tetapi juga peningkatan kualitas. Upaya tersebut yaitu seperti melakukan gerakan pendidikan anak usia dini serta penuntasan dan peningkatan kualitas pendidikan dasar. Di samping itu perluasan akses ke perguruan tinggi juga disiapkan melalui pendirian perguruan tinggi negeri di daerah perbatasan dan memberikan akses secara khusus kepada masyarakat yang memiliki keterbatasan kemampuan ekonomi, tetapi berkemampuan akademik. Periode saat ini sebagai upaya menyiapkan generasi untuk berpuluh-puluh tahun mendatang. Generasi masa depan harus dipersiapkan sejak sekarang.

Pendidikan harus terus berikhtiar membangun generasi bangsa yang cakap secara intelektual, anggun secara moral, dan siap menghadapi tantangan zamannya. Pendidikan juga harus mampu melahirkan generasi bangsa yang memiliki jiwa dan pikiran besar untuk membangun negerinya. Di sisi lain, yang juga perlu disadari, pendidikan bukan tanggung jawab pemerintah/negara semata. Pendidikan sebagai jalan kemajuan negeri ini harus menjadi komitmen dan kesadaran bersama.

Generasi muda Indonesia jangan merasa kalah dengan bangsa asing. Dengan level kualitas yang dimiliki, generasi muda Tanah Air memiliki kualitas yang hampir sama dan mampu bersaing di level internasional. Hanya saja, terkadang generasi muda Indonesia memiliki kelemahan dalam tiga hal yaitu komunikasi dalam Bahasa Inggris, inovatif

dan jiwa kewirausahaan, dan terakhir soft skill yang mencakup penilaian terhadap kemampuan diri sendiri.

Permasalahan dunia dan permasalahan nasional yang semakin kompleks menuntut kita untuk senantiasa belajar agar tidak gagap terhadap perubahan. Jumlah penduduk yang semakin meningkat, cadangan energi yang kian menipis, ragam budaya yang berbeda, konflik internal dan internasional mengharuskan kita untuk senantiasa belajar. Fakta yang ada memperlihatkan bahwa pendidikan konvensional pada saat ini kurang memberikan kontribusi terhadap pemecahan masalah yang ada malah semakin memperlebar kesenjangan yang ada. Pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan alternative yang dapat memberikan warna baru dalam dunia pendidikan. Selain itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat juga dilakukan dengan cara yang lain, yaitu

1. Meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia
2. Menambah lapangan kerja yang memadai
3. Peningkatan perekonomian Indonesia

Arah pembangunan sumber daya manusia di indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia di Indonesia meliputi pengembangan

kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Motivasi adalah suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku dalam rentang waktu tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menentukan ke arena mana yang hendak kita perbuat. Motivasi dapat dikatakan sebagai pengaruh kebutuhan dan keinginan pada intensitas dan arah seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk mencapai tujuan dari tingkat tertentu. motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal (lingkungan), dan faktor internal yang melekat pada setiap orang (pembawaan), tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan atau harapan masa depan.

Sedangkan belajar merupakan proses dasar dari perkembangan hidup manusia, dengan belajar manusia melakukan perubahan-perubahan kualitatif individu sehingga tingkah lakunya berkembang. Semua aktivitas dan prestasi hidup manusia tidak lain adalah hasil dari belajar, karena seseorang hidup dan bekerja menurut apa yang telah dipelajari. Belajar itu bukan hanya sekedar pengalaman, belajar adalah suatu proses, bukan suatu hasil. Oleh karena itu, belajar berlangsung aktif dan integratif dengan menggunakan berbagai bentuk perbuatan untuk mencapai hasil.

Peningkatan motivasi dan semangat mahasiswa dalam meningkatkan prestasi dalam bidang akademi dapat dilakukan dengan cara pembuatan target

yang akan dicapai misalnya dengan membuat planning untuk dapat menyelesaikan kuliah min 3,5 tahun atau 4 tahun, menunda kesenangan dalam jangka panjang, mengatur waktu maksudnya sebagai seorang mahasiswa kita dapat mengatur waktu dengan baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani yaitu : rendahnya motivasi dan semangat mahasiswa, dan kurangnya jumlah dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani mahasiswa yaitu perencanaan dalam kegiatan memberikan wawasan dengan melakukan kegiatan PPL (Praktik Pengalaman Lapangan) berbasis industri dan berbasis administrasi kantor, seminar, ekstrakurikuler, kurikulum yang baik berbasis KKNI seperti matakuliah manajemen sumber daya insani dan etika dan pengembangan keperibadian, etika bisnis islam.
2. Kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani yaitu rendahnya motivasi dan semangat mahasiswa, dan kurangnya jumlah dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

B. Saran

Setelah peneliti menguraikan pembahasan pada skripsi ini, maka peneliti ingin mengemukakan saran yang mungkin bermanfaat bagi kita semua.

1. Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam agar lebih meningkatkan motivasi dan semangat dalam meningkatkan pengetahuan.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam supaya lebih berupaya meningkatkan Sumber Daya Insaninya dengan menambah jumlah pengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari & Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Azwar, Saipuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar. 2015.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: PT. Hati Emas. 2014.
- Hani Handoko, T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF-Yogyakarta. 2014.
- Hasibuan S.P. Melayu *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2017.
- Jajuk Herawati dan Sunarto. *MSDM Strategik*,. Yogyakarta: Amus Yogyakarta. 2016.
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Komang Ardana, I. et.al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014.
- Muhammad. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. 2015.
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta : GP Press Group. 2013.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet. 4. Jakarta :Rineka Cipta. 2009.
- Sudaryono. *Pengantar Bisnis Teori dan Contoh Kasus*. Yogyakarta: CV Andi Offset. 2015
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 2014.
- Syaodih Sukmadinata, Nana. *Jenis – Jenis Penelitian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2007.
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: kencana. 2016.

Veithzal Rivai Zainal & Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2014.

Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press. 2013.

Yusuf, Burhanuddin & M. Nur Riyanto Al Arif. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2015.

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Ibu Asnaini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Wawancara dengan Ibu Asnaini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



wawancara dengan ibu Fatimah Yunus, Wadek III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



wawancara dengan ibu Fatimah Yunus, Wadek III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Wawancara dengan ibu Eka Sriwahyuni, Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Wawancara dengan ibu Eka Sriwahyuni, Ka. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Wawancara dengan ibu Desi Isnaini, Kajar Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,



Wawancara dengan ibu Desi Isnaini, Kajar Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : YEMI ENDA SARI
 NIM : 15.16.61.0034
 PRODI : EKIS (Reg 2)
 SEMESTER : 7 (Tujuh)

JUDUL YANG DIAJUKAN :

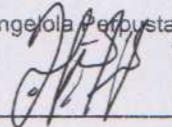
1. POTENSI Pasar Tradisional dalam meningkatkan Ekonomi ditinjau dari Ekonomi Islam
2. Analisis telayakan Usaha gula kelapa di desa lokasi baru kab. Seluma
3. Peran Strategis sistem Ekonomi Islam dalam membangun Sumber daya insani (Study kasus mahasiswa FEBI)

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan : No. 1 & 2 → sudah ada us. membahas

Pengelola Perpustakaan

 31/10/18

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan : Masalah pokoknya apa-?

Pembimbing Akademik



c. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan : survey awal dulu

Kaprodi



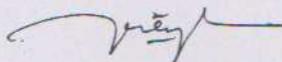
III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, judul yang diusulkan adalah : Peran Strategis Sistem Ekonomi Islam dalam membangun Sumber daya insani (Study kasus Mahasiswa FEBI) (Harus ada data awal / hasil observasi, wawancara)

Bengkulu, 31-10-2018

Mengetahui

A.n.Kajur. ERIS


 Mity Yarmu Nider, M. Ag

Mahasiswa


 YEMI ENDA SARI

PLAGIARISM SCAN REPORT

Words 13 Date May 02,2019

Characters 91 Exclude Url

0% Plagiarism	100% Unique	0 Plagiarized Sentences	1 Unique Sentences
------------------	----------------	----------------------------	-----------------------

Content Checked For Plagiarism

Strategi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bengkulu dalam membangun sumber daya insani

Sources	Similarity
---------	------------

Dasar yang dapat diandalkan untuk membangun Tim Pengajaran. Oleh karena itu, perlu dapat membangun kemitraan dengan berbagai Tim Pengajaran.

Tim Pengajaran

Bengkulu, April 2019

Pengantar I

Dr. Nural Huda, S.P.A.
NIP. 19680616199011001

Pengantar II

Nisda Salsabilla, M.Ed.
NIP. 1990062020067102000

Mengarahi
Kantor Program Studi Ekonomi Islam IAIN Bengkulu


Dr. Nural Huda, S.P.A.
NIP. 19680616199011001

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Dalam Membangun Sumber Daya Insani" yang disusun oleh :

Nama : Yeni Enda Sari

Nim : 1516610034

Prodi : Ekonomi Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu

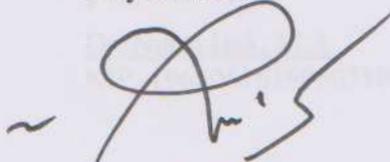
Tanggal : 13 April 2019

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran Tim Penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing

Tim Penyeminar

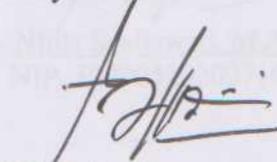
Bengkulu, April 2019

Penyeminar I



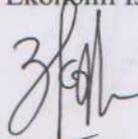
Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Penyeminar II



Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Islam IAIN Bengkulu



Eka Sriwahyuni, MM
NIP.197705092008012014

HALAMAN PENGESAHAN

SURAT PENUNJUKAN

Proposal Skripsi berjudul “Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Dalam Membangun Sumber Daya Insani” yang disusun oleh:

Nama : Yeni Enda Sari

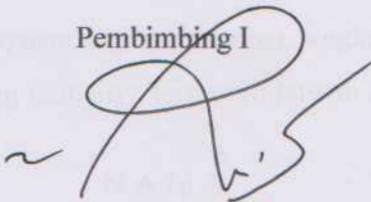
NIM : 1516610034

Prodi : Ekonomi Syariah

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

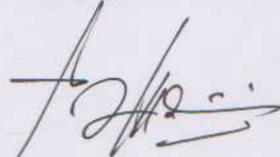
Bengkulu, Mei 2019 M
Ramadhan 1440 H

Pembimbing I



Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

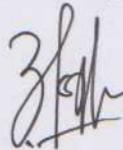
Pembimbing II



Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu



Eka Sriwahyuni, MM
NIP.197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JalanRaden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0556/In.11/F.IV/PP.00.9/05/2019

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dr. Nurul Hak, MA
NIP. : 196606161995031002
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. : 197905202007102003
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Yeni Enda Sari
NIM : 1516610034
JURUSAN : EKONOMI ISLAM
Judul Skripsi : STRATEGI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA INSANI.

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 2 Mei 2019
Dekan,



(Handwritten signature)

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

PEDOMAN WAWANCARA

Judul Skripsi : Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu
Dalam Membangun Sumber Daya Insani
Nama : Yeni Enda Sari
NIM : 1516610034
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Nama :

Jabatan :

Pertanyaan

1. Bagaimana peran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani ?
2. Bagaimana harapan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani?
3. Bagaimana strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani?
4. Apakah dalam pelaksanaan strategi yang diterapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam berjalan dengan lancar?
5. Apa saja sasaran yang ingin dicapai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani?
6. Apa saja target yang ingin dicapai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani?
7. Bagaimana pendekatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani?
8. Apa saja kendala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani?
9. Siapa saja yang berperan dalam membangun sumber daya insani di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam?
10. Apa saja tugas bagi yang berperan dalam membangun sumber daya insani?



11. Apakah ada peningkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani ?
12. Bagaimana cara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menilai peningkatan sumber daya insani?
13. Apakah ada keuntungan yang diterima Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam apabila terdapat peningkatan sumber daya insani?
14. Apakah ada perbedaan strategi yang diterapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan fakultas yang lainnya?
15. Apakah strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam membangun sumber daya insani sudah sesuai dengan syariat Islam?

Bengkulu, Mei 2019 M
Ramadhan 1440 H

Tim Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II

Nilda Susilawati, M.Ag
NIP. 197905202007102003

(Faint signature and text at the bottom of the page)



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Raden Fatah Pager Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Sabtu 13 April 2019
Nama Mahasiswa : YENI ENDA SARI
NIM : 1516610034
Jurusan /Prodi : Ekonomi Syariah

JUDUL PROPOSAL	TANDATANGAN MAHASISWA	NAMA PENYEMINAR	TANDA TANGAN PENYEMINAR
Peran Strategi Sistem Ekonomi Islam dalam membangun Sumber daya insani (Studi kasus mahasiswa FEBI).		1. Dr. HUKU HUK, MA	
		2. Nilda Susitawati, MA	

Mengetahui,
Dekan Fak. Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dr. ASNAINI, MA
NIP. 19730412 199803 2 003

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : YENI EMMA SARI

JURUSAN/PRODI : EKIS

NO	PERMASALAHAN	SARAN PENYEMINAR
-	Judul	Kembali
-	Ponsulalah	Kembali
-	Letak Gambar	Kembali

Bengkulu,
Penyeminar, I, II

.....
NIP.

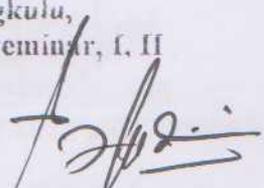
CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : YENI EMMA SARI

JURUSAN/PRODI : Ekis

NO	PERMASALAHAN	SARAN PENYEMINAR
	<p>- Masalah / Calar blakang</p>	<p>- fokuskan judul penelitian ke masalah yang diangkat. - tulis 2 alternatif judul yang telah disarankan penyeminar!</p>

Bengkulu,
Penyeminar, I, II



NIP.



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL

Nama : YENI ENDA SARI
Nim : 1516610034
Jurusan/ Prodi : EKIS / FEBI

No	Hari/ Tanggal	Nama Mahasiswa	Judul Proposal	Nama Penguji	Tanda Tangan Penguji
1.	Kamis / 17 Jun 2019	Muhammad ABTOR	Pelaksanaan Perguruan Suci beri sekecil motor akan sistem jalan menurut perspektif ekonomi Islam (Shely, Deak, Pr. Thumara Brothers Pekanbaru).	1. Dra. Fatimah MA 2. Hainisrahwardah MA	1. 2.
2.	Kamis / 17 Januari 2019	MUR AINUR	Pengaruh Quality of Work Life dan work Environment terhadap kinerja karyawan pada Bank mandiri Syariah Bengkulu	1. Dr. Asnawati, M.A 2. YOSYAN SANDY, MM	1. 2.
3.	Kamis / 31 Jan 2019	FIRDA UTAMI	faktor religius dalam mendorong mahasiswa Perbankan Syariah pada Febi IAIN Bengkulu untuk menjadi nasabah pada Bank Syariah	1. Dr. Nurul Hek. M.A 2. Mitiyur munda M.Z.	1. 2.
4.	Kamis / 31 Jun 2019	SHELY FEBRIA	Percin Promosi terhadap Persepsi masyarakat tentang Bank muamalat Warabah Sukaraja (Subs busus desa Pasirgulung)	1. Andang Sumarto, PhD 2. Elvan Strawan M.M.Z.	1. 2.
5.	Kamis / 31 Jan 2019	INDAH PERMATA SARI	Percin mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam terhadap persepsi masyarakat tentang Perbankan Syariah	1. Dra. Fatimah, M.A 2. Desi Isnaini, M.A	1. 2.
6.				1. 2.	1. 2.
7.				1. 2.	1. 2.
8.				1. 2.	1. 2.

Mengetahui,
Kajur Ekonomi Islam

Desi Isnaini, MA
NIP 197412022006042001



BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801

BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/303 /B.Kesbangpol/2019

Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bengkulu Nomor : 0933/In.11/F.IV/PP.00.9/06/2019 Tanggal 21 Juni 2019 perihal izin penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama/ NIM : Yeni Enda Sari/ 1516610034
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Strategi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Dalam Membangun Sumber Daya Insani
Daerah Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu
Waktu Penelitian : 27 Juni 2019 s/d 27 Juli 2019
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

Dengan Ketentuan : 1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
2. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
3. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
4. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 27 Juni 2019

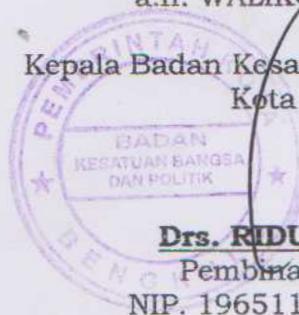
a.n. WALIKOTA BENGKULU

Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kota Bengkulu

Drs. RIDUAN, S.IP, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19651107 199403 1 001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 0933/In.11/F.IV/PP.00.9/06/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Bengkulu, 21 Juni 2019

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesbangpol Kota
Bengkulu.
di -
Bengkulu

Assalamu'alaikumWr .Wb

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi
Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun
Akademik 2018/2019 atas nama :

Nama : Yeni Enda Sari

NIM : 1516610034

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melangka
data penulisan skripsi yang berjudul : STRATEGI FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN
SUMBER DAYA INSANI.

Tempat Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih

Mengetahui
An. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 0933/In.11/F.IV/PP.00.9/06/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Bengkulu, 21 Juni 2019

Kepada Yth.
Kepala Badan Kesbangpol Kota
Bengkulu.
di -
Bengkulu

Assalamu'alaikumWr .Wb

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi
Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun
Akademik 2018/2019 atas nama :

Nama : Yeni Enda Sari

NIM : 1516610034

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi
data penulisan skripsi yang berjudul : STRATEGI FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN
SUMBER DAYA INSANI.

Tempat Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

1735/In.11/F.IV/PP.00.9/07/2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Yeni Enda Sari
NIM : 1516610034
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syari'ah

Benar telah melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bengkulu.
Judul Penelitian : "Strategi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Dalam Membangun Sumber Daya Insani"
Tempat Penelitian : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu
Objek Penelitian : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu
Waktu Penelitian : 27 juni - 27 Juli 2019
Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 31 Juli 2019

Wassalam
An. Dekan
Wadek I



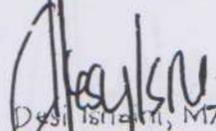
De Nurul Hak, MA
NIP.196606161995031002

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa: YENI ENDA SARI Program Studi: EKIS
 NIM: 1516610034 Pembimbing I/II: Dr. Nurul Hak, M.A
 Judul Skripsi: STRATEGI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA INMANI.

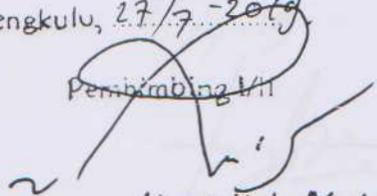
No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Praf
1	Kamis 23/5-19	Be I	oee.	R
2	Jumat 24/5-19	Be II	oee.	R
3	Senin 27/5-19	Be III	oee.	R
4	Kamis 25/7-19	Be IV	oee.	R
5	Kamis 25/7-19	Be V	oee.	R
6	Jumat 26/7-19	oee.		R

Mengetahui,
Kepala Jurusan


Desi Istikomah, M.A
NIP. 197412022906042001

Bengkulu, 27/7-2019

Pembimbing I/II


Dr. Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

REKORD PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YEM ENDA SARI Program Studi : EKIS
 NIM : 1516610034 Pembimbing #1 : Nilda Susilawati, M.A.
 Judul Skripsi : STRATEGI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM LAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA INSAANI.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Praf
	Kelasa, 7/5-19	bab I - III	- Perbaiki teknik penulisan - Tambah referensi	A
	Kelasa, 14/5-19	bab I - III	Tambah teori Strategi	A
	Kamis, 23/5-19	bab I - III	Tambah data jurnal referensi	A
	Kelasa, 19/7-19	bab I - III Acc	Lanjut penulisan	A
	Kamis, 18/7-19	bab IV - V	Perbaiki teknik penulisan	A
	Kelasa, 23/7-19	bab IV - V	Perbaiki kesiapal dan abstrak.	A
	Kamis, 25/7-19	Acc bab IV - V		A

Mengetahui,
 Kepala Jurusan

[Signature]
 Desi Isnaini, MA

NIP. 197412022006042001

Bengkulu, 25/7-19

Pembimbing #1

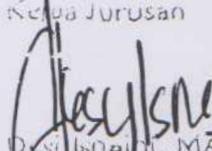
[Signature]
 Nilda Susilawati, M.A.

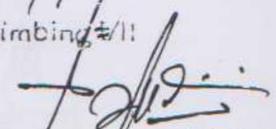
NIP. 197905202007102003

LEMBAR Bimbingan SKRIPSI

Nama Mahasiswa : YEM ENDA SARI Program Studi : EKIS
 NIM : 1516610034 Pembimbing #1 : Milda Susilawati, M.Ag
 Judul Skripsi : STRATEGI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM LAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA INSAMU

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Prof
	Selasa, 7/5-19	bab I - III	- Perbaiki teknik penulisan - Tambah referensi	A
	Selasa, 14/5-19	bab I - III	Tambah teori Strategi	A
	Kamis, 23/5-19	bab I - III	Tambah data jurnal referensi	A
	Selasa, 19/7-19	bab I - III Acc	Lanjut penelitian	A
	Kamis, 18/7-19	bab IV - V	Perbaiki teknik penulisan	A
	Setara, 25/7-19	bab IV - V	Perbaiki kesiapal dan abstrak	A
	Kamis, 25/7-19	Acc bab IV - V		A

Mengetahui,
 Kepala Jurusan

 Dosi Ismail, MA
 NIP. 197412022006042001

Bengkulu, 25/7-19
 Pembimbing #1:

 Milda Susilawati, M.Ag
 NIP. 197905202007102003

SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yeni Endasari
Nim : 1516610034
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Strategi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN
Bengkulu dalam membangun sumber daya insani.

Telah dilakukan verifikasi Plagiasi melalui : <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> dan skripsi yang bersangkutan dapat diterima.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Mengetahui,

Ketua Tim Verifikasi


Andang Sunarto, Ph. D
NIP. 197611242006041002

Bengkulu, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan


Yeni Endasari
NIM. 1516610034

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : YENI ENDA SARI
NIM : 1516610034
Judul Skripsi : Strategi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis ISLAM IAIN Bengkulu
dalam membangun sumber daya manusia

NO	Tanggal	Masalah	Saran	Par
		Perbaiki semua saran pada skripsi		/

Bengkulu,
Penguji I/II
(.....
NIP.

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : YENI ENDA SRI
 NIM : 1516610034
 Judul Skripsi : STRATEGI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 IAIN BENGKULU DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	Tanggal	Masalah	Saran	Paraf
		<p>perbaiki</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurang Murni - Tiga puluh - Daftar pustaka 	<p>perbaiki</p>	

Bengkulu,

Penguji I/II

(.....)

NIP.