PENERAPAN KOMPETENSI ISLAMI TERHADAP KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI DI PABRIK KELAPA SAWIT PT. GAJAH SAKTI SAWIT (GSS) KABUPATEN MUKOMUKO

SKRIPSI

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

Oleh:

NOFA DWI SUSANTI
NIM. 1611130131

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2020 M/ 1441 H

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh: **NOFA DWI SUSANTI, NIM 1611130131** **dengan judul: "Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko"**, 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, 27 JULI 2020 M
06 Dzulqa'dah 1441 H

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Asnaini, MA	**Yosy Arisandy, MM**
NIP. 197304121998032003	NIP. 198508012014032001

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko", oleh NOFA DWI SUSANTI, NIM 1611130131, 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 : 24 Agustus 2020 M/ 05 Muharram 1442 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, 26 Agustus 2020 M
07 Muharram 1442 H

Ketua	Sekretaris
Dr. Nurul Hak, MA	**Yosy Arisandy, MM**
NIP. 196606161995032002	NIP. 198508012014032001
Penguji I	Penguji II
Dr. Nurul Hak, MA	**Eka Sri Wahyuni, MM**
NIP. 196606161995032002	NIP. 197705092008012014

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul "Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu 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 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan berlaku.

Bengkulu, 26 Agustus 2020 M
07 Muharram 1442 H

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL
76587AHF48663815
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nofa Dwi Susanti
NIM. 1611130131

MOTTO

مَنْ خَرَجَ فِى طَلَبِ اْلعِلْمِ فَهُوَ فِى سَبِيْلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ

(رواه البخارى)

"Barang siapa keluar dari rumahnya untuk menuntut ilmu, maka ia dalam jihad *fi sabilillah* hingga ia kembali"
(HR. Bukhari)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda (Azwardi) dan Ibunda (Asanti) yang selama ini memberikan cinta dan kasih sayangnya yang tak terhingga, rela mengorbankan semua jiwa dan raganya demi ananda, selalu memberikan semangat dan warna sepanjang hidup ananda hanya karya kecil ini yang dapat ananda persembahkan untuk kalian.
2. Ayuk, adik, dan seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan warna dalam kehidupan dalam menempuh studi ini.
3. Sahabat-sahabatku, mahasiswa EKIS angkatan tahun 2016 yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.
4. Almamaterku, kampus hijau IAIN Bengkulu.

ABSTRAK

PENERAPAN KOMPETENSI ISLAMI TERHADAP KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI DI PABRIK KELAPA SAWIT PT. GAJAH SAKTI SAWIT (GSS) KABUPATEN MUKOMUKO

oleh **Nofa Dwi Susanti**, NIM 1611130131.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) penerapan kompetensi Islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko, dan 2) hambatan-hambatan dalam penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap 13 orang informan. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini meyimpulkan bahwa: 1) enerapan kompetensi Islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko dilakukan dengan 5 kompetensi Islami yakni kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas, dan kejujuran. Dalam penerapannya bagi sumber daya insani di PT. GSS, kesemua indikator tersebut sudah baik, namun indikator kedisplinan masih kurang baik. 2) Hambatan-hambatan dalam penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko ialah hambatan dari dalam dan hambatan dari luar unsur perusahaan. Hambatan dari dalam ialah kurang disiplin dan kurang tepat waktunya karyawan dalam bekerja. Sedangkan hambatan dari luar ialah adanya oknum masyarakat yang memberikan tekanan dan sering protes untuk tidak mau mengikuti aturan antri mobil pengangkut TBS.

Kata Kunci: *Kompetensi Islami, Kualitas Kinerja, Sumber Daya Insani*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENERAPAN KOMPETENSI ISLAMI TERHADAP KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI DI PABRIK KELAPA SAWIT PT. GAJAH SAKTI SAWIT (GSS) KABUPATEN MUKOMUKO". Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertuuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin. M., M.Ag., MH. selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan masukan dan perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
3. Desi Isnaini, MA. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

4. Eka Sri Wahyuni, MM. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
5. Yosy Arisandi, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, masukan, dorongan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan yang baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

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

Bengkulu, Juli 2020 M
Dzulqa'dah 1441 H

NOFA DWI SUSANTI
NIM. 1611130131

DAFTAR ISI

	hlm.
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
E. Penelitian yang Relevan	9
F. Metode Penelitian	14
G. Sistematika Penulisan	21
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Penerapan Kompetensi Islami	22
1. Pengertian Penerapan	22
2. Pengertian Kompetensi	23
3. Karakteristik Kompetensi	24
4. Kompetensi Islami	25
5. Indikator Kompetensi Islami	26
B. Kualitas Kinerja	32
1. Pengertian Kinerja	32

2. Indikator Kualitas Kinerja 33
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja 34
4. Kualitas Kinerja dalam Perspektif Islam 35
C. Sumber Daya Insani 38
1. Pengertian Sumber Daya Insani 38
2. Fungsi Sumber Daya Insani 39

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan 40
B. Kapasitas Produksi dan Keadaan Karyawan 41
C. *Corporate Social Responsibility* (CSR) 41
D. Struktur Organisasi Perusahaan 42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 43
B. Pembahasan 54

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 61
B. Saran 61

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		hlm.
Tabel 1.1	Data Karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS).....	7
Tabel 1.2	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 1.3	Informan Penelitian.....	16

DAFTAR GAMBAR

hlm.

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. GSS 42

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.[1]

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu kesatuan yang komplek yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja karyawan, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan manakala potensi mereka

[1]Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 9.

dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan karyawan (tenaga kerja) dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memperdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Oleh sebab itu, 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.[2] Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karir dan kompensasinya.[3] 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.[4]

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia.[5] Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama Islam, setelah itu hadits dan ijtihad ulama. Oleh karenanya,

---

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

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

[4]Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen...*, h. 11-13.

[5]Buchari Alma dan 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.

فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُۥ ۝٧ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُۥ ۝٨

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.*[6]

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.[7]

Sumber daya insani (SDI) merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan dan kesehatan suatu bank sehingga perlu dipersiapkan yang profesional yang perlu diciptakan dalam waktu panjang dan dengan biaya yang besar. Setiap bank wajib mengupayakan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawainya guna memenuhi kebutuhan tenaga professional. Manajemen SDI berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada para pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kemampuanya, agar

[6]Departemen Agama RI, *Terjamah Al-Qur'an Al-Karim* (Bandung: PT. Al-Ma'rif, 2006), h. 599.

[7]Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 11.

menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Pelayanan diberikan dengan menyelenggarakan program-program yang berisi kegiatan perluasan, perbaikan sikap, penambahan pengetahuan dan keterampilan, dan upaya-upaya menciptakan rasa aman dan kepuasan bekerja.[8] Jadi, apabila kualitas SDI baik mereka perlu adanya rasa nyaman dan aman dalam bekerja, akan memberikan loyalitas yang baik pada perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Kompetensi Islami karyawan dimaksudkan agar sumber daya insani di perusahaan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Ketika pimpinan perusahaan merasa puas atas pelayanan dan mendapatkan nilai atau manfaat setelah menjalin kerjasama kontrak kerja di perusahaan sesuai apa yang diharapkan. Pimpinan akan cenderung tetap mempertahankan karyawan tersebut. Sesuai dengan definisi dari kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk atau hasil terhadap ekspektasi mereka.

Kompetensi SDI yang baik itu harus memiliki pengetahuan akademik yang luas serta keterampilan yang handal, karena pengetahuan dan keterampilan merupakan kunci utama seorang SDI yang berkualitas pengembangan pengetahuan dan keterampilan harus dilakukan agar kepuasan terhadap klien dapat ditingkatkan, tidak hanya pengetahuan dan wawasan saja yang menjadi faktor penting dalam kualitas seorang SDI, pelayanan yang diberikan oleh seorang SDI merupakan kualitas SDI itu sendiri, pelayanan

[8]Arif Barda Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Citra Aditya Bakti, 2008), h. 85.

yang diberikan dari satu pihak kepada pihak lainnya. Pelayanan yang baik adalah pelayanan yang dilakukan secara ramah, adil, cepat tepat, dan dengan etika yang baik sehingga memenuhi kebutuhan dan kepuasan bagi perusahaan itu sendiri.[9]

Konsep Islam mengajarkan bahwa dalam memberikan pekerjaan yang sebaik-baiknya yang dijalankan baik itu berupa barang atau jasa harus secara maksimal.[10] Sebagaimana firman Allah SWT dalam ayat di bawah ini :

وَٱلَّذِينَ هُمۡ لِأَمَٰنَٰتِهِمۡ وَعَهۡدِهِمۡ رَٰعُونَ ٨

Artinya: *Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.* (QS. Al-Mu'minun: 8)[11]

Disisi lain, sumber daya insani adalah manusia yang menjadi tulang punggung dalam roda menjalankan operasional suatu bank.[12] Pelaku usaha itulah yang dimaksud sumber daya insani. Pembahasan mengenai sumber daya insani dimulai dari manusia sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah SWT dengan sebaik-baiknya bentuk, yang sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Tiin ayat 4:

لَقَدۡ خَلَقۡنَا ٱلۡإِنسَٰنَ فِيٓ أَحۡسَنِ تَقۡوِيمٖ ٤

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.*[13]

---

[9]Hasibuan Malayu, *Dasar-Dasar Perbankan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), h. 102.
[10]Ridwan, *Kualitas Pelayanan Jasa Dalam Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 27.
[11]Departemen Agama RI, *Terjamah...*, h. 133.
[12]Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), h. 133.
[13]Departemen Agama RI, *Terjamah...*, h. 903.

Berdasarkan ayat di atas diciptakannya manusia oleh sang maha pencipta yaitu Allah SWT adalah sebagai penerima dan pelaksana ajaran, sehingga manusia diciptakan dan ditempatkan pada kedudukan yang sangat mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia itu Allah melengkapi manusia dengan akal dan perasaan sehingga manusia tersebut dapat menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengamalkan ilmu yang dimiliknya. Hal ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan.

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko pada hari Kamis tanggal 20 Februari 2020, peneliti menemukan beberapa permaslahan yang terkait dengan sumber daya insani. Diketahui PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit CPO (*crude palm oil*) baru didirikan pada tahun 2018. Permasalah yang ditemukan oleh peneliti di perushaan tersebut ialah, kurangnya kompetensi islami yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi Islami karyawan tentunya sangat penting dalam melakukan pekerjaan di perusahaan industri kepala sawit sehingga bisa dipercayai oleh pimpinan perusahaan itu sendiri. Pimpinan perusahaan akan percaya apabila karyawan memilik kompetensi islami yang mumpuni dalam menjalankan perusahaan mereka.[14]

[14]Bapak P. Hasibuan (Mill Manager PT. GSS), *Wawancara*, 20 Februari 2020.

Permaslahan kedua, berdasarkan data yang penulis peroleh dari lapangan menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang dari tahun awal didirikan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, seperti yang terlihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS)

No.	Tahun	Karyawan
1	2018	52 orang
2	2019	61 orang
3	2020	84 orang

(Sumber: PT. GSS, 2020)

Berdasarkan tabel di atas, peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun terebut disebabkan oleh kebutuhan perusahaan akan sumber daya insani. Menurut salah satu menejer perusahaan yang peneliti wawancara, kebutuhan sumber daya insani ini diperlukan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan tersebut sehingga bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi CPO setiap tahunnya.[15]

Berdasarkan kedua permasalah di atas, diketahui bahwa adanya kesenjangan antara kompetensi Islami dan sumber daya insani yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi Islami-nya masih kurang sedangkan sumber daya insani-nya sudah tergolong baik menurut kuantitas dan masih kurang menurut kualitasnya.

[15]PT. GSS, *Observasi*, 20 Februari 2020.

Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: "Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan kompetensi Islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko?
2. Bagaimanakah hambatan-hambatan dalam penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Penerapan kompetensi Islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko.
2. Hambatan-hambatan dalam penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian dalam tulisan ini adalah agar dapat menjadi tambahan literatur atau referensi dan menambah ilmu pengetahuan serta pembaca mengenai ilmu-ilmu ekonomi syariah.

1. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa sebagai sumber informasi tambahan bagi PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko dalam meningkatkan kualitas kinerja sumber daya insaninya.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kompetensi Islami mereka saat bekerja di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji tentang masalah yang sama.

E. Penelitian yang Relevan

Dalam rangka pencapaian penulisan skripsi yang maksimal, sebagai bahan perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian ini berikut ini:

Pertama, skripsi Nihayatul Chusna yang berjudul: Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya Islami pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh data-data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya Islami dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi yang ada di Sentra Industri Tas Kendal (SINTAK) yaitu dalam proses rekrutmen, proses seleksi, proses pelatihan dan pengembangan, proses penilaian kinerja dan proses kompensasi sudah baik secara Islami.[16]

Kedua, jurnal nasional Muzayyanah Jabani dan Tadjuddin yang berjudul: Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami (Studi pada Bank Muamalat Palopo). Penelitian ini menganalisis mengenai implikasi konsep manajemen sumberdaya manusia berbasis nilai-nilai Islami pada perusahaan perbankan syariah dalam hal ini Bank Muamalat Palopo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil yang diperoleh, implikasi MSDM Islami pada Bank Muamalat khususnya di kota Palopo telah melakukan atau melibatkan

[16] Nihayatul Chusna, *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal)* (UIN Walisongo Semarang: Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah, 2017), h. viii.

manajemen sumberdaya yang bernilai Islami atau yang sesuai dengan nilai-nilai Islami. Hal itu diterapkan pada: a) perekrutan dan seleksi yang dilakukan oleh Bank Muamalat Palopo dilakukan dengan mempertimbangkan hasil seleksi syariah; b) pengembangan karyawan selalu dilakukan oleh pihak manajemen Bank Muamalat dan diwujudkan dengan memberikan training/pelatihan kepada para karyawan; c) Penerapan penilaian kinerja dan kompensasi karyawan merupakan hal yang dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan, hal tersebut biasa berbentuk pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang mencapai target tertentu; d. hubungan industrial diatur secara langsung oleh pihak Pusat Bank Muamalat.[17]

Ketiga, jurnal nasional Siti Fatimah yang berudul: Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya insani yang dilakukan di Panti asuhan Islam Arrodiyah Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis studi kasus. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan Sumber Daya insani pada PAPP Arrodiyah dilakukan dengan melibatkan secara penuh para pengurus yang notabene juga sebagai anak asuh dalam pengelolaan sebuah lembaga. Dengan pelibatan SDI secara penuh, rasa kepemilikan terhadap lembaga akan muncul. Pengelolaan SDI dilakukan dengan pendekatan kompetensi, mengelola kompetensi SDI ini menjadi solusi proaktif dalam menangani permasalahan keterbatasan SDI di

[17] Muzayyanah Jabani dan Tadjuddin, "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami (Studi pada Bank Muamalat Palopo)", *Palita: Journal of Social-Religion Research*, Vol. 3, No. 1, April 2018, h. 13.

PAPP Arrodiyah yang notabene sebagai lembaga swasta mandiri yang pengelolaannya dilakukan sendiri oleh lembaga dan tidak tergantung pada lembaga lain.[18]

Keempat, jurnal nasional Fahadil Amin Al-Hasan dan Muhammad Irfan Maulana yang berjudul: Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. Penelitian ini bertujuan untuk mencari suatu formulasi bagaimana meningkatkan sumber daya insani pada lembaga keuangan syariah. Metodelogi yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data bersifat deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penelusuran secara literatur (*book survey*), serta pengumpulan dokumentasi yang terkait dengan penelian ini. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa setidaknya ada dua metode yang dapat digunakan dalam meningkatkan kulitas sumber daya insani yaitu: (1) membangun manajeman sumber daya insani yang profesional; dan (2) mendirikan pusat pendidikan dan penelitian, serta sertifikasi profesi bagi calon pekerja dan pekerja lembaga keuangan syariah.[19]

Kelima, jurnal internasional Muhammad Abusama, dkk yang berjudul: *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and teacher performance in vocational high school*. Jenis penelitian yang

---

[18]Siti Fatimah, "Analisis Manajemen Suber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang", *Jurnal MD,* Edisi Januari - Juni 2016, h. 133.

[19] Fahadil Amin Al-Hasan dan Muhammad Irfan Maulana, "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global", *Sosio Didaktika,* Vol. 3 No. 1, 2016, h. 27.

digunakan oleh Abusama, dkk adalah penelitian kualitatif eksplanatori yang digunakan untuk mendeskripsikan motivasi, kompetensi dan kepemimpinan Islam terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada 88 guru Sekolah Tinggi di Kabupaten Halmahera Selatan di Provinsi Maluku Utara. Hasil analisis data memberikan bukti bahwa kondisi kerja yang mendukung guru untuk menerapkan proses pembelajaran menjadi tuas seluruh hubungan antara variabel yang dianalisis. Motivasi dan kompetensi guru membuat kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, kepemimpinan Islam yang signifikan pada kepuasan kerja tetapi tidak signifikan pada kinerja guru.[20]

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang relevan di atas, maka perlu dianalisis perbesamaan dan penelitian penelitian tersebut dengan penelitian ini. Adapun analisisnya seperti tabel berikut:

Tabel 1.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis / Judul	Keterangan	
		Persamaan	**Perbedaan**
1	Nihayatul Chusna/ *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal)*	a. Sama-sama membahas sumber daya insani b. Sama-sama penelitian kualitatif	Objek penelitiannya karyawan industri tas, sedangkan penelitian ini karyawan pabrik kelapa sawit
2	Muzayyanah Jabani dan Tadjuddin/ *Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai*	a. Sama-sama membahas sumber daya insani	Objek penelitiannya karyawan bank syariah,

[20]Muhammad Abusama, dkk, "Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and teacher performance in vocational high school", *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 19, Issue, 10, Oktober 2017, h. 1.

	Islami (Studi pada Bank Muamalat Palopo)	b. Sama-sama penelitian kualitatif	sedangkan penelitian ini karyawan pabrik kelapa sawit
3	Siti Fatimah / *Analisis Manajemen Suber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang*	a. Sama-sama membahas sumber daya insani b. Sama-sama penelitian kualitatif	Objek penelitiannya di panti asuhan, sedangkan penelitian ini karyawan pabrik kelapa sawit
4	Fahadil Amin Al-Hasan dan Muhammad Irfan Maulana/ *Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global*	a. Sama-sama membahas sumber daya insani b. Sama-sama penelitian kualitatif	Objek penelitiannya di lembaga keuangan syariah, sedangkan penelitian ini karyawan pabrik kelapa sawit
5	Muhammad Abusama, dkk, /*Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and teacher performance in vocational high school*	a. Sama-sama membahas sumber daya insani b. Sama-sama penelitian kualitatif	Objek penelitiannya guru di sekolah, sedangkan penelitian ini karyawan pabrik kelapa sawit

Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2020.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dan penelitian yang obyeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi pada suatu

kelompok masyarakat.[21] Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik, yakni mendeskripsikan sekaligus menganalisa penerapan kompetensi islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di pabrik kelapa sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko.

b. Pendekatan Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya prilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.[22] Jadi penelitian kualitatif ini sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.[23]

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dalam satu bulan, yakni bulan pada bulan Juni tahun 2020.

---

[21]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2006), hal. 26.

[22]Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 6.

[23]Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 181.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) yang beralamatkan di Jalan Simpang Raya Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu Kode Pos 38766.

3. Subjek/Informan Penelitian

Informan yang telah diwawancarai dalam penelitian ini ialah 13 orang informan yakni: 5 orang pimpinan perusahaan, dan 8 orang karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS). Adapun rincian informan tersebut seperti tabel berikut:

Tabel 1.3
Informan Penelitian

No	Nama	Umur	L/P	Jabatan
1	P. Hasibuan	45 th	L	Mill Manager
2	Wahyudi	39 th	L	Kepala TU
3	M. Agus S	35 th	L	Asisten Mekanik
4	Jainuri	40 th	L	Asisten Listrik
5	Roy Manulang	43 th	L	Asisten Proses II
6	Iwan Setiawan	30 th	L	Laboratorium
7	Teguh Rhizoma	29 th	L	Analis
8	Murdani	32 th	L	Sortasi
9	Ririn Karmila	27 th	P	Administrasi
10	Parwanto	39 th	L	Mandor
11	Gita Irene	24 th	P	Timbangan
12	Alfanizam	30 th	L	Operator
13	Muksin Alatas	32 th	L	Petugas Limbah

(Sumber: PT. GSS, 2020)

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari subyek penelitian, yang termasuk data primer yaitu narasumber dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu berupa data yang bersifat membantu dan menunjang dalam melengkapi dan memberikan penjelasan sumber data primer berupa buku-buku, laporan, jurnal, koran dan majalah.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Jenis wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu kategori *in-depth interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuannya yaitu untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat serta ide-idenya untuk menemukan permasalahan. Dalam

melakukan wawancara ini, peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat hal-hal penting yang dikemukakan oleh informan. Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai penerapan kompetensi Islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko.

2) Observasi

Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para karyawan dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung. Dengan melakukan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial yang dihadapi. Dengan terjun langsung di lapangan, peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif karena peneliti tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga akan dapat merasakan suasana sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS). Adapun objek yang diteliti yaitu proses rekrutmen, proses selekesi, pembagian kerja, sistem pembayaran upah, waktu pembayaran upah, dan segala kegiatan yang berhubungan dengan penerapan kompetensi Islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di PT. Gajah Sakti

Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko.

3) Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini ialah pengumpulan foto-foto dan dokumen penting lainnya selama penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini diperlukan untuk mengumpulkan data-data untuk gambaran umum objek penelitia, sejarah, visi misi, keadaan karyawan, keadaan sarana dan prasarana, struktur orgranisasi serta foto-foto selama penelitian di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS).

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hasil dari data informasi yang diperoleh dari pengumpulan data baik menggunakan teknik wawancara, pengamatan maupun observasi, data yang terkumpul masih berupa data mentah yang belum diolah, sehingga masih perlu dipilih data yang penting dan tidak.

b. Reduksi Data

Reduksi data dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih fokus dan tajam, karena data yang menumpuk belum dapat memberi gambaran yang jelas. Reduksi data merupakan penyederhanaan yang diperoleh dari catatan lapangan sebagai upaya untuk mengorganisasikan data dan memudahkan penarikan kesimpulan.

c. Penyajian Data

Data yang dihasilkan melalui proses reduksi data akan langsung disajikan sebagai kumpulan informasi terusan yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti membuat bagian ini dengan naratif guna memperjelas hasil penelitian ini.

d. Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan data kemudian direduksi dan diverifikasi. Pengertian verifikasi adalah pembuktian yaitu proses proses mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola dan penjelasan, kemudian data disajikan dan disimpulkan. Kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung untuk mencari kesimpulan akhir.[24]

[24]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 337.

G. Sistematika Penulisan

Agar lebih terarahnya penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika pembahasan dalam V (lima) bab yang di dalamnya terdapat sub bab, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi sub bab tentang: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian yang relevan, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori. Bab ini berisi sub bab tentang: penerapan kompetensi Islami, kualitas kinerja, sumber daya insani, kerangka berfikir, metode penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian. Bab ini berisi sub bab tentang: sejarah berdisrinya PT. GSS, kapasitas produksi dan keadaan karyawan PT. GSS, *social corporate responsibility* (CSR) PT. GSS, dan struktur organisasi PT. GSS.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi sub bab tentang: hasil penelitian, dan pembahasan.

Bab V Penutup. Bab ini berisi sub bab tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penerapan Kompetensi Islami

1. Pengertian Penerapan

Penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan, baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Secara bahasa penerapan adalah hal, cara atau hasil.[1] Adapun menurut Ali penerapan adalah mempraktekkan, memasangkan, atau pelaksanaan.[2] Sedangkan Riant Nugroho penerapan adalah cara yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang dinginkan.[3]

Berbeda dengan Nugroho, menurut Wahab penerapan merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau kelompok-kelompok yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan. Dalam hal ini, penerapan adalah pelaksanaan sebuah hasil kerja yang diperoleh melalui sebuah cara agar dapat dipraktekkan kedalam masyarakat.[4]

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpukan bahwa penerapan adalah cara yang dilakukan dalam kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

---

[1] Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Efektifitas Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), h. 1487.
[2] Lukman Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Apollo, 2007), h. 104.
[3] Riant Nugroho, *Prinsip Penerapan Pembelajaran*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 158.
[4] Wahab, *Tujuan Penerapan Program*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2008), h. 63.

2. Pengertian Kompetensi

Secara bahasa, menurut Palan, istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "*competencies, competence* dan *competent*" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai.[5]

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya "*an underlying characteristic is of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*". Kata "*underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sementara kata "*criterion-referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.[6]

Menurut Wibowo, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan

---

[5] Robert Palan, "Competency Manajemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi", *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, h. 15.

[6] Agus Dharma, *Manajemen Supervisi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 81.

bahwa kompetensi merupakan salah satu unsur yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan unsur lainnya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.[7]

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.

3. Karakteristik Kompetensi

Wibowo menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tidakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang.

[7]Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 324.

c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.

d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.[8]

4. Kompetensi Islami

Kompetensi yang dalam bahasa adalah *ahliyyah*, yang berarti kelayakan. Dalam istilah *syar'i* ialah keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).[9]

Menurut Sinamo, ada tiga komponen penting yang tampak dalam kompetensi diri manusia, yaitu keterampilan, kemampuan dan etos kerja adalah sebagai berikut:

---

[8]Wibowo, *Manajemen*..., h. 325.

[9]Shalah As-Shawi dan Abdullah Al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam* (Jakarta: Darul Haq, 2011), h. 37.

a. Keterampilan

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit.

b. Kemampuan

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

c. Etos Kerja

Etos Kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan.[10]

5. Indikator Kompetensi Islami

Menurut Kartajaya, indikator kompetensi Islami bagi seseorang adalah sebagai berikut:[11]

a. Kedisiplinan/ Tepat Waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma

[10]Jansen Sinamo, *8 Etos Kerja dalam Bisnis* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009), h. 9.

[11]Hermawan Kartajaya, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan Media Utama, 2006), h. 142.

dan kaidah yang berlaku. Tak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang-orang yang hidup teratur dan berdisiplin dalam memanfaatkan waktunya. Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Huud ayat 112, yang berbunyi:

فَٱسۡتَقِمۡ كَمَآ أُمِرۡتَ وَمَن تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطۡغَوۡاْۚ إِنَّهُۥ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٞ ١١٢

Artinya: *Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*[12]

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarang-Nya. Di samping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena selain bermanfaat bagi kita sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara kontinyu dicintai Allah walaupun hanya sedikit.

Selanjutnya sehubungan dengan ciri-ciri etos kerja tinggi yang berhubungan dengan sikap moral yaitu disiplin dan konsekuen, atau dalam Islam disebut dengan amanah. Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Janji

[12]Departemen Agama RI, *Terjamah...*, h. 387.

atau *uqud* dalam ayat tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan mengabdian atau pengorbanannya. Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik itu dari segi keberhasilan maupun kegagalan. Sebagaimana fiman Allah dalam QS. al-Isra' ayat 7, yang berbunyi:

إِنْ أَحْسَنتُمْ أَحْسَنتُمْ لِأَنفُسِكُمْ ۖ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا ۚ فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ
ٱلْآخِرَةِ لِيَسُۥٓـُٔوا۟ وُجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا۟ ٱلْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ
مَرَّةٍ وَلِيُتَبِّرُوا۟ مَا عَلَوْا۟ تَتْبِيرًا ﴿٧﴾

Artinya: *Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, Maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.*[13]

Sudah menjadi kewajiban bagi manusia sebagai mahluk yang mempunyai banyak kebutuhan dan kepentingan dalam kehidupannya untuk bekerja guna memenuhi segala kebutuhannya tersebut.

[13]Departemen Agama RI, *Terjamah...*, h. 135.

c. Kerja keras

Kerja keras, dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah *istifragh ma fil wus'i*, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Hal ini dapat dijelaskan dalam firman Allah QS: at-Taubah, ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: *Dan katakanlah: "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*[14]

Hal ini dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

d. Rasionalitas

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah SWT. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen secara umum yaitu

[14]Departemen Agama RI, *Terjamah...*, h. 298.

merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Secara tidak langsung prinsip-prinsip manajemen tersebut sangat dianjurkan dalam Islam dalam mengerjakan segala sesuatu. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Baqarah Ayat 44, yang berbunyi:

۞ أَتَأۡمُرُونَ ٱلنَّاسَ بِٱلۡبِرِّ وَتَنسَوۡنَ أَنفُسَكُمۡ وَأَنتُمۡ تَتۡلُونَ ٱلۡكِتَٰبَۚ أَفَلَا تَعۡقِلُونَ ٤٤

Artinya: *Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, padahal kamu membaca Al kitab (Taurat)? maka tidaklah kamu berpikir?.*[15]

Itulah beberapa prinsip utama yang diajarkan dalam Islam ketika mengerjakan sesuatu, seperti yang disabdakan Rasulullah saw, yang artinya: “sesungguhnya Allah senang jika seseorang di antara kamu mengerjakan suatu perbuatan lalu dia mengerjakannya secara sempurna” (HR. Thabrani).

e. Jujur

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus di capai secara wajar tanpa merugikan orang lain. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah: 148, yang berbunyi:

[15]Departemen Agama RI, *Terjamah...*, h. 120.

وَلِكُلٍّ وِجۡهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَاۖ فَٱسۡتَبِقُواْ ٱلۡخَيۡرَٰتِۚ أَيۡنَ مَا تَكُونُواْ يَأۡتِ بِكُمُ
ٱللَّهُ جَمِيعًاۚ إِنَّ ٱللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيۡءٖ قَدِيرٞ ١٤٨

Artinya: *Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*[16]

Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.

Alasan pentingnya kompetensi Islami dalam bekerja, juga dikemukakan oleh Kartajaya diantaranya sebagai berikut:

a. Senantiasa beriman dan bertakwa kepada Allah SWT saat bekerja.
b. Menguasai keahlian di bidangnya (professional, kompetensi) sebagai modal utama kerja.
c. Melakukan pekerjaan dengan baik.
d. Berakhlak mulia di tempat kerja.
e. Menjadi pekerja keras yang pantang menyerah.
f. Memiliki kedisiplinan dan penuh pertanggungjawaban.
g. Memiliki jiwa kreatif.
h. Bekerja sama dalam melakukan pekerjaan
i. Tidak membebankan sesuatu diluar batas kemampuan.[17]

[16]Departemen Agama RI, *Terjamah...*, h. 210.
[17]Hermawan Kartajaya, *Syariah...*, h. 30.

B. Kualitas Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.[18] Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Widodo memberikan pengertian bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.[19] Sedangkan kinerja menurut Mulyadi adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.[20]

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dengan moral atau etika.

---

[18]M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta Gema Insani Press, 2002) h. 199.

[19]Joko Widodo, *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja* (Malang: Bayu Media, 2007), h. 78.

[20]Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 337.

2. Indikator Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya.
e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan

suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.[21]

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efekktivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong. Mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok, bila tujuan kelompok itu dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa

[21]Mulyadi, *Sistem...*, h. 213.

yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan tersebut mempunyai komitmen dan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijauhkan kepada pihak-pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.[22]

4. Kualitas Kinerja dalam Perspektif Islam

Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manjemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen terdiri atas para pengusaha, para mitra usaha, para karyawan, dan para importir. Usaha

[22]Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2010), h. 160.

yang bermanfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. Agar manusia dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan,dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajeman yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.[23]

Oleh sebab itu, para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: rajin membaca dan mencatat ilmu, rajin mendengarkan, selalu berusaha, banyak berpikir, meneliti, memecahkan masalah dan lingkungan, rajin mengikuti pelatihan, semangat keingintahuan.[24]

Dalam ajaran bisnis Islam juga dianjurkan mengenai penyeleksian karyawan, karena pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang di lembaga keuangan.

---

[23]Ali Muhammad Taufik, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* (Jakarta: Gema Insani, 2004), h. 47.

[24]Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004), h. 225.

Khususnya lagi dalam manajemen tingkat tinggi untuk pekerjaan yang berkaitan dengan keuangan jelas akan membutuhkan orang yang lebih kuat dan jujur yang benar-benar dapat menjaga sistem keuangan dan benar-benar jeli.

Selain itu untuk menentukan karyawan, terutama untuk jabatan, harus dilakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka sehingga dapat disesuaikan sifat dan karakter mereka dengan tugas dan tanggungjawab yang akan dibebankan kepadanya. Sebagian pakar manajemen modern mengatakan bahwa "manajemen yang benar adalah manajemen yang didasarkan pada cara, sistem, atau etos kerja, bukan mendasarkan pada kualitas pekerja (jumlah karyawan) yang lebih mengutamakan kaidah matematis.

Tidak terlepas dari itu salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam manajemen adalah penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus atau tunjangan tahunan, banyak dari sistem manajemen yang tidak menggunakan ukuran standar kerja, atau pembagian tidak dilakukan secara jelas dan transparan. Oleh sebab itu, diperlukan adanya standar kerja untuk menilai kinerja karyawan.

Dalam Al-Qur'an juga ditemukan bahwa Allah SWT memiliki catatan kerja bagi seluruh manusia untuk merekam pekerjaan dan tingkah lakunya secara rinci. Hal ini dilakukan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau hukuman bagi mereka yang mengerjakannya untuk

melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dibebankan kepada mereka.[25]

C. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani adalah manusia sebagai sumber penggerak suatu proses produksi yang harus mempunyai karakteristik sifat-sifat yang dimiliki oleh para Rasul yaitu *shiddiq* (jujur), *amanah* (terpercaya), *tabligh* (transparan), dan *fathanah* (cerdas).[26]

Manajemen sumber daya insani adalah seni dan ilmu memperoleh dan memajukan serta memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat terealisasi secara daya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari pekerja.[27]

Sumber daya manusia (insani) merupakan terjemahan dari *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*). Sumber daya yang juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organism lainnya. Misalnya pada hewan, tumbuh-tumbuhan bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam.[28]

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai sumber daya manusia (insani) di atas, bahwa sumber daya insani adalah manusia yang menjadi

---

[25]Sofyan Harahap, *Etika Bisnis dalam Persepsi Islam* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 7.

[26]Din Hafiduddin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani, 2006), h. 5.

[27]M. Manullang, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 5.

[28]Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 11.

ujung tombak suatu perusahaan yang mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

2. Fungsi Sumber Daya Insani

Kendala manajemen sumber daya manusia dalam arti luas diterapkan fungsi-fungsi pokok manajemen utamanya yang meliputi fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi manajemen personalia yaitu fungsi-fungsi operatif. 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, adalah mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksi apabila terjadi penyimpangan.[29]

[29]Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 13.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Dalam perekonomian nasional, dewasa ini produk perkebunan kelapa sawit merupakan komoditas yang cukup strategis, karena produk ini punya keragaman kegunaan atau merupakan bahan baku dari berbagai produk hilir yang cukup potensial dipasarkan pada masyarakat. Minyak sawit selain untuk kebutuhan minyak goreng, RBD olien dan stearin, juga merupakan bahan baku dari berbagai jenis industri hilir seperti keperluan kosmetika, alkohol, gliserin, mentega, minyak pelumas, dan bahan bakar kendaraan. Di samping produk limbah cair tersebut, tandan kosong serta cangkang dapat dimanfaatkan untuk pupuk, briket, bahan bakar, dan lain sebagainya.[1]

PT. Gajah Sakti Sawit adalah salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang memproduksi minyak sawit mentah yang dihasilkan melalui perkebunan yang dikelola secara berkelanjutan. Didirikan pada tahun 2018, PT. Gajah Sakti Sawit merupakan perusahaan lokal yang mengembangkan usahanya di bidang industri kelapa sawit, pelopor program kemitraan petani kelapa sawit dengan tujuan mendukung peningkatan kesejahteraan keluarga petani serta mendorong pengelolaan industri kelapa sawit nasional yang berkelanjutan. [2]

[1]Profil PT. GSS, *Observasi*, 21 Juni 2020.
[2]Profil PT. GSS, *Observasi*, 21 Juni 2020.

Melalui kebijakan keberlanjutan perusahaan, PT. Gajah Sakti Sawit senantiasa berkomitmen dalam menerapkan praktik terbaik untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat setempat, negara, iklim, pelanggan, dan perusahaan. Kegiatan usaha perusahaan meliputi pengelolaan kelapa sawit dan operasi pabrik pengolahan CPO (*crude palm oil*). PT. Gajah Sakti Sawit beralamatkan di Jalan Simpang Raya Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu Kode Pos 38766.[3]

B. Kapasitas Produksi dan Keadaan Karyawan

PT. Gajah Sakti Sawit telah beroperasi sejak tanggal 26 Juni 2018 dengan kapasitas produksi 45 ton/jam. Dalam pengoperasiannya, pabrik ini didukung oleh tenaga kerja yang berjumlah 84 orang karyawan yang direkrut dari masyarakat daerah setempat dengan diberikan pelatihan terlebih dahulu guna meningkatkan potensi dan kualitas karyawan.[4]

C. *Corporate Social Resposibility* (CSR)

Secara sederhana, *corporate social responsibility* (CSR) merupakan suatu konsep tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai rasa tanggungjawabnya terhadap sosial serta lingkungan sekitar dimana perusahaan itu berdiri. Seperti melaksanakan suatu kegiatanyang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar, menjaga lingkungan sekitar, membangun fasilitas umum dan memberikan bantuan dana untuk kesejahteraan masyarakat banyak pada umumnya dan masyarakat sekitar pabrik pada khususnya.

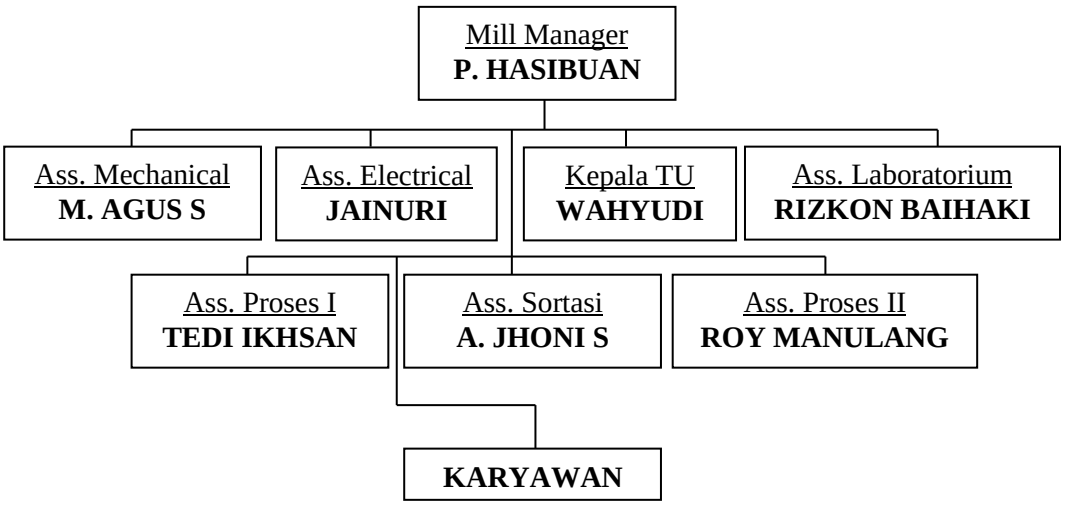
[3]Profil PT. GSS, *Observasi*, 21 Juni 2020.
[4]Profil PT. GSS, *Observasi*, 21 Juni 2020.

PT. Gajah Sakti Sawit menyadari program tanggungjawab sosial perusahaan merupakan investasi bagi perusahaan demi pertumbuhan dan keberlanjutan (*sustainability*) perusahaan. Progran tanggungjawab sosial merupakan komitmen perusahaan untuk mendukung terciptanya pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*). Penerapan program CSR merupakan salah satu bentuk implementasi dari konsep tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). PT. Gajah Sakti Sawit berkomitmen untuk memberikan bantuan finansial kepada masyarakat yang membutuhkan dengan jumlah Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) pertahun dan membangun fasilitas umum demi tercapainya kesejahteraan masyarakat.[5]

D. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap instansi tentunya memiliki struktur organisasi yang jelas, begitupun dengan PT. Gajah Sakti Sawit. Adapun struktur organisasi perusahaan ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:[6]

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. GSS



[5]Profil PT. GSS, *Observasi*, 21 Juni 2020.
[6]Profil PT. GSS, *Observasi*, 21 Juni 2020.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko

Sumber daya insani atau karyawan yang memiliki kompetensi Islami akan dapat terlihat dari kinerja maupun hasil yang dicapai. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi Islami memiliki motivasi yang kuat, selalu melakukan inovasi serta memiliki kreatifitas yang tinggi. Sehingga sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit adalah karyawan yang multitalenta dan multifungsi. Hal ini tidak terlepas dari semangat seorang sumber daya insani dalam bekerja, sehingga hasil atau kinerja yang dicapai oleh karyawan dapat maksimal. Seorang sumber daya insani dituntut untuk selalu berperilaku sopan dan berakhlak mulia dalam mengelolah sistem operasioanl PT. GSS. Ini merupakan target yang harus dimiliki setiap perusahaan. Oleh karena itu, sudah seharusnya seorang sumber daya insani menuntut dirinya dengan hal-hal yang seharusnya dikerjakan dan tidak mengerjakan yang tidak seharusnya.

Berdasarkan hasil wawancara, PT. Gajah Sakti Sawit ingin menerapkan 5 sistem kompetensi Islami kepada semua sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit yaitu disiplin, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas, jujur.

a. Kompetensi Kedisiplinan

Dalam penerapan kompetensi kedisiplinan suatu lembaga memang sangat dibutuhkan dalam kinerja sumber daya insani. Kedisiplinan yang digunakan dalam PT. Gajah Sakti Sawit yaitu kedisiplinan dalam kompetensi Islami. Kompetensi kedisiplian tersebut meliputi berbagai hal seperti yang telah diungkapkan oleh bapak P. Hasibuan selaku mill manajer PT. Gajah Sakti Sawit sebegai berikut:

> "Kedisiplinan inikan acuan kami. Nah, untuk kedisiplinan karyawan kita saya rasa masih kurang, ya. Sejujurnya saya sampaikan bahwa beberapa karyawan kami ada yang datang terlambat untuk bekerja. Nah itu, untuk awal-awalnya kami berikan toleransi, tapi kalau sudah sering akan kami berikan surat peringatan"[1]

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa kompetensi kedisiplinan merupakan acuan yang dipakai oleh pihak perusahaan sebagai pedoman dalam meningkatkan kaalitas kinerjanya, agar kerja yang mereka lakukan tidak merugikan perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, acuan yang digunakan dalam menerapkan kedisiplinannya adalah seperti yang diungkapkan oleh Bapak Wahyudi selaku Kepala Tata Usaha PT. Gajah Sakti Sawit berikut ini:

> "Setiap karyawan dibagi masing-masing dibidangnya, seandainya salah satu karyawan PT. GSS ingin izin, misalnya jam 09.00 WIB tanpa etos kerja yang jelas kemudian dia tidak ada kabar sama sekali pekerjaan menjadi terlantar, otomatis yang dirugikan perusahaan itu sendiri, itu yang ada dibidangnya. Karena

[1]P. Hasibuan, *Wawancara*, 20 Juni 2020.

ketidakdisiplinan dalam kompetensi kerja yang menjadi dasar pokok penilaian dalam pekerjaan."[2]

Hal senada juga diketahui dari hasil wawancara dengan bapak Iwan Setiawan selaku karyawan bagian Laboratorium di PT. Gajah Sakti Sawit yang mengatakan sebagai berikut:

"Penerapan kedisiplinan yang saya ketahui di PT. Gajah Sakti Sawit, saya rasa mempunyai kedisiplinan yang masih kurang ya, masih ada juga kawan-kawan yang datang terlambat untuk bekerja, namun semua karyawan bekerja dengan tugasnya masing-masing walaupun terlambat."[3]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam hal penerapan kompetensi kedisiplinan bagi sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit belum menerapkan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari seringnya karyawan PT. Gajah Sakti Sawit yang datang terlambat saat akan bekerja.

b. Kompetensi Tanggung Jawab

Kompetensi tanggung jawab adalah sebuah dorongan yang besar yang besar bagi sumber daya insani untuk mewujudkan sesuatu, sehingga menghasilkan karya atau produk yang berkualitas serta tindakan yang tepat terhadap suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan yang ada di PT. Gajah Sakti Sawit. Bekerja bukanlah sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara

[2]Wahyudi, *Wawancara*, 20 Juni 2020.
[3]Iwan Setiawan, *Wawancara*, 21 Juni 2020.

totalitas dan memiliki nilai tanggungjawab yang sangat luhur. Bagi sumber daya insani, bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan performa hidup dihadapan Ilahi, bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena merasa ada sebuah panggilan untuk memperoleh ridho Allah SWT. Kompetensi tanggung jawab tersebut meliputi berbagai hal seperti yang telah diungkapkan oleh bapak M. Agus S selaku asisten bagian mekanik di PT. Gajah Sakti Sawit berikut ini:

> "Dari tanggung jawab karyawan yang diberikan bisa dilihat dan dibuktikan dengan hasil kerjanya dilapangan ataupun dikantor, dan ketika terjadi suatu permasalah yang berat di kantor atau di lapangan kita harus melaporkan pada asisten yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap perusahaan dan asisten pun harus turun tangan untuk membantu permasalahan tersebut. Ketika permasalahan tersebut sulit dipecahkan maka aisisten akan memberikan laporan kepada menejer agar segera ditindak lanjut permasalahan tersebut, mungkin itu etos kerja tanggung jawab yang diterapkan oleh perusahaan".[4]

Kompetensi tanggung jawab dari sumber daya insani atau karyawan PT. Gajah Sakti Sawit dibuktikan dalam hal kinerja di lapangan ketika terjadi masalah di lapangan atau di kantor setiap karyawan selalu melaporkan masalah tersebut kepada asisten yang membidangi, dan asisten berhak menindak lanjuti dengan cara mengkonsultasikan kepada menejer agar segera diselesaikan masalah tersebut. Kemudian diungkapkan oleh ibu Gita Irene selaku karyawan bagian timbangan TBS di PT. Gajah Sakti Sawit berikut ini:

[4]M. Agus S, *Wawancara*, 20 Juni 2020.

> "Rasa tanggung jawab yang saya ketahui, karyawan PT. Gajah Sakti Sawit saya rasa cukup tanggung jawabnya semua menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan bagian masing-masing dan saya lihat karyawan PT. Gajah Sakti Sawit semua tidak ada yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, semuanya bertanggungjawab dalam bekerja."[5]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tanggung jawab yang diterapkan oleh sumber daya insani atau karyawan PT. Gajah Sakti Sawit sampai saat ini sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari cara mereka menyelesaikan masalah yang ada lapangan maupun di dalam kantor, karena bagi PT. Gajah Sakti Sawit tanggung jawab merupakan sebuah evaluasi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

c. Kompetensi Kerja Keras

Bekerja keras untuk menghasilkan karya yang nyata dalam suatu hal yang dipandang terpuji dan diwajibkan dalam Islam. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kerja mengandung hakikat sebagai pengabdian pada Ilahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah. Sumber daya insani atau karyawan dalam sebuah perusahaan, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan dituntuk untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan kerja keras, sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Murdhani selaku

[5]Gita Irene, *Wawancara*, 20 Juni 2020.

karyawan bagian sortasi di PT Gajah Sakti Sawit yang mengatakan sebagai berikut:

> "Saya rasa semua karyawan di PT. GSS ini sudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang diberikan oleh pimpinan dengan bekerja keras dan sungguh-sungguh, khususnya bagian sortasi yang saya kerjakan."[6]

Pada umumnya karyawan ingin bekerja dengan baik dan maksimal dalam mematuhi aturan-aturan perusahaan yang berlaku akan menunjang tingkat prestasi yang baik. Dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan diluar jam kerja guna untuk keperluan BMT dan menggunakan metode lembur misalnya, apablia tandan buah sawit (TBS) yang masuk sudah melebihi maksimal pengolahan hari itu, maka akan dikerjakan juga oleh pihak perusahaan dengan mengadakan lembur bagi karyawannya. Hal ini mencerminkan kerja keras yang sudah diterapkan setiap karyawan PT. GSS selama ini. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Roy Manulang selaku asisten proses II di PT. Gajah Sakti Sawit sebagai berikut:

> "Kalau antrian mobil pengangkut TBS sedang panjang, itu artinya sedang banjir TBS di pabrik kita. Kalau tidak kita proses, maka masyarakat sebagai petani akan kecewa, solusisnya kita buatkan lembur bagi karyawan. Nah disinilah terlihat rasa kerja keras yang ditunjukkan oleh karyawan kita."[7]

Dalam penerapan etos kerja diatas, peran pemimpin sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab

[6]Murdhani, *Wawancara*, 22 Juni 2020.
[7]Murdhani, *Wawancara*, 22 Juni 2020.

dalam organisasinya harus mengetahui hasil kerja karyawan tersebut. Disini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan yang memberikan pembinaaan, motivasi, mempengaruhi atau mengontrol pikiran atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan. Kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan PT. Gajah Sakti Sawit selama ini sangat berpengaruh besar bagi perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh bapak Jainuri selaku asisten bagian listrik di PT. Gajah Sakti Sawit sebagai

> "Saya rasa, karyawan PT. Gajah Sakti Sawit selalu kerja keras, karena bisa saya lihat ketika saya melakukan monitoring di bagian saya khususnya bagian kelistrika pabrik, semua karyawan serius dalam melakukan tugasnya masing-masing, karyawan bisa menempatkan mana yang bercanda dan serius."[8]

Kerja keras yang telah dilakukan di PT. Gajah Sakti Sawit selama ini sudah sangat baik, bisa dilihat ketika pimpinan mampu berbaur dengan para karyawannya guna kedekatan antara karyawan dengan pihak perusahaan. Selain itu, kerja keras selama ini sudah dipraktekan saat para karyawan semangat dalam bekerja dengan melakukan tugas-tugasnya demi kemajuan PT. Gajah Sakti Sawit dan guna memenuhi target yang telah ditentukan oleh pihak PT. Gajah Sakti Sawit.

d. Kompetensi Rasionalitas

Rasionalitas merupakan kompetensi yang diterapkan oleh PT. Gajah Sakti Sawit untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas

[8]Jainuri, *Wawancara*, 22 Juni 2020.

kinerja sumber daya insani atau karyawannya, karena kualitas kinerja adalah tujuan yang utama bagi PT. Gajah Sakti Sawit. Oleh karena itu kompetensi rasional sangat penting bagi kemajuan PT. Gajah Sakti Sawit, seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Tegus Rhizoma selaku karyawan bagian analis di laboratorium PT. Gajah Sakti Sawit sebagai berikut:

> "Menurut saya, bahwa kami selaku karyawan dalam perusahaan ini merupakan dari sebuah kebersamaan, artinya kita menyadari bahwa kita itu adalah sebagian dari saudara. Otomatis kalau kita menyatakan kebersamaan atau kesaudaraan yang kita rasakan tidak ada yang berat dan sulit untuk kita pecahkan bersama. Selain itu dalam keseharian kerja kita selalu memakai bahasa yang ramah, sopan santu, sabar, murah senyum, antar sesama karyawan.[9]

Hal ini menyatakan bahwa dalam pekerjaan harus mempunyai pedoman dalam menjalaninya dengan baik. Agar minat petani lebih tinggi untuk menjual buah sawitnya di PT. Gajah Sakti Sawit. Selain itu PT. Gajah Sakti Sawit juga selalu memberikan pembinaan kepada petani terkait aturan-aturan di dalam pabrik. Seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Parwanto selaku mandor di PT. Gajah Sakti Sawit berikut ini:

> "PT. Gajah Sakti Sawit menurut saya memberikan ketegasan dalam hal antrian kendaraan pengangkut TBS untuk masuk ke jembatan timbangan. Ketegasan dan rasionalitas yang dimiliki oleh karyawan di sini memberikan kepastian dan kenyamanan bagi mobil pengangkut TBS yang mau menjual TBS nya ke pabrik kami".[10]

[9]Teguh Rhizoma, *Wawancara*, 23 Juni 2020.
[10]Parwanto, *Wawancara*, 23 Juni 2020.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa terkait dengan kompetensi rasional bagi karyawan yang diterapkan di PT. Gajah Sakti Sawit selama ini, dengan menerapkan sitem kebersamaan dan kekeluargaan memberikan pengaruh positif untuk kliennya, yakni mobil pengantar TBS.

e. Kompetensi Kejujuran

Dalam dunia kerja harus ditanamkan sifat kejujuran, kejujuran sangat penting untuk menunjang baik buruknya seseorang karyawan atau sumber daya insani. seperti yang diungkapkan oleh ibu Ririn Karmila selaku karyawan bagian administrasi di PT. Gajah Sakti Sawit berikut ini:

> "Tingkat kejujuran yang ditanamkan bagi kami seabagai karyawan itu harus ada dan kejujuran inipun dipantau oleh pimpinan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan ketika ada orang luar yang ingin melakukan penyuapan pada karyawan, dan karywan pun tidak mau menerima pemberian tersebut. Semua karyawan memakai sistim kejujuran dan kepercayaan karena kita bekerja dipantau oleh pimpinan, kaalu pun ada salah satu karyawan melakukan hal tersebut pasti akan mendapatkan sanksi dari pimpinan, dari dulu hingga sekarang pimpinan menghimbau kepada semua karyawan agar semacam itu tidak terjadi pada karyawan. Jadi kompetensi kejujuran yang diterapkan oleh setiap karyawan itu benar-benar diterapkan."[11]

Dalam paparan diatas diketahui bahwasannya tingkat kompetensi kejujuran sangatlah penting dimiliki oleh setiap sumber daya insani, dalam hal ini sistem kejujuran dan kepercayaan sebagai tolak ukur kepercayaan masyarakat kepada PT. Gajah Sakti Sawit

[11]Ririn Karmila, *Wawancara*, 24 Juni 2020.

tersebut. seperti yang diungkapka oleh bapak Alfanizan selaku karyawan bagian operator mesin di PT. Gajah Sakti Sawit berikut ini:

> Saya meyakini kompetensi kejujuran kami selaku karyawan PT. Gajah Sakti Sawit ketika saya memlakukan pekerjan dan ada yang berusaha menyogok seketika itu langsung saya dikembalikan. Kami tidak mau menerima apapun dari masyarakat ketika melakukan proses seleksi TBS yang akan kami proses."[12]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui tingkat kompetensi kejujuran setiap sumber daya insani atau karyawan PT. Gajah Sakti Sawit dalam penglolaaan TBS mempunyai sifat yang dapat diandalkan, karena adanya sebuah kompetensi Islami yang menjadi landasan dalam setiap karyawan.

2. Hambatan-hambatan dalam penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko

Selanjutnya, untuk memperoleh informasi tentang hambatan dalam penerapan kompetensi Islami di PT. Gaah Sakti Sawit, penulis melakukan wawancara dengan beberapa infroman lagi. Pertama, berdasarkan hasil wawancara dengan bapak P. Hasibuan selaku mill manejer di PT. Gajah Sakti Sawit, yang mengatakan bahwa:

> "Hambatan-hambatan yang ada mungkin saja lebih didominan pada faktor karyawan yang datang terlambat pada saat jam kerja. Selain itu faktor keluarga yang menyebabkan kita datang terlambat tetapi itu masih dapat kita toleransi karena adanya sebuah kebersamaan mungkin kita bisa saling mengerti dan melengkapi misalnya, pada saat seseorang itu masuk jam 08.00 WIB on time disini karena ada keperluan, kemudian dia izin ke karyawan lain atau langsung kepimpinan, pekerjaan yang seharusnya dia lakukan karna izin

[12]Alfanizam, *Wawancara*, 24 Juni 2020.

sebelumnya itu kita ganti temen-temen yang lain artinya dengan semacam itu kita tidak sampai kedodoran dalam perencanaan kerja kita sehari-hari"[13]

Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Wahyudi selaku Kepala Tata Usaha PT. Gajah Sakti Sawit berikut ini:

> "Hambatan bagi kami selaku petinggi di pabrik ini dalam menerapkan kompetensi Islami ya itu tadi, para karyawan sangat sulit untuk berperilaku disiplin dalam bekerja. Mereka kadang-kadang datang terlambat. Kemudian ada juga hambatan yang datang dari luar unsur pabrik. Seperti adanya tekanan dari masyarakat yang tidak mau mengikuti aturan antrian kendaraan pengangkut TBS. Itu sudah kami atur sebenarnya untuk antrian."[14]

Kemudian ditambahkan oleh bapak Muksin Alatas selaku karyawan bagian petugas limbah di PT. Gajah Sakti Sawit yang mengatakan sebagai berikut:

> "Jujur saja ya mbak. Sebenarnya saya juga kurang tepat waktu untuk datang bekerja. Kadang terlambat pas masuk pagi, karena telat bangun."[15]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam penerpan kompetensi Islami bagi sumber daya insani atau karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit mempunyai hambatan dari dalam dan hambatan dari luar unsur perusahaan. Hambatan dari dalam ialah kurang disiplin dan kurang tepat waktunya karyawan dalam bekerja. Sedangkan hambatan dari luar ialah adanya oknum masyarakat yang memberikan tekanan dan sering protes untuk tidak mau mengikuti aturan antri mobil pengangkut TBS.

---

[13]P. Hasibuan, *Wawancara*, 20 Juni 2020.
[14]Wahyudi, *Wawancara*, 20 Juni 2020.
[15]Muksin Alatas, *Wawancara*, 24 Juni 2020.

B. Pembahasan

Pemahaman atas kompetensi Islami adalah sebuah kebiasaan yang timbul pada kepribadian seseorang yang mana kebiasaan itu dilaksanakan karena adanya sebuah paksaan dalam peraturan. Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para karyawan. Oleh karena itu boleh dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil kerja sama antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.[16]

Dalam dunia pekerjaan tentunya pasti ada tingkat kejenuhan seseorang dalam bekerja, namun di PT. Gajah Sakti Sawit mempunyai cara untuk menghilangkan kejenuhan tersebut, yaitu diterapkannya refreshing pada setiap satu tahun sekali, adanya bonus guna sebagai perangsang bagi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit agar tetap semangat dalam bekerja, hal ini menjadi nilai positif karena membangkitkan semangat kerja pada karyawan PT. Gajah Sakti Sawit. Hal itu akan menjadi negatif apabila, dalam kinerja tidak ada semacam kegiatan-kegiatan yang mana untuk membangun gairah dalam bekerja, sehingga pekerjaan akan tidak efektif selama karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Penerapan kompetensi Islami bagi sumber daya insani yang diterapkan oleh PT. Gajah Sakti Sawit mempunyai 5 sistem kompetensi Islami, yaitu: kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas dan jujur.

---

[16]Siti Fatimah, “Analisis..., h. 26.

1. **Kedisiplinan**

Indikator disiplin kerja pada karyawan tentunya sangat diperlukan, tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan akan bangga dengan karyawan yang disiplin, baik waktu atau kinerja.[17] Penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit salah satunya yaitu dengan menerapkan sistem kedisiplinan yang tinggi kepada karyawan-karyawannya, dimana kedisiplinan ini diberikan guna menumbuhkan tingkat kerja sama antara karyawan lainnya. Kedisiplinan yang diterapkan oleh PT. Gajah Sakti Sawit bisa dilihat dari karyawan yang diharuskan datang tepat waktu pada jam 07.30-16.30 WIB, dikarenakan karyawan tersebut jadwal shift I. Karyawan harus tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian karyawan dapat mengelolah tugas maupun pekerjaan yang sudah ditargetkan dengan hasil yang maksimal.

2. **Tanggung jawab**

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika diberikan tanggung jawab

[17]Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen...*, h. 86.

yang besar, tentu sudah dipastikan bahwa perusahaan mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut.[18]

Penerapannya pada karyawan PT. Gajah Sakti Sawit, tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau *job description*. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Selain uraian tugas, penerapan tanggung jawab di PT. Gajah Sakti Sawit dapat dilihat dalam ruang lingkup pekerjaan yang dituangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Operasional Manajemen (SOM).

Satu contoh, ketika terjadi suatu permasalahan dilapangan, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut, tetapi permasalahan tersebut tidak bisa diselesaikan oleh karyawan, maka karyawan melaporkan permasalahan tersebut pada pimpinan, dan pimpinan akan terjun langsung kelapangan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Jika permasalahan tersebut benar-benar berat untuk diselesaikan, maka pimpinan akan melapor kepada pengurus untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para karyawan. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap karyawan. Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya

[18]Jusmaliani, *Pengelolaan...*, h. 54.

berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan yang kita tekuni, pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan tersebut.

3. Kerja keras

Kerja keras seorang manusia dalam bekerja pun ternyata juga merupakan bentuk keimanannya kepada Allah SWT. Kita harus ingat bahwa tujuan hidup kita di dunia adalah untuk mencari ridha Allah SWT. Maka, jika kita mengingat hal tersebut, kita akan bisa meluruskan niat kita dalam bekerja dan melakukan kegiatan apapun dengan niat ibadah mencari ridha-Nya.[19]

Dengan pola pikir seperti ini, akan terbentuk kesungguhan dalam hati setiap kali kita bekerja atau mengusahakan sesuatu, karena kita percaya bahwa semua yang kita lakukan bernilai ibadah di hadapan Allah SWT. Kesungguhan dalam berusaha ini selanjutnya akan memunculkan kerja keras dalam setiap usaha dan pekerjaan kita. Kita tidak akan bertindak sembarangan, melainkan akan berusaha sebaik mungkin dalam menjalani segala sesuatu. Hal ini tidak lain karena seorang muslim diajarkan untuk selalu berharap hasil yang baik untuk hidupnya.[20]

Kerja keras yang dilakukan karyawan PT. Gajah Sakti Sawit sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan PT. Gajah Sakti Sawit itu sendiri. Kerja keras karyawan bisa terlihat saat keseriusan dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan.

---

[19]M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas...*, h. 44.
[20]Ridwan, *Kualitas...*, h. 135.

4. Rasionalitas

Pemikiran rasional adalah cara berpikir menggunakan penalaran berdasarkan data yang tersedia untuk mencari kebenaran faktual, keuntungan dan tingkat kepentingan. Kita harus menggunakan pemikiran rasional jika kita ingin maju dan ingin mengejar ilmu pengetahuan. Satu contoh, pola pikir ini digunakan karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diamanahkan akan lebih membuahkan hasil yang sesuai dengan harapan, dikarenakan dalam mengerjakannya selalu didahului dengan banyak pertimbangan dan perbandingan sehingga menghasilkan ide atau konsep yang matang.[21]

Pola pikir ini yang menjadi sebuah landasan PT. Gajah Sakti Sawit dan diterapkan pada karyawan PT. Gajah Sakti Sawit dalam mengambil tindakan maupun mengoperasionalkan sumber daya insani yang ada. Hal ini menjadi sangat diperlukan oleh karyawan PT. Gajah Sakti Sawit jika ingin bekerja untuk kepentingan perusahaan, memecahkan masalah perusahaan, di mana kita bertemu dengan berbagai jenis orang, tradisi dan kepercayaan. Oleh sebab itu, Sebuah pelayanan yang baik, sopan santun dan ramah merupakan kewajiban karyawan, karena PT. Gajah Sakti Sawit selalu menjunjung tinggi tali persaudaraan dan kekeluargaan guna menjaga kenyamanan karyawannya.

[21]M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas...*, h. 46.

5. Jujur

Dalam kondisi sekarang, dengan banyak tuntutan dari banyak faktor ekonomi, budaya, gaya hidup, modernitas terus berlanjut tentang apa dan bagaimana yang menyebabkan atau mempengaruhi perilaku tidak jujur, salah satunya adalah "keputusan" seseorang untuk menjadi tidak jujur. Dengan kata lain, kepribadian, latar belakang, nilai-nilai yang dipegang, kultur, dan norma perilaku, berperan penting dalam menjadikan seseorang jujur atau tidak jujur. Ini meliputi kondisi bekerja, tipe tata pimpinan, gaji dan tunjangan, kepuasan berkerja, dan pengakuan. Semuanya memegang peranan yang sama pentingnya, atau bisa dibilang kejujuran dan ketidak-jujuran tergantung kepada orang itu sendiri dan situasi yang sedang dialaminya.[22]

Kejujuran yang ditanamkan oleh PT. Gajah Sakti Sawit kepada karyawannya merupakan pengaplikasian terhadap kompetensi Islami, karena kejujuran tersebut dapat menumbuhkan keberhasilan dalam pengelolaan di PT. Gajah Sakti Sawit. Satu contoh, Jika karyawan menerima penyuapan dari masyarakat atau melakukan ketidak jujuran, maka dampak tersebut akan berpengaruh pada PT. Gajah Sakti Sawit, khususnya dibidang peningkatan kualitas kerja sumber daya insaninya.

Terbentuknya kompetensi Islami di lingkungan sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit tidak lepas dari usaha yang dilakukan secara bertahap dan terus menerus. Proses awal dalam pembentukan kompetensi Islami

[22]Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen...*, h. 89.

karyawan PT. Gajah Sakti Sawit adalah dengan melakukan transformasi nilai. Transformasi nilai merupakan suatu proses yang dilakukan oleh manajer dalam menginformasikan nilai- nilai yang baik dan kurang baik terhadap para karyawan. Pada tahap ini hanya terjadi komunikasi verbal antara manajer dan para karyawan. Dalam hal ini dibutuhkan seperti:

a. Niat yang baik.
b. Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT.
c. Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan.
d. Dilandasi akhlak dan mental yang baik.
e. Tidak melakukan kecurangan.
f. Menerapkan administrasi yang baik dan manajemen yang tepat.
g. Obyek pekerjaan/usaha yang halal.
h. *Reward* dan *punishment*

Islam sebagai agama dan ideologi sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras. Dalam menjalankan aktifitasnya harus dengan cara yang baik, profesional, sistematis dan kontinuitas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah di BAB I dan hasil penelitian di BAB IV, maka penulis menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penerapan kompetensi Islami terhadap kualitas kinerja sumber daya insani di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko dilakukan dengan 5 kompetensi Islami yakni kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas, dan kejujuran. Dalam penerapannya bagi sumber daya insani di PT. GSS, kesemua indikator tersebut sudah baik, namun indikator kedisplinan masih kurang baik.
2. Hambatan-hambatan dalam penerapan kompetensi Islami di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko ialah hambatan dari dalam dan hambatan dari luar unsur perusahaan. Hambatan dari dalam ialah kurang disiplin dan kurang tepat waktunya karyawan dalam bekerja. Sedangkan hambatan dari luar ialah adanya oknum masyarakat yang memberikan tekanan dan sering protes untuk tidak mau mengikuti aturan antri mobil pengangkut TBS.

B. Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, maka penulis mengemukakan saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut:

1. Pelatihan terhadap para karyawan, terutama karyawan yang lebih rendah jabatannya supaya lebih diintensifkan lagi. Baik pelatihan pendidikan maupun pelatihan training motivasi.
2. Lebih menegakkan sanksi pelanggaran pada karyawan yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan, agar tercapainya kualitas kerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Abusama, Muhammad., dkk. (2017). "Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and teacher performance in vocational high school", *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 19, Issue, 10.

Al-Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Dipenogoro.

Al-Hasan, Fahadil Amin & Maulana, Muhammad Irfan. (2016). "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global", *Sosio Didaktika*, Vol. 3 No. 1.

Ali, Lukman. (2007). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Apollo.

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

As-Shawi, Shalah & Abdullah Al-Mushlih. (2011). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Darul Haq.

Badudu & Zain, Sutan Mohammad. (2010). *Efektifitas Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Chusna, Nihayatul. (2017). *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Sentra Industri Tas Kendal)*. UIN Walisongo Semarang: Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah.

Departemen Agama RI. (2006). *Tarjamah Al-Qur'an Al-Karim*. Bandung: PT. Al-Ma'rif.

Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Graf Persada.

Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Fatimah, Siti. 2016. "Analisis Manajemen Suber Daya Insani Berbasis Kompetensi di Panti Asuhan dan Pondok Pesantren Arrodiyah Semarang", *Jurnal MD*, Edisi Januari - Juni 2016.

Hafiduddin, Din. (2006). *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani.

Harahap, Sofyan. (2011). *Etika Bisnis dalam Persepsi Islam*. Jakarta: Salemba Empat.

Jabani, Muzayyanah & Tadjuddin. (2018). "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami (Studi pada Bank Muamalat Palopo)", *Palita: Journal of Social-Religion Research*, Vol. 3, No. 1.

Kartajaya, Hermawan. (2006). *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama.

Kasmir. (2000). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lukman, Dendawijaya. (2009). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Malayu, Hasibuan. (2006). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Manullang, M. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Muhammad, Abdullah bin. (2003). *Tafsir Ibn Katsir*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.

Muhammad. (2004). *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*. Jakarta: Salemba Empat.

Nawawi, Arif Barda. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Citra Aditya Bakti.

Nugroho, Riant. (2003). *Prinsip Penerapan Pembelajaran*. Jakarta: Balai Pustaka.

Palan, Robert. (2008). "Competency Manajemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi", *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ridwan. (2013). *Kualitas Pelayanan Jasa Dalam Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sinamo, Jansen. (2009). *8 Etos Kerja dalam Bisnis*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pedidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistyani, Ambar Teguh & Rosdiah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edi. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Taufik, Ali Muhammad. (2004). *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.

Wahab. (2008). *Tujuan Penerapan Program*. Jakarta: Bulan Bintang.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Press.

Widodo, Joko. (2007). *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*. Malang: Bayu Media.

Yusanto, M. Ismail & M. Karebet Widjajakusuma. (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta Gema Insani Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Nofa Dwi Susanti

NIM : 1611130131

Judul : Penerapan Kompetensi Islami terhadap Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani di Pabrik Kelapa Sawit PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko

1. Apakah sumber daya insani (karyawan) yang beragama Islam di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) sudah menerapkan kompetensi Islami dalam bekerja?
2. Apa contoh kompetensi Islami yan diterapkan oleh karyawan yang beragama Islam di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS)?
3. Bagaimanakah penilaian bapak terhadap kompetensi Islami karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
4. Apa landasan bapak dalam membangun kompetensi Islami bagi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
5. Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam membentuk kompetensi Islami karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
6. Bagaimanakah penerapan kompetensi Islami bagi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
7. Bagaimanakah penerapan kedisiplinan bagi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
8. Bagaimanakah penerapan rasa tanggung jawab bagi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
9. Bagaimanakah penerapan mental kerja keras bagi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?

10. Bagaimanakah penerapan sikap rasionalitas bagi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
11. Bagaimanakah penerapan sifat kejujuran bagi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) ?
12. Apakah kompetensi Islami tersebut berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS)?
13. Bagaimanakah proses penilaian kualitas kinerja karyawan yang diterapkan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS)?
14. Siapa saja yang melakukan penilaian kualitas kinerja terhadap karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS)?

Bengkulu, Juni 2020 M
Syawal 1441 H
Peneliti,

Nofa Dwi Susanti
NIM. 1611130131

Pembimbing I

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Pembimbing II

Yosy Arisandy, MM
NIP. 198508012014032001

Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI PENELITIAN

Papan Merek PT. GSS

Gerbang Masuk PT. GSS

Proses Wawancara

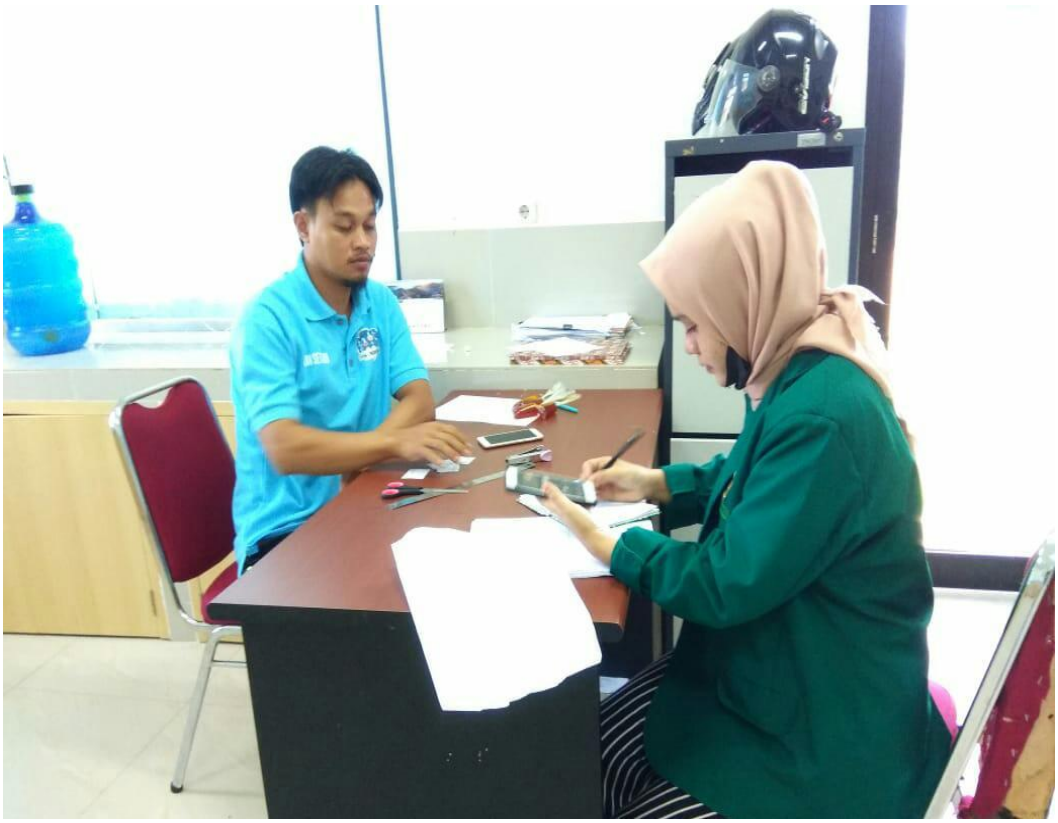
Proses Wawancara

Proses Wawancara

Proses Wawancara

Proses Wawancara

Proses Wawancara



Proses Wawancara

Proses Wawancara

Proses Wawancara

Proses Wawancara

Proses Observasi Kerja Karyawan

Proses Observasi Kerja Karyawan