

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

---

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS  
SYARI'AH PADA HOTEL STEFANI SYARI'AH DI KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Sebagian dari Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Agama  
Islam Universitas Islam Riau*



**OLEH :**

**PUTRI NOVA ANDRIANI**  
**NPM : 182310073**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

### الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

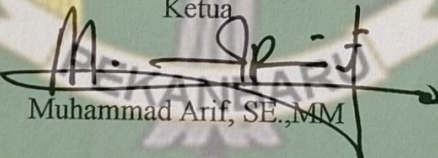
#### BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 22 Maret 2022 Nomor : 107 /Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 22 Maret 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

1. Nama : Putri Nova Andriani
2. NPM : 182310073
3. Program Studi : Ekonomi Syariah (S.1)
4. Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Stefani Syariah di Kota Pekanbaru
5. Waktu Ujian : 11.00 – 12.00 WIB
6. Lulus Yudicium / Nilai : 95,11 (A)
7. Keterangan lain : Ujian berjalan dengan lancar dan aman

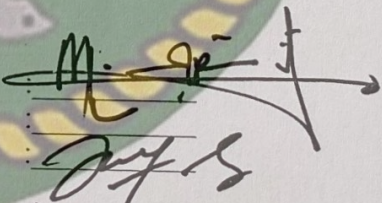
#### PANITIA UJIAN

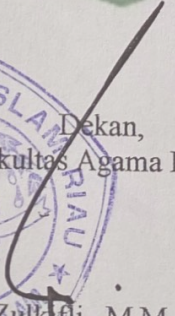
Ketua

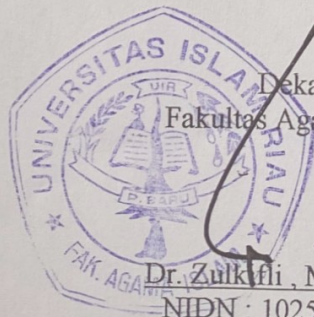
  
Muhammad Arif, SE., MM

Dosen Penguji :

1. Muhammad Arif, SE., MM : Ketua
2. Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy : Anggota
3. Dr. Zulfadli Hamzah, M. IFB : Anggota

  
Dekan,  
Fakultas Agama Islam UIR,

  
Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy  
NIDN : 1025066901



Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

### الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

#### LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini dimunaqasahkan dalam sidang ujian Sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Putri Nova Andriani

NPM : 182310073

Hari/Tanggal : Selasa, 22 Maret 2022

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Stefani Syariah di Kota Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI

TIM PENGUJI

KETUA

Muhammad Arif, S.E., M.M  
 NIDN: 1028048801

PENGUJI I

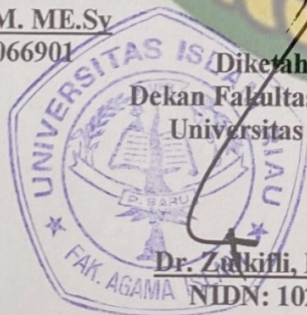
PENGUJI II

Dr. Zulkifli, MM. ME.Sy  
 NIDN: 1025066901

Dr. Zulfadli Hamzah, MIFB  
 NIDN: 1024028802

Diketahui Oleh  
 Dekan Fakultas Agama Islam  
 Universitas Islam Riau

Dr. Zulkifli, MM. ME.Sy  
 NIDN: 1025066901



Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Miik :



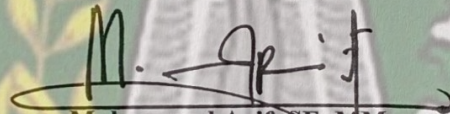
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putri Nova Andriani  
NPM : 182310073  
Pembimbing : Muhammad Arif, SE, MM  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada  
Hotel Stefani Syariah Di Kota Pekanbaru

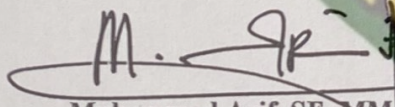
Disetujui  
Pembimbing

  
Muhammad Arif, SE, MM  
NIDN: 1028048801


Turut Menyetujui

Ketua Prodi  
Ekonomi Syariah

Dekan  
Fakultas Agama Islam

  
Muhammad Arif, SE, MM  
NIDN: 1028048801



  
Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

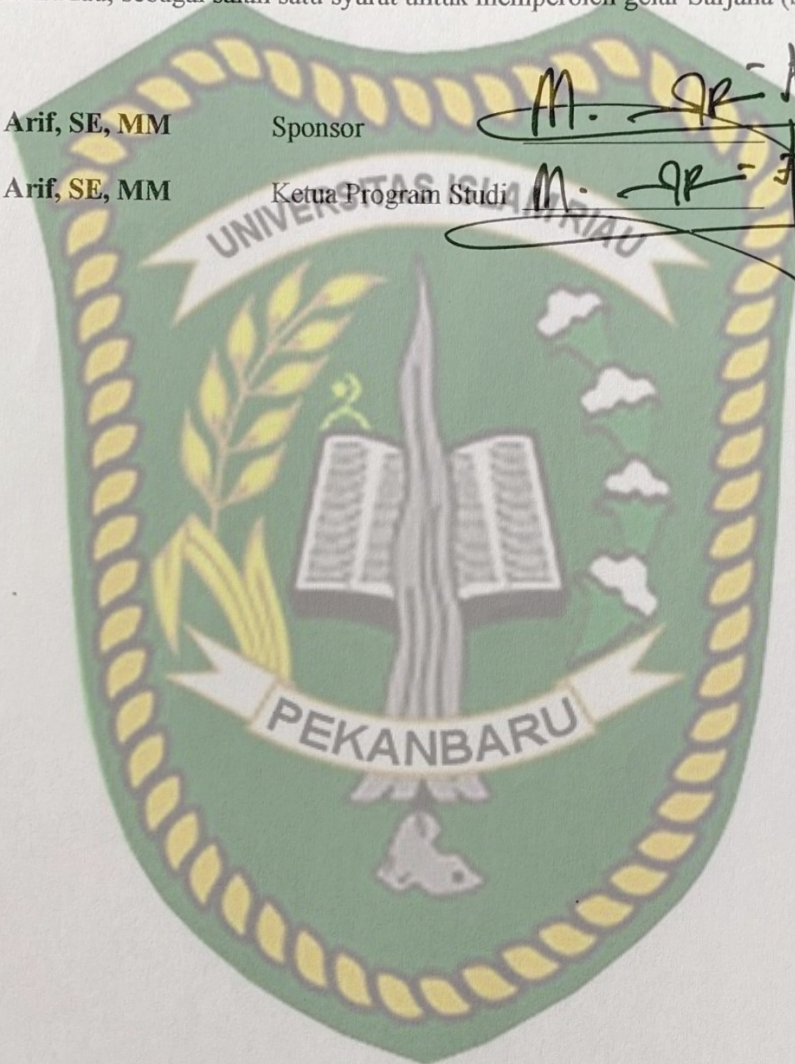
Skripsi ini diterima dan disetujui untuk di munaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1).

Muhammad Arif, SE, MM

Sponsor

Muhammad Arif, SE, MM

Ketua Program Studi



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax: +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Putri Nova Andriani

NPM : 182310073

Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M

Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Stefani Syariah Di Kota Pekanbaru

Dengan rinciann sebagai berikut:

No	Tanggal	Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	13 Januari 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB I	
2	15 Januari 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB II	
3	11 Januari 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB III	
4	04 Februari 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan Analisis	
5	01 Maret 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB IV	
6	03 Maret 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan BAB V	
7	04 Maret 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan Kesimpulan	
8	07 Maret 2022	Muhammad Arif, S.E., M.M	Persetujuan ACC	

Pekanbaru, 25 Maret 2022

Diketahui Oleh  
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy  
NIDN: 1025066901

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di

Nama : Putri Nova Andriani  
NPM : 182310073  
Program Studi : EKONOMI SYARI'AH  
Fakultas : Agama Islam  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah Pada Hotel Stefani Syari'ah Di Kota Pekanbaru

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya dicabut dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 14 Maret 2022

Yang menyatakan,



PUTRI NOVA ANDRIANI



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 0760/A-UIR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Putri Nova Andriani
NPM	182310073
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

**Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Stefani Syariah di Kota Pekanbaru.**

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 14 Maret 2022

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

**Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.**

NIDN: 1018087

## LEMBARAN PERSEMBAHAN

*DO GOOD*

*AND*

*GOOD WILL COME TO YOU I*

*Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh,*

Hai kamu yang sedang membaca lembaran ini, kamu sudah luar biasa untuk bisa berada ditahap ini. Selamat! Lagi ngerjain skripsi pasti orang tua udah bangga, gimana kalau udah dapat gelar sarjana ya?? Semangat Ingat, “Bunga tidak mekar secara bersamaan”. *Just do your best!*

Saya ucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan tulisan ini sehingga saya bisa meraih gelar sarjana, karena izin-Nya saya bisa sampai sejauh ini.

Terimakasih kepada yang terkasih , kepada kedua orang tuaku, Ayahanda Sutarno dan Ibunda Samsyah (Alm) yang telah memberikan dan mengupayakan segala yang terbaik untuk anak mu ini, hingga terselesaikanlah studi ini. Sungguh jasamu tak akan mampu terbalaskan. Terimakasih juga kepada yang tersayang Abang Ilham Syahputra dan Kakak Mira Handika Zofiana yang selalu sedia mendengarkan dan memberi dukungan serta do’a.

Terimakasih kepada Dosen Pembimbing, Bapak Muhammad Arif, SE., M.M yang memberikan dukungan arahan, masukan serta bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini, sekaligus Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan juga terimakasih kepada Bapak Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy selaku Dekan Fakultas Agama Islam yang telah memberikan arahan untuk menyelesaikan tulisan ini. Terimakasih juga kepada seluruh Dosen Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.

*Last but not least*, terimakasih kepada keluarga besar yang turut serta mendo’akan dan memberikan dukungan dan terimakasih kepada seluruh kawan-kawan seperjuangan dibangku perkuliahan ini yang tak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk bersedia membantu dan memberikan dukungan. Terimakasih untuk segala kenangan indah selama masa perkuliahan. Sampai jumpa, dilain kesempatan. Semoga kita semua selalu dalam lindungan.

*With Love,*

*Putri Nova Andriani*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis diberikan kemampuan dan kesempatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Tidak lupa pula shalawat beserta salam kita limpahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan nilai Tauhid dan jalan kebenaran kepada umatnya.

Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah bagi baginda Nabi kita Muhammad SAW dan selaku umat Islam semoga kita mampu menjalankan setiap sunnah rasul termasuk sunnah pengembangan ekonomi umat dan sumber daya manusia sesuai dengan nilai-nilai Islam dan berdasarkan syari'ah, mampu menerapkan dan mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia berbasis syari'ah di hotel dan bermuamalah dengan cara yang halal. Seperti Rasulullah SAW dan sahabat-sahabatnya yang sukses berbisnis dengan cara yang halal.

Perkembangan sistem ekonomi syari'ah di Indonesia dewasa ini bisa dikatakan sangat signifikan. Hotel merupakan bisnis jasa akomodasi yang didalamnya terdapat unsur pelayanan, kenyamanan, serta fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang menghendaki sarana penginapan untuk kepentingan keluarga maupun liburan. Dan saat ini telah banyak berdirinya hotel berlabel syari'ah, namun pada hotel syari'ah yang sudah ada belum sepenuhnya

menerapkan MSDM Syari'ah dengan baik atau belum dilakukan dengan prinsip syari'ah

Sehingga penulis tertarik mengangkat judul ini dikarenakan ingin mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syari'ah yang ada di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah kualitatif, dimana dalam pengumpulan data dilakukan dengan wawancara sehingga mampu menggali dan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang bekerja sebagai HRD dan karyawan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Stefani Syariah Di Kota Pekanbaru”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan motivasi baik secara langsung ataupun tidak langsung, untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau yaitu Bapak. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL.
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak. Dr. Zulkifli. MM, ME. Sy

3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam  
Bapak Muhammad Arif, SE., M.M dan sekaligus Dosen Pembimbing yang  
telah memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan  
dengan baik.
4. Kepada seluruh Bapak dan Ibu dosen pengajar di lingkungan Fakultas  
Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu  
pengetahuan dibidangnya kepada penulis selama proses perkuliahan.  
Semoga Allah SWT, melindungi dan membalas semua jasa yang telah  
Bapak/Ibu berikan, Aamiin.
5. Kepada Staf Tata Usaha Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau  
yang telah memberikan kemudahan keperluan administrasi selama masa  
perkuliahan.
6. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru  
yang telah bersedia memberikan izin, waktu dan membantu dalam  
penelitian ini.
7. Yang istimewa untuk Kedua orang tua tercinta Bapak Sutarno dan  
Mendiang Ibu Samsyah beserta Abang dan Kakak Ilham Syah Putra dan  
kakak ipar Vivi Novitasari serta kak Mira Handika Zopiana dan abang ipar  
Muhtar Abidin dan keluarga besar. Terimakasih atas segala dukungan dan  
kasih sayang, serta do'a yang telah diberikan kepada penulis sehingga  
penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.

8. Kepada teman-teman alumni SMA Sulastri dan khususnya 5 mentel Siska Dwi Kumala, Reni Anzela, Arya Dwiki Putra, Agung Jayadi yang telah memberika do'a, dukungan serta hiburan sehingga membuat penulis semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman GEMBLUNG YANG BAIK yaitu, Indah Sundari, Fatjri Ati Fatonah, Citra Dwi Tantina, Lusi Anggraini yang selalu membantu dan menghibur serta selalu memberikan semangat kepada penulis.
10. Kepada semua teman-teman seperjuangan angkatan 2018 khususnya jurusan Ekonomi Syari'ah, terimakasih untuk semuanya dan sukses untuk kita semua aamiin.
11. Serta semua pihak yang telah ikut serta mendo'akan dan menyemangati penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulis kedepannya.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis

Putri Nova Andriani

NPM 182310073

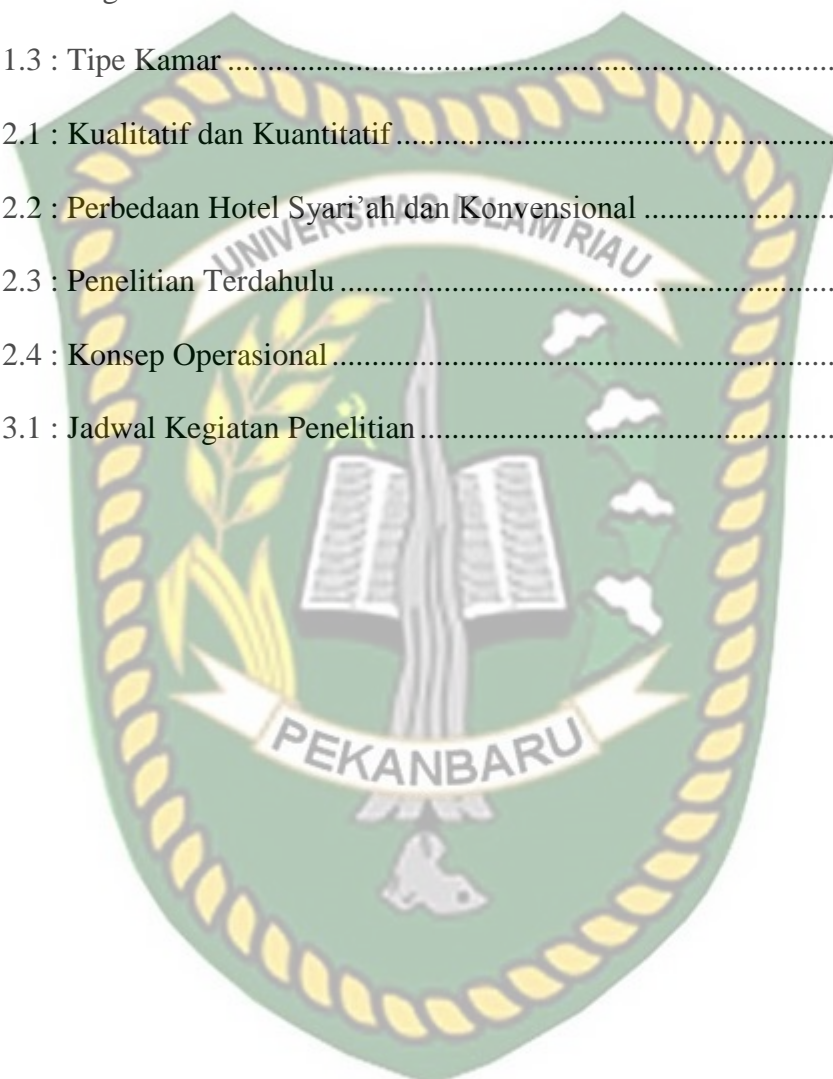
## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kegunaan Penelitian.....	11
E. Sistematika Penelitian.....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Implementasi.....	13
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
1. Pengertian Manajemen.....	18
C. Manajemen Sumber Daya Insani .....	20
1. Pengertian Sumber Daya Insani .....	20
2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Insani .....	25
3. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Insani .....	25
4. Model Penyelesaian Permasalahan Dalam Manajemen Sumber Daya Insani .....	26
5. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani .....	28
6. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani .....	28
D. Hotel Syari'ah .....	39

E. Penelitian Terdahulu .....	44
F. Konsep Operasional .....	46
G. Kerangka Berfikir.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	49
C. Subjek Dan Objek Penelitian .....	50
D. Informan Penelitian.....	50
E. Sumber Data Penelitian.....	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Pengolahan Data .....	54
H. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	57
B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian.....	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	109
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	118
B. Saran.....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan .....	6
Table 1.2 : Bagian Devisi.....	7
Table 1.3 : Tipe Kamar .....	8
Table 2.1 : Kualitatif dan Kuantitatif .....	42
Table 2.2 : Perbedaan Hotel Syari'ah dan Konvensional .....	43
Table 2.3 : Penelitian Terdahulu .....	44
Table 2.4 : Konsep Operasional .....	46
Table 3.1 : Jadwal Kegiatan Penelitian .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir .....	47
Gambar 4.2 : Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru .....	58
Gambar 4.3 : Struktur organisasi Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
- Lampiran 2. Instrument Wawancara Prasurvei Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.
- Lampiran 3. Instrumen Wawancara Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.
- Lampiran 4. Surat Prariset Dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
- Lampiran 5. Surat Balasan Prariset Dari Pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.
- Lampiran 6. Surat Riset Dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
- Lampiran 7. Surat Balasan Riset Dari Pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.
- Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian.
- Lampiran 9. Hasil Cek Turnitin.

## ABSTRAK

### IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARI'AH PADA HOTEL STEFANI SYARI'AH DI KOTA PEKANBARU

PUTRI NOVA ANDRIANI

182310073

*Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syari'ah pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil prasurvei yang penulis lakukan, pihak hotel sudah menerapkan prinsip sesuai syari'ah tetapi belum sepenuhnya seperti rekrutmen syari'ah, seleksi syari'ah, pelatihan dan pengembangan syari'ah, penilaian kinerja syari'ah, dan kompensasi syari'ah. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: Dalam hal rekrutmen syari'ah pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah menerapkan proses rekrutmen sebagaimana mestinya. Dalam hal ini juga pihak hotel menawarkan spesifikasi penempatan jabatan (job description). Dalam hal seleksi syari'ah, hotel belum menerapkan proses seleksi seperti tes kepada calon karyawan secara syari'ah tetapi hanya mengutamakan kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan kedisiplinan karyawan. Dalam hal pelatihan dan pengembangan syari'ah, belum ada pelatihan mengenai hotel tetapi pihak hotel mengutus karyawannya untuk mengikuti sertifikasi. Dalam hal penilaian kinerja syari'ah, hotel tidak melakukan penilaian secara formal atau khusus. Dalam hal kompensasi syari'ah untuk karyawan, hotel memberikan gaji sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan hotel. Diharapkan pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru, lebih memperhatikan lagi dan menerapkan ajaran Islam dalam mencari Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti: merekrut, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi kepada para karyawan maupun calon karyawannya.*

**Kata kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Hotel Syari'ah**

## ABSTRACT

### THE IMPLEMENTATION OF BASED-SHARIA HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT SHARIA STEFANI HOTEL AT PEKANBARU CITY

**PUTRI NOVA ANDRIANI**

**182310073**

The purpose in this research examined to explain the implementation of based-sharia human resource management at Sharia Stefani Hotel at Pekanbaru City. This research used descriptive qualitative method with data collection technique used observation, interview and documentation. Based on preliminary study, the hotel management had been implemented the sharia principle but did not full in sharia recruitment, sharia selection, sharia development and training, sharia performance evaluation and sharia compensation. This research finding had been got the result and it could be concluded that; in sharia recruitment at Sharia Stefani Hotel Pekanbaru had been implemented sharia recruitment as well. In this case, the management also offered the placement specification in job description. In case sharia selection, the hotel did not implement the selection process such as employee test in sharia way but focused on honesty, trust, responsibility, and employee discipline. In case development and training, it did not have training about hotel but the management delegated the employee to follow the certification. In sharia performance evaluation case, the management did not do the evaluation in special or formally. In sharia compensation for employee, the management gave salary suitable with the procedures that had been appointed by the hotel. It was suggested to sharia Stefani hotel at Pekanbaru city to give attention and implement Islamic rules in finding human resources such as; recruitment, selection, development and training, evaluation performance, and compensation to employee or employees candidates.

**Keywords: Management, Human Resources, Sharia Hotel**

## الملخص

تنفيذ إدارة الموارد البشرية القائمة على الشريعة في الفندق ستيفاني الشرعي في مدينة باكنبارو

بوتري نونا أندرياني

١٨٢٣١٠٠٧٣

يهدف هذا البحث إلى شرح تنفيذ إدارة الموارد البشرية القائمة على الشريعة في الفندق ستيفاني الشرعي في مدينة باكنبارو. يستخدم هذا البحث طرق البحث الوصفية النوعية مع طرق جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. بناءً على نتائج المسح الأولي الذي أجرته الباحثة، طبق الفندق المبادئ وفقاً للشريعة ولكن ليس بالكامل بعد، مثل التوظيف الشرعي، والاختيار الشرعي، والتدريب الشرعي والتطوير الشرعي وتأمين الأداء والتعويض الشرعي. بناءً على البحث، كانت النتائج والاستنتاجات كما يلي: فيما يتعلق بالتوظيف الشرعي في الفندق ستيفاني الشرعي في مدينة باكنبارو، تم تنفيذ عملية التوظيف بشكل صحيح. في هذه الحالة، يقدم الفندق أيضاً مواصفات الوصف الوظيفي. فيما يتعلق بالاختيار الشرعي، لم يتم الفندق بتنفيذ عملية اختيار مثل الاختبارات للموظفين المحتملين بطريقة شرعية، ولكنه يعطى الأولوية فقط للصدق والجدارة بالثقة والمسؤولية وانضباط الموظفين. فيما يتعلق بالتدريب وتطوير الشرعي، لم يكن هناك تدريب على الفنادق ولكن الفندق يرسل موظفيه للمشاركة في الشهادات. من حيث تقييم الأداء الشرعي، لا يقوم الفندق بإجراء تقييم رسمي أو خاص. من حيث التعويض الشرعي للموظفين، يوفر الفندق رواتبهم وفقاً للإجراءات التي يضعها الفندق. من المأمول أن يولي الفندق ستيفاني الشرعي باكنبارو مزيداً من الاهتمام لتطبيق التعاليم الإسلامية في العثور على الموارد البشرية، مثل: التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء وتعويض الموظفين والموظفين المحتملين.

الكلمات المفتاحية: إدارة، موارد بشرية، فندق شرعي

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perkembangan sistem Ekonomi Syari'ah di Indonesia dewasa ini bisa dikatakan sangatlah signifikan. Masyarakat Ekonomi Syari'ah (MES) memperkirakan bahwa sektor perbankan syari'ah akan bertumbuh dalam tiga skenario, yaitu Optimis, jika mampu mencapai 6% *market share*, perbankan nasional, moderat jika mampu mencapai 5%-6% *market share*, dan pesimis jika hanya mencapai di bawah 5% *market share*. Industri perbankan syari'ah Indonesia menempati peringkat kesembilan dunia, tepat dibawah Turki. Sedangkan peringkat pertama masih dipegang oleh Malaysia. Hal ini tentunya menjadi kabar baik bagi para pelaku ekonomi syari'ah. Mengingat, saat ini perkembangan bisnis syari'ah secara substantif sudah mulai mendapat "Hati" dari masyarakat.

Perkembangan ini, secara riil ditandai dengan munculnya berbagai lembaga keuangan dan lembaga bisnis berbasis syari'ah. Keberadaan BMT, perbankan syari'ah, koperasi syari'ah, jasa keuangan syari'ah sampai pada hotel syari'ah setidaknya menjadi indikator akan geliat gejala ini. Perkembangan ini, tentu saja harus kita apresiasi sebagai sesuatu yang positif. Namun ada kecenderungan bahwa badan atau lembaga syari'ah tersebut terkadang hanya menonjolkan label dan simbol belaka. Banyak

yang memandang bahwa syari'ah hanya menentukan akad sah tidaknya secara syari'ah.

Namun substansi dan dimensi perilaku Islami terkadang terabaikan. Di sinilah menjadi tantangan bersama bagaimana lembaga syari'ah mempunyai integritas syari'ah-akhlaq, disamping akidah, sebagai spirit dalam kegiatan ekonomi. Pada sisi yang lain, ada sebuah harapan yang bisa kita angankan dalam perkembangan ekonomi nasional. Salah satunya faktornya adalah fenomena bonus demografi. Bonus demografi merupakan gejala demografi atau kependudukan dimana jumlah usia produktif lebih banyak dari pada usia tidak produktif. Pada Tahun 2010, proporsi penduduk usia produktif adalah sebesar 66,5%. Proporsi ini terus meningkat mencapai 68,1% pada tahun 2028 sampai tahun 2031. Sehingga 15 tahun yang akan datang, diperkirakan penduduk Indonesia yang produktif lebih banyak dari pada penduduk yang tidak produktif. Hal ini secara teoritis tentu saja menjadi peluang bagi pengembangan ekonomi, khususnya sektor riil. Selama ini, ada semacam anggapan bahwa lembaga bisnis yang berlabel syari'ah itu pasti menggunakan prinsip syari'ah. Sebaliknya, lembaga bisnis yang dikatakan konvensional itu meninggalkan prinsip syari'ah. Anggapan ini boleh jadi benar, namun juga bisa jadi tidak benar. Karena kecenderungan lembaga syari'ah yang lebih menampilkan formalitas syari'ah, terkadang substansi prinsip syari'ah malah tidak dipakai. Demikian juga, tidak sedikit lembaga konvensional yang secara substansi menggunakan prinsip syari'ah. Apalagi dalam konteks manajemen

SDM, menjadi tantangan tersendiri dalam implementasi prinsip-prinsip syari'ah tersebut. (Rohman, 2017:1-2)

Di sisi lain, segala sesuatu yang tidak berlabel syari'ah, kemudian dicap sebagai sesuatu yang haram dan dosa. Sehingga menganggap semua lembaga konvensional sebagai hal yang "haram" tentu saja kesimpulan yang terlalu dini. Sebenarnya tidak sedikit lembaga konvensional namun tidak meninggalkan prinsip syari'ah yang bersifat *substantif*. Di sinilah relevansi pemahaman terminologi syari'ah secara komprehensif. Yakni memahami syari'ah baik secara normatif maupun secara *substantif*. Jika normatif lebih pada cuan syari'ah, seperti akad, rukun, dan kehalalan, maka substansi ini lebih pada nilai akhlaq dan interaksi yang adil dan saling memberi manfaat. Pemahaman ini kiranya penting, mengingat berapa banyak lembaga keuangan syari'ah yang akhirnya harus gulung tikar, hanya karena ulah pemilik (*owner*) yang tidak bertanggung jawab pada kasus yang lain, juga tidak sedikit lembaga bisnis syari'ah yang dalam mengelola SDM nya dengan kasar, tidak memenuhi standar kompensasi, sering telat dalam pembayaran, berlaku tidak adil terhadap karyawan dan lainnya. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan prinsip syari'ah, meskipun secara formal mereka menggunakan penamaan syari'ah dan akad syari'ah. Sebaliknya, tentunya ada sebagian lembaga bisnis yang tidak berlabel syari'ah, namun pada implementasinya menggunakan prinsip syari'ah. Dan hal ini tentu menarik untuk menjadi bahan kajian dalam pengembangan bisnis syari'ah ini. (Rohman, 2017:3 )

Dalam Islam segala sesuatu harus dilaksanakan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Prosesnya pun harus di ikuti dengan baik, tepat, dan tulus sesuai dengan nilai-nilai Islam. Manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, yang semua proses itu harus sesuai pada akidah Islam (AL-Qur'an dan Hadist).

Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia, kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Pengelolaan sumber daya insani (SDI) dalam terminologi lama disebut manajemen sumber daya manusia, mengenal adanya beberapa pendekatan yang implikasinya adalah perlakuan terhadap para karyawan. Tujuan melaksanakan pengelolaan sumber daya insani adalah untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan dan orang yang kurang memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal atau efisien, dan membuang waktu dll. (Jusmaliani, 2014:8)

Sumber daya insani menjadi sebuah konsep baru dalam dunia kerja yang seharusnya diterapkan dilembaga-lembaga yang mengatasnamakan Syari'ah dan yang berkaitan dengan nilai-nilai keIslaman. (Burhanudin, 2015:5)

Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. (Rusby, 2017:3)

Setiap lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala aktifitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan perhotelan syari'ah yang di harapkan. Tentunya sumber daya manusia yang diharapkan disetiap perusahaan ialah sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, atau tidak mudah putus asa serta profesional sehingga mampu menjalankan segala aktifitas maupun kegiatan lembaga atau perusahaan perhotelan syari'ah.( Rivai, 2002:6 )

Pariwisata syari'ah ialah dapat diartikan sebagai pariwisata kekayaan alam dan tempat wisata buatan disetiap negara dengan desain yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai syari'ah dan targetnya bukan hanya wisatawan muslim saja, namun terbuka untuk semua kalangan. Pariwisata halal bukan hanya pariwisata religi melainkan wisata dengan konsep syari'ah yang memberikan manfaat tidak hanya kepada pengelola bisnis, namun juga manfaatnya bisa dirasakan oleh penikmat wisata dan lingkungan sekitar serta terjamin keberlangsungannya.(Djunaid, 2018)

Dengan meningkatnya pariwisata halal pada saat ini. Hotel syari'ah merupakan sebuah pilihan untuk hunian sementara bagi umat muslim di Indonesia dan mancanegara. Hotel syari'ah merupakan hotel yang berlandaskan dengan prinsip-prinsip Islam. Hotel syari'ah memiliki ciri khas tersendiri dalam melakukan pelayanannya, yaitu dalam pelayanan memiliki beberapa fasilitas seperti peralatan shalat, petunjuk arah shalat (kiblat), serta makan dan minuman yang halal pada hotel. Dalam penerimaan pengunjung, pihak hotel memiliki standar operasi produk (SOP) yang tertulis, sehingga

pihak hotel dalam menerima pengunjung harus sangat teliti, seperti pengunjung yang berlawanan jenis harus memiliki status keluarga atau hubungan suami istri (Rahardi dan Wiliasih, 2016) para karyawan yang bekerja khususnya wanita harus menggunakan jilbab (hijab) dan kemampuan untuk membaca Al-Qur'an. Dengan menerapkan prinsip sesuai syari'ah maka telah mengikuti aturan hukum agam Islam.

Salah satu hotel Syari'ah yang penulis akan teliti yang berada di Kota Pekanbaru adalah Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru. Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru adalah pilihan tepat untuk menginap dengan suasana kekeluargaan yang bisa dirasakan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru, dengan lokasinya yang strategis dan harga terjangkau. Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru ini merupakan hotel berbintang tiga yang terletak di jalan Taskurun No.100, Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28121.

Berikut merupakan tabel dari data yang di peroleh penulis di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru yang mencakup jumlah karyawan, bagian divisi, dan tipe kamar. (wawancara dengan ibu Mailefni selaku *HRD* Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru). Dapat dilihat dibawah ini, sebagai berikut :

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru**

No	Karyawan	Jumlah
1	Perempuan	5
2	Laki-Laki	8
<b>Total</b>		<b>13</b>

*Sumber :Hasil Prasurvey, 2021*

Pada Tabel 1.1, di atas disebutkan bahwa Sumber Daya Manusia pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru berjumlah 13 orang/karyawan yang terdiri dari 5 orang perempuan dan 8 orang laki-laki yang masing-masing

karyawan/karyawatnya telah terbagi pada setiap divisi yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.

**Tabel 1.2 : Penempatan Karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru**

No	Divisi	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	<i>Hotel Manager</i>	D1	1
2	<i>Accounting/HRD</i>	D3	1
3	<i>Marketing</i>	SMA	1
4	<i>Receptionist</i> Laki-laki	D1	1
5	<i>Receptionist</i> Laki-laki	SMA	1
6	<i>Receptionist</i> Perempuan	SMK	1
7	<i>Receptionist</i> Perempuan	SMA	1
8	<i>House Keeping</i>	D1	1
9	<i>Food and Beverage</i> Produk	S1	1
10	<i>Food and Beverage</i> Produk	SMA	1
11	<i>Security</i>	SMA	1
12	<i>Security</i>	SMA	1
13	<i>Security</i>	SMP	1

Sumber : *Bagian HRD Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, 2021*

Pada Tabel 1.2, diatas dijelaskan tentang bagian-bagian Divisi yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru masing-masing divisi tersebut yaitu : *Hotel Manager* , *Marketing*, dan *Accounting*, *Receptionist/Front Office*, *House Keeping*, *Food and Beverage*, dan *Security and Back Office*. Latar belakang pendidikan karyawan yang terdiri dari Strata S1(Tata Boga *Chef*), yaitu berjumlah 1 orang karyawan. D1 diploma yaitu berjumlah 3 orang karyawan, dan karyawaan dengan pendidikan D3 berjumlah 1 orang, serta pendidikan akhir SMA (Sekolah Menengah Atas), yaitu berjumlah 6 orang karyawan. Sedangkan karyawan dengan pendidikan akhir SMK (Sekolah Menengah Kejurusan) yaitu berjumlah 1 orang karyawan pada divisi Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru, dan karyawan dengan pendidikan akhir SMP (Sekolah Menengah Pertama) yaitu berjumlah 1 orang karyawan pada divisi Hotel Stefani Syari'ah.

Tabel 1.3 : Tipe Kamar Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

No	Tipe Kamar	Kode Kamar	Harga Kamar	Jumlah Kamar
1	<i>Superior Double</i>	SPD	Rp200.000+ <i>Include breakfast</i>	7
	<i>Superior Twin</i>	SPT	Rp200.000+ <i>Include breakfast</i>	14
2	<i>Deluxe Double</i>	DLD	Rp250.000+ <i>Include breakfast</i>	5
	<i>Deluxe Twin</i>	DLT	Rp250.000+ <i>Include breakfast</i>	8
3	<i>Suite Double</i>	SUD	Rp350.000+ <i>Include breakfast</i>	3
	<i>Suite Twin</i>	SUT	Rp350.000+ <i>Include breakfast</i>	1
<b>Total :</b>				<b>38 Kamar</b>

Sumber :Bagian HRD Hotel Stefani Pekanbaru,2021

Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru menawarkan akomodasi yang bersih, tempat istirahat maupun tempat bisnis, dengan kehangatan, pelayanan yang memuaskan sehingga kita akan merasa seperti dirumah sendiri, karena di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru itu sendiri menerapkan sistem kekeluargaan. Pada tabel 1.3, diatas dijelaskan ada 3 macam tipe kamar dan masing-masing tipe kamar terbagi lagi menjadi tipe kamar 1, yaitu : ada tipe kamar *Superior Double* (SPD) Memiliki 7 kamar, tipe kamar *superior Twin* (SPT) memiliki jumlah kamar 14. Tipe kamar *Deluxe Double* (DLD) memiliki jumlah kamar 5, *Deluxe Twin* (DLT) jumlah kamar 8, dan ada tipe kamar *Suite Double* (SUD) jumlah kamar 3, *Suite Twin* (SUT) jumlah kamar1. Dan jumlah total keseluruhan kamar Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru adalah 38 Kamar.

Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru adalah pilihan tepat untuk para pengunjung, dengan lokasinya yang strategis dan harga terjangkau. Serta pengunjung akan menikmati kenyamanan sepanjang hari bersama diruangan yang memanjakan setiap pengunjung yang menginap diHotel, dengan akomodasi kamar yang bersih dan modern. Dengan pilihan ranjang ganda atau kembar, masing-masing kamar di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru ini

dilengkapi dengan fasilitas seperti pendingin ruangan (AC), Tv layar datar, meja belajar ,dan kamar mandi pribadi dengan *shower*,tersedia kaca dikamar mandi, tersedia sajadah untuk shalat tetapi untuk mukena/telekung pengunjung bisa langsung meminjam pada karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru karena disetiap kamar tidak di sediakan.

Untuk memiliki SDM yang profesional serta sesuai dengan karakter atau ciri khas Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tentunya memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, dimulai dari proses Rekrutmen, Seleksi, Penilaian Kerja, Pelatihan & Pengembangan, dan Kompensasi. Harus di manajemen dengan baik.

Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru adalah berdasarkan SOP nya, dan ada bagian divisinya masing-masing seperti: *Resepsionist/Front Office, House Keeping, Food and Beverage, Kitchen, Laundry, dan ada Back Office* yaitu didalamnya ada Hotel *manager, Marketing, dan Accounting*. (wawancara *HRD* Ibu Mailefni Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru).

Pada penelitian awal yang dilakukan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru, dalam menerapkan Manajemen SDM Syari'ah memiliki kriteria seperti : wajib memakai jilbab, karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru wajib beragama Islam melaksanakan waktu shalat secara bergantian, makanan yang tersedia di *Food and Beverage* semua halal, di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tidak menyediakan makanan non-halal dan minuman yang berakohol,berpakaian

yang rapi dan sopan sesuai ketentuan SOP hotel syari'ah dan juga menutup aurat.

Menurut Ibu Mailefni sebagai HRD Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan tidak semuanya berbasis Syari'ah seperti perekrutan karyawan masih menggunakan sistem seleksi seperti hotel-hotel konvensional. Selain itu, Sumber Daya Manusia yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tidak ditekankan untuk menerapkan prinsip Syari'ah seperti tidak ada batasan antara karyawan laki-laki dan perempuan, tidak ada patokan penampilan hanya sebatas kewajiban memakai jilbab.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana implementasi sumber daya manusia berbasis syari'ah pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru terhadap proses sumber daya manusia yang berfokus pada tenaga kerja yang meliputi aspek : Rekrutmen, Seleksi, Penilaian Kinerja, Pelatihan & Pengembangan, dan Kompensasi dengan judul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah Pada Hotel Stefani Syari'ah Di Kota Pekanbaru”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan di rumuskan adalah bagaimana Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah pada perusahaan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses implementasian SDM Berbasis Syari'ah dari proses rekrutmen, penilaian kinerja, seleksi, pelatihan dan pengembangan,dan kompensasi pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.

### D. Kegunaan Penelitian

#### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan keilmuan dalam ke-Islaman di bidang Syari'ah yang berhubungan erat dengan bisnis Islam yang sudah ramai dan banyak terdapat diperusahaan-perusahaan kecil maupun besar. Hasil penelitian ini juga diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dan bermanfaat bagi penelitian-penelitian berikutnya.

#### 2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu bagi instansi/hotel yang bersangkutan dalam mengetahui kelebihan dan kekurangan dari bisnis Syari'ah yang dijalaninya dan guna memberi masukan-masukan positif untuk lebih mengembangkan bisnis dibidang Syari'ah dan juga mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia berbasis Syari'ah.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan yang terdiri dari latar belakang, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulis.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan tentang kajian teoritis yang digunakan dalam mendukung penelitian skripsi ini yang meliputi Definisi Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hotel Syari'ah, Penelitian Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Berfikir.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data penelitian, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan informasi penelitian.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara dan temuan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V: PENUTUP**

Kesimpulan dan Saran

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Implementasi

Implementasi secara Etimologi menurut kamus webster yang dikutip oleh Sholichin Wahab adalah penerapan, berasal dari bahasa inggris yaitu *to implement berarti to improvide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu), dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). (Udin, 2017:121)

Menurut Van Meter dan Van Horn dalam Umar (Udin, 2017 : 122) merumuskan mengenai proses implementasi sebagai *“those actions by public or private individuals (or groups) that are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decisions”*. Makna perumusan diatas ialah bahwa implementasi mengandung pengertian tindakan yang dilakukan individu atau pejabat maupun swasta yang mengarah pada tujuan yang ditetapkan.

Dalam arti seluas-luasnya, Implementasi juga sering dianggap sebagai bentuk pengoprasionalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama diantara beragam pemangku kepentingan (*steakholders*),aktor,organisasi (publik atau privat), prosedur dan teknik secara sinergritis yang digerakkan untuk bekerjasama guna menerapkan kebijakan kearah tertentu yang dikehendaki. (Udin, 2017:133)

Secara umum Implementasi dalam kamus besar Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah suatu implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi merupakan sebuah penempatan ide, konsep kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberikan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap.

Teori implementasi menurut Edward, Emerson, Grindle, serta Mize menjelaskan bahwa terdapat empat variabel kritis dalam implementasi kebijakan publik atau program diantaranya, komunikasi atau kejelasan informasi, konsistensi informasi (*communications*), ketersediaan sumber daya dalam jumlah dan mutu tertentu (*resources*), sikap dan komitmen dari pelaksana program atau kebijakan birokrat (*disposition*), dan struktur (*bureaucratic structure*).

Variabel-variabel tersebut saling berkaitan satu sama lain untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan.

a. Komunikasi (*communications*)

Mengenai bagaimana kebijakan dikomunikasikan pada organisasi atau publik, ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan sikap dan tanggap dari para pelaku yang terlihat, dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan komunikasi dibutuhkan oleh setiap pelaksana kebijakan untuk mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Bagi suatu organisasi, komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi

secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan keberhasilan komunikasi ditentukan oleh 3 (tiga) indikator, yaitu penyaluran komunikasi, konsistensi komunikasi dan kejelasan komunikasi. Faktor komunikasi dianggap penting, karena dalam proses kegiatan yang melibatkan unsur manusia dan unsur sumber daya akan selalu berurusan dengan permasalahan “bagaimana hubungan yang dilakukan”.

b. Ketersediaan sumber daya (*resources*)

Berkenaan dengan sumber daya pendukung untuk melaksanakan kebijakan yaitu:

1. Sumber Daya Manusia

Merupakan aktor penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan dan merupakan potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi fisik maupun non fisik berupa kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengalaman, keahlian, keterampilan, dan hubungan personal.

2. Informasi

Merupakan sumber daya kedua yang penting dalam implementasi kebijakan informasi yang disampaikan atau diterima haruslah jelas sehingga dapat mempermudah atau memperlancar pelaksanaan kebijakan atau program.

### 3. Kewenangan

Hak untuk mengambil keputusan, hak untuk mengarahkan pekerjaan orang lain dan hak untuk memberi perintah.

### 4. Sarana dan Prasarana

Merupakan alat pendukung dan pelaksana suatu kegiatan. Sarana dan prasarana dapat juga disebut dengan perlengkapan yaitu dimiliki oleh organisasi dalam membantu para pekerja di dalam pelaksanaan kegiatan mereka.

### 5. Pendanaan

Membayai operasional implementasi kebijakan tersebut, informasi yang relevan, dan yang mencukupi tentang bagaimana cara mengimplementasikan suatu kebijakan, dan kerelaan atau kesanggupan dari berbagai pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut. Hal ini dimaksud agar para implementator tidak melakukan kesalahan dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut.

#### c. Sikap dan Komitmen dari Pelaksana Program (*Disposition*)

Berhubungan dengan kesediaan dari para implementator untuk menyelesaikan kebijakan publik tersebut. Kecakapan saja tidak mencukupi tanpa kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan. Disposisi menjaga konsistensi tujuan antara apa yang ditetapkan pengambil kebijakan dan pelaksana kebijakan. Kunci keberhasilan program atau implementasi kebijakan adalah sikap

pekerja terhadap penerimaan dan dukungan atas kebijakan atau dukungan yang telah ditetapkan.

d. Struktur Birokrasi (*Bureauratic structure*)

Berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Struktur birokrasi menjelaskan susunan tugas dan para pelaksana kebijakan, memecahkannya dalam rincian tugas serta menetapkan prosedur standar operasi. (sumber internet , slorage emulated)

Penerapan dalam menjalani aspek kehidupan ini pun telah dijelaskan Allah dalam Al-Qur'an : Surat Az-Zukhruf ayat 43

فَأَسْتَمْسِكْ بِالَّذِي أُوحِيَ إِلَيْكَ عَلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: “Maka berpegang teguhlah kamu kepada agama yang telah diwahyukan kepadamu, sesungguhnya kamu berada di atas jalan yang lurus” (Q.S Az-Zukhruf : 43).

Dari beberapa pengertian di atas memperlihatkan bahwa implementasi bermuara pada aktivitas adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan dan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah Ilmu pengetahuan maupun seni. Ada suatu pertumbuhan yang teratur mengenai manajemen suatu ilmu pengetahuan yang menjelaskan manajemen dengan pengakuan kepada kebenaran-kebenaran umum. Seni adalah pengetahuan mencapai hasil yang di inginkan. Ia adalah kecakapan yang di peroleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen. (Terry, 2019:2)

Manajemen menjadi sangat penting artinya dari segala aspek kehidupan. Karena itu manajemen menjadi icon yang urgen baik secara individual maupun secara kelompok. Para ilmuwan bermacam-macam dalam mendefinisikan manajemen walaupun esensinya bermuara pada satu titik temu. Sebelum mengetahui apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu perlu diulas tentang apa yang dimaksud dengan manajemen. (Rohman, 2017:14)

Pengertian Manajemen yang paling sederhana “adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain”. Menurut John D Millet, “manajemen ialah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang-orang yang telah diorganisasi dalam kelompok-kelompok formal yang mencapai tujuan yang diharapkan”. (Rohman, 2017:14)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi

mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*.

Menurut A.F.Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyagkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan berhubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. (Rusby, 2017:2)

Manajemen sumber daya manusia adalah deskripsi ilmu yang mempelajari tata cara dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dalam satu organisasi. MSDM juga dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian organisasi. (Rohman, 2017:28)

Berikut Lima Fungsi Manajemen: Manajer, dalam melakukan pekerjaanya, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, yang di namakan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari (Terry, 2019:8-9):

1. Perencanaan (*Planning*), Menentukan tujuan-tujuan yang hendak di capai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), Mengelompokan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Staffing*, Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan, dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating*, Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah
5. tujuan-tujuan.
6. *Controlling*, Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

### C. Manajemen Sumber Daya Insani

#### 1. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber daya manusia (SDM ) dalam perspektif Islam, merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ اِنَّ

فِيْ ذٰلِكَ لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

*Artinya : “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripadanya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”(Al-Jatsiyah:13).*

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menompang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Didalam surah Ar-Rohman ayat ke-33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT. (Rusby,2017:3)

Syari'ah adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan khalik maupun dengan makhluk, didalamnya terdapat dua unsur, yaitu ibadah dan muamalah. Sumber daya manusia syari'ah pada sebuah organisasi atau institusi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented*, memiliki peran yang sangat penting, bahkan pada saat ini SDM Syariah sudah dipandang sebagai modal bagi organisasi. Sumber Daya Manusia syari'ah yang merupakan pelaku pada organisasi atau institusi yang menjalankan operasi bisnis atau nonbisnisnya berbasiskan syari'ah Islam memiliki karakteristik yang berbeda dengan yang lain. Perbedaan mendasar SDM syari'ah dengan yang lain terletak pada tujuan akhirnya yaitu SDM syari'ah ingin mendapatkan keridhaan Allah dalam aktivitas kesehariannya. Apa yang dilakukan selalu berdasarkan keyakinan Ilahiyah sehingga terjaga dari perbuatan yang dilarang Agama Islam. (Siswanto,2020:247-248)

Dalam ekonomi Islam, berbagai jenis sumber daya dipandang sebagai pemberian atau titipan tuhan kepada manusia. Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna, yang terdiri dari berbagai unsur yang terorganisasi dengan rapi dan interaksi antar unsur-unsur yang ada mencerminkan suatu sistem manajemen yang sangat sempurna dan canggih. Manusia harus memanfaatkan seefisien dan seoptimal mungkin dalam produksi guna memenuhi kesejahteraan bersama didunia, yaitu untuk diri sendiri dan untuk orang lain. (Arifin,2009:16)

Sebagai SDM Syari'ah, landasan yang paling mendasar ialah iman kepada Allah , yang sadar bahwa setiap kegiatan dan tindakannya dalam bekerja selalu diawali oleh Allah dan tujuan utamanya hanya untuk Allah. Selain iman, SDM Syari'ah hendaknya memiliki akhlak dan moral Islami seperti karakter Nabi Muhammad. Beliau memiliki karakter amanah,fathanah,tabligh,dan shidiq. Amanah adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fathanah adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaan. Tabligh adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya. Shidiq atau jujur yang berarti setiap SDM syari'ah harus terpercaya sehingga bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.

Sifat Nabi dalam Islam yang harus ada dalam diri seorang pengusaha

Menurut Sulaiman (2010:5-6),

4 sifat yang harus ada dalam diri seorang pengusaha, yaitu :

- a. Shidiq (Jujur), jujur kepada diri sendiri juga kepada orang lain. Sifat jujur akan melahirkan sifat keyakinan dan keberanian untuk menghadapi ujian, apapun bentuknya.
- b. Amanah (Amanah), sifat amanah mendorong seseorang bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, masyarakat, dan lingkungannya. Keberadaan sifat ini akan membangun kekuatan diri dan memperbaiki kualitas hubungan sosial.
- c. Tablig (Komunikatif), seorang pebisnis harus menjadi marketing yang hebat, juga harus menjadi seorang pembicara yang unggul.
- d. Fathonah (Cerdik), seorang pebisnis harus memiliki kemampuan melihat sesuatu dari sudut pandang yang berbeda. Lalu, muncullah kreativitas, ide, dan wawasan. Pada akhirnya, produk atau jasa yang dikeluarkan pun akan menjadi produk unggulan (sempurna). Karena produk yang dihasilkan unggulan, pelanggan pun senang dan menaruh kepercayaan (*Trust*).

Definisi Manajemen Sumber Daya Insani, disingkat MSDI adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang harus dimiliki setiap individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola, menjaga bumi dan sumber

daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Manajemen Sumber Daya Insani didasari pada suatu konsep bahwa setup karyawan adalah manusia dan bukan mesin dan juga bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen sumber daya insani menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain sebagainya.

Unsur Manajemen Sumber Daya Insani adalah manusia. Manajemen Sumber Daya Insani juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Insani melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya insani. (Hasyim, 2019:139-140)

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dan disepakati. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDI adalah Departemen Sumber Daya Insani atau dalam bahasa Inggris disebut *HRD (Human Resource Department.)*. Manajemen Sumber Daya Insani adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dan sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan atau menyalurkan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga diterangkan dalam Al-Qur'an yang menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna yang memiliki akal dan memiliki banyak potensi dalam dirinya. Rasulullah SAW juga mempertegas bahwa selain memiliki potensi fitrah, manusia juga memiliki potensi kesucian, yaitu bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan suci. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda dari Abu Hurairah, sesungguhnya dia berkata : Rasulullah SAW bersabda:

*setiap anak dilahirkan dalam keadaan suci, maka kedua orang tuanyalah yang menjadikan anak itu beragama Yahudi, Nasrani atau Majusi (Hasyim, 2019:140)*

## **2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen Sumber Daya Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas SDI dalam organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, serta memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat dan baik.

## **3. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Insani**

Prosedur manajemen SDI adalah untuk berbagai kegiatan diperlukan untuk mengisi staf dan mempertahankan karyawan yang bekerja tinggi. Seluruh

proses manajemen sumber daya insani ini dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Yang telah diperinci kendala-kendala yang akan ditimbulkan oleh lingkungan terhadap para manajer. Factor yang langsung mempengaruhi proses manajemen sumber daya manusia adalah serikat buruh dan peraturan perundang-undangan pemerintah.

Perencanaan sumber daya insani adalah suatu proses yang dilakukan para manajer untuk menjamin mereka memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang dibebankan secara efektif dan efisien. Jaminan tersebut meliputi antara lain: penilaian sekarang, memenuhi kebutuhan sumber daya insani dimasa depan, perekrutan dan pengurangan, keabsahan dan kendala dan jenis seleksi.

#### **4. Model Penyelesaian Permasalahan Dalam Manajemen Sumber Daya Insani**

Dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya insani dan sekaligus menentukan cara pemecahannya perlu diketahui terlebih dahulu model-model yang digunakan oleh perusahaan kecil tidak bisa menerapkan model yang biasa digunakan oleh perusahaan besar, demikian pula sebaliknya. Hal ini dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisinya serta tuntutananya, untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen sumber daya insani ada enam model yang digunakan, yaitu:

- a. Model Klerikal berfungsi untuk memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan serta melaksanakan tugas-tugas rutin

- b. Model Hukum berfungsi sebagai kekuatan dari keahlian dibidang hukum.
- c. Model Finansial aspek ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pensiun, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya.
- d. Model Manajerial berfungsi sebagai peningkatan evaluasi kinerja dan pengembangan.
- e. Model Humanistik dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi Sumber Daya Insani didalam organisasi.
- f. Model Ilmu Perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas SDI.
- g. Kualitas Sumber Daya Insani  
Kualitas sumber daya insani yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja, seperti yang telah dijabarkan oleh Faisal Badmen, yaitu: tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan, kerja usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani, bekerja keras untuk mendapatkan rezeki disertai dengan tawakal dan takwa, usaha yang halal menghindari usaha yang haram, keimanan bahwa materi di dunia ini hanya milik Allah SWT, dan jujur dan amanah.

## 5. Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani

Strategi pengembangan sumber daya insani yang dilakukan Nabi Muhammad SAW meliputi: merencanakan dan menarik sumber daya insani yang berkualitas, mengembangkan sumber daya insani agar berkualitas, menilai kinerja, memberikan motivasi, memelihara sumber daya insani yang berkualitas. Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya insani yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya. (Hasyim, 2019:141-146)

## 6. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

pengembangan sumber daya insani yang dilakukan Nabi Muhammad SAW meliputi: merencanakan Manajemen Perekrutan Syari'ah, dan menarik Manajemen Seleksi Syari'ah sumber daya insani yang berkualitas, mengembangkan Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah sumber daya insani agar berkualitas, menilai kinerja Syari'ah,serta Manajemen Imbal Jasa Syari'ah atau Kompensasi, memelihara sumber daya insani yang berkualitas. (Siswanto et al,2020:297)

Berikut ini Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Syari'ah (Siswanto et al, 2020:297-317):

### a. Manajemen Perekrutan Syari'ah

Kegiatan perekrutan dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) Syari'ah di perusahaan, yang bertujuan untuk mencari dan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) Syari'ah yang kompeten dibidangnya.

Disamping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan *visi* dan *misi* perusahaan, yang dalam dunia SDM dikenal dengan istilah *job fit and culture fit*. Bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Perekrutan adalah proses pencarian calon karyawan atau pelamar, yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran tersebut diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan data para pencari kerja yang siap untuk diseleksi. Selanjutnya dalam konteks perekrutan dan seleksi syari'ah, kita dapat merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al-Qashash ayat 26, yang artinya sebagai berikut:

*“karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”*

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Sedangkan kompetensi batiniah dapat didefinisikan sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur dan amanah, yang juga merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad SAW. (Siswanto et al, 2020:245-252)

b. Manajemen Seleksi Syari'ah

Seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan spesifikasi karyawan yang diinginkan dengan calon karyawan. Dengan kata lain prinsip utama seleksi adalah membandingkan *manspec* dengan kriteria yang dimiliki oleh calon karyawan serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan *jobspec* yang diinginkan. Calon karyawan yang paling mendekati dengan kriteria spesifikasi tersebutlah yang berpeluang paling besar untuk direkrut, karena itulah yang paling sesuai dengan yang disepakati oleh manajemen.



Gambar 9 *Filosofi Seleksi*

Proses seleksi biasanya diawali dengan pemeriksaan surat lamaran atau yang lebih dikenal dengan seleksi CV. Kemudian dilanjutkan dengan pengisian formulir lamaran dan wawancara pendahuluan. Pada seleksi terdapat proses atau tahapan di antara tahapan-tahapan tersebut di atas yaitu apa yang dikenal dengan seleksi syari'ah. Seleksi syari'ah dapat dilakukan pada awal proses seleksi atau di antara proses seleksi. Bila perusahaan memiliki kebijakan bahwa tes syari'ah adalah kriteria

mutlak, tes tersebut diletakkan pada awal sekali. Namun ada kalanya ia diletakkan pada antara proses seleksi, karena manajemen memandang bahwa tes tersebut masuk dalam kriteria keinginan. Alat tes atau alat seleksi syari'ah yang dapat digunakan anatara lain sebagai berikut: analisis syari'ah CV, tes syari'ah, wawancara syari'ah, rekomendasi syariah. (Siswanto et al, 2020:253-263)

c. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah

Karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan dan karyawan baru umumnya telah memiliki kompetensi sesuai dengan pendidikan yang mereka reka tempuh dan pengalaman yang mereka jalani. Namun tidak jarang di antara mereka (terutama karyawan yang baru) tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional guna penyelesaian pekerjaan secara lebih efisien dan efektif. Menurut Afzalurrahman, pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan disiplin para karyawan. Keutamaan pendidikan termaktub dalam Al Qur'an antara lain dalam surah Al-Baqarah ayat 269 yang artinya

*"Dan barang siapa yang dianugerahi al hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi Lamnia yang banyak."*

Maka dengan pelatihan yang dilakukan akan mendapatkan manfaat yang banyak. manajemen pelatihan didahului dengan perencanaan (*plan*), selanjutnya proses pelaksanaan pelatihan itu sendiri dapat

dilaksanakan di dalam kantor atau di luar kantor. Tahapan selanjutnya adalah melakukan evaluasi pelatihan serta aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk mengembangkannya. Selanjutnya roda PDCA dapat diputar sehingga bermuara pada *continuous improvement* atau pengembangan yang berkesinambungan. (Siswanto et al, 2020:266-272)

Proses pelatihan yaitu, Pada masa atau tahap ini calon karyawan yang baru telah dipisahkan antaran karyawan yang di tempatkan dengan yang ada pada Unit Usaha Syari'ah dengan yang ditempatkan di Hotel konvensional Pelatihan di Hotel Syari'ah ada dua. yaitu yang bersifat khusus bagi yang baru dan pelatihan yang sifatnya bagi seluruh karyawan di Hotel Syari'ah, yang waktu dan tempatnya tidak bisa ditentukan. Pelatihan yang sifatnya bagi seluruh karyawan. Ini biasanya disesuaikan dengan divisi masing-masing. Misalnya, khusus pelatihan bagi divisi *accounting*, khusus bagian marketing, khusus bagian *resepsionist*, dan lainnya. (Trimulato, 2018: 29)

Pemberi pelatihan yaitu, dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang unggul di Hotel Syari'ah, Hotel Syari'ah dalam memberikan pelatihan dengan melibatkan dua pihak, yaitu internal dari Hotel itu sendiri, bagi sumber daya manusia yang sudah berpengalaman memberi pelatihan kepada karyawan yang lainnya. Dan adapun pemberi pelatihan yang bersifat eksternal, yaitu melibatkan beberapa pihak, diantaranya yaitu pelatihan dasar syari'ah. Dan lembaga lain yang melakukan pelatihan. Kemudian Hotel

Syari'ah mengikutsertakan sumber daya manusianya, dalam pelatihan tersebut, program pelatihan karyawan hotel adalah membantu menemukan sudut pandang baru tentang pekerjaan sehingga karyawan hotel dapat memahami sudut pandang tamu, rekan kerja dan pekerjaan. Dengan begitu akan membuka kesadaran baru tentang pekerjaan yang ditekuninya dan juga sebagai cara meningkatkan produktivitas kerja. (Trimulato, 2018:31)

Materi Pelatihan Adapun materi yang diberikan dalam setiap pelatihan yang diberikan kepada sumber daya manusia yang mengikuti pelatihan di Hotel Syari'ah, telah disesuaikan sesuai pembawa materi. Dalam hal ini telah disediakan secara kompliti oleh pihak pemberi materi. Materi pelatihan yang disajikan dapat berupa pemahaman dasar tentang hotel syari'ah, ilmu syari'ah, dan hal-hal yang secara teknis, sehingga lebih lengkap materi yang diberikan baik secara teori maupun secara teknis aplikasi. Dan tentunya akan tepat sasaran jika dilakukan dengan metode pelatihan karyawan yang tepat. Untuk itu diperlukan strategi pelatihan karyawan yang cermat dan juga pelatihan evaluasi karyawan untuk mengetahui efektifitas karyawan yang telah diadakan.

Evaluasi pelatihan yaitu, setiap pelatihan yang telah diberikan. (Trimulato, 2018:30) bagi sumber daya manusia. diharapkan memberi pengaruh dan memberikan peningkatan kinerja bagi sumber daya manusia. Bentuk, evaluasi pelatihan yang berlaku di Hotel Syariah, yaitu setiap setelah melakukan pelatihan ada ujian yang diberikan yang

terkait dengan apa yang telah didapatkan untuk mengukur tingkat pemahaman karyawan dari hasil pelatihan tersebut.

Selanjutnya evaluasi yang ada, setiap karyawan yang telah mengikuti diwajibkan untuk menyampaikan atau mempresentasikan kepada Karyawan-karyawan lainnya. Hal ini bertujuan agar ilmu yang didapatkan dari pelatihan tersebut dapat ditularkan kepada karyawan-karyawan lainnya, walaupun itu berbeda divisi. Diharapkan setiap divisi dapat mengetahui divisi lain, karena di Hotel Syari'ah berlaku sistem roling, yaitu perpindahan dari divisi tertentu ke divisi lain, tergantung kebutuhan.

Pihak yang melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, berada pada tanggungjawab pimpinan hotel syari'ah. Namun sebelumnya memperoleh akan meminta laporan dan keterangan dari masing-masing pimpman divisi yang ada. Evaluasi terhadap karyawan di Hotel Syari'ah biasanya dilakukan setiap setahun sekali. (Trimulato, 2018:31)

d. Manajemen Penilaian Kinerja Syari'ah

Menurut Ruky, ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja yaitu: Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan ke kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dini dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran

kerja dan standar prestasi yang harus dicapai dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan. (Siswanto et al, 2020:283)

Secara garis besar, kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Menurut Suastha (2008), perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen dan khususnya sumber daya manusia terjadi akibat evolusi dalam berbagai konsep dan teknik yang digunakan manajemen. Salah satu teknik dalam bidang sumber daya manusia yang juga mengalami evolusi tersebut adalah dalam pendekatan terhadap cara penilaian prestasi karyawan.

Putti menyebutkan bahwa objek manajemen kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (*individual approach centered*) bergerak ke arah pekerjaan (*job centered*) dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objective centered*). Dalam kaitan ini, kinerja dapat juga dikaitkan sebagai *input-proses-output*, yaitu individu sebagai input (masukan) dalam bentuk traits atau personalitasnya. Pendekatan karakteristik melakukan penilaian terhadap karakter atau karakteristik pribadi seorang individu Karakter umum yang dinilai adalah tingkat inisiatif, kemampuan untuk mengambil keputusan dan kemampuan mempertanggung jawabkan.

Pendekatan *job centered* lebih menitikberatkan pada pendekatan perilaku. Perilaku seseorang dalam proses pelaksanaan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja, sehingga *job centered approach* disebut juga sebagai evaluasi kinerja yang berorientasi pada proses (*process or iented performance appraisal*). Jadi, manajemen kinerja atas dasar *job cen tered* didasarkan pada baik buruknya perilaku seseorang. (Siswanto et al 2020:284-285)

Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya dengan cara bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai dengan kemampuan yang ada padanya, dan sebagai pekerja karena setiap orang harus mampu memenuhi kebutuhan diri dan keluarga. Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja bahkan sering dijadikan tolok ukur untuk menilai seseorang. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang

bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surah At-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

*"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 gaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Manajemen kinerja syariah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan, Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan yaitu bisnis dan *mardhatillah*. Di samping itu tentu saja yang lebih penting lagi adalah bagaimana mengukur implementasi iman dan amal saleh para karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Mengukur amal saleh masih dapat dilakukan dengan monitoring di kantor dengan melihat dan memperhatikan perilaku para karyawan ketika tiba waktu shalat dan beribadah. Namun untuk menilai naiknya ibadah atau bahkan tingkat keimanan seseorang? Belum ada "*taqwa meter*" yang mampu untuk mengukurnya, karena bersifat *intangibile* (tidak tampak/berwujud). (Siswanto et al, 2020:282-289)

e. Manajemen Kompensasi Syari'ah

Definisi atau pengertian yang dikemukakan para ahli tentang kompensasi adalah sebagai berikut: Menurut Umar Chapra, seorang ahli ekonomi dari Pakistan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai

sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pada manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan masalah yang kompleks dan membingungkan. Salah satu tugas yang sangat sulit bagi para manajer sumber daya manusia adalah menyusun suatu skala atau struktur gaji yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Tidak ada suatu cara yang pasti dan eksak untuk menentukan gaji yang tepat. Beberapa teknik yang dikembangkan sebenarnya hanyalah pendekatan yang sistematis dalam penilaian yang dikenal dengan evaluasi pekerjaan atau evaluasi jabatan (*job grading*).

Kompensasi syari'ah Islam menawarkan solusi yang sangat tepat, tentang upah dan perlindungan antara majikan dan pekerja. Karyawan mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikan nya. Upah ditetapkan dengan cara yang paling layak tanpa tekanan pihak mana pun. Prinsip persamaan ditunjukkan dalam surah Al-Baqarah ayat 279 yang artinya "*Janganlah berbuat dzalim dan engkau tidak didzalimi*".

Menurut Afzalurrahman (1995), Islam menawarkan solusi yang sangat tepat, tentang upah dan perlindungan antara majikan dan pekerja. Karyawan mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikan nya. Upah ditetapkan dengan cara yang paling layak tanpa tekanan pihak mana pun. Prinsip persamaan ditunjukkan dalam

surah Al-Baqarah ayat 279 yang artinya "*Janganlah berbuat dzalim dan engkau tidak didzalimi.*"

Prinsip yang sama tentang keadilan terdapat dalam Al-Qur'an surah Al-Jasiyah ayat 22: "*Allah menciptakan alam semesta ini dengan tujuan yang nyata karena itu setiap orang akan menerima ganjaran menurut usahanya, sedangkan mereka tidak teraniaya.*"

Upah karyawan ditetapkan oleh kerja dan kontribusi terhadap produk bersama dan bahwa seharusnya dibayar tidak kurang dan tidak lebih dan apa yang telah dikerjakan. Para majikan mendapatkan keuntungan dalam proporsi yang sesuai dengan modal dan kontribusinya terhadap produksi. Para karyawan harus mendapat upah yang sesuai dengan kontribusinya pada produksi.

Menurut Abu Sinn, pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab Bin Usaid yang diangkat sebagai Gubernur Mekkah. (Siswanto et al, 2020: 297-317)

#### **D. Hotel Syari'ah**

Usaha di bidang perhotelan merupakan bagian tak terpisahkan dari bidang pariwisata. Layaknya rumah, hotel tersedia bagi masyarakat sebagai usaha penyediaan akomodasi yang menyediakan pelayanan penginapan yang didalamnya juga dapat dilengkapi dengan pelayanan lainnya baik makan,

minum, laundry, dan berbagai fasilitas lainnya. Selain hotel, terdapat pula sarana penunjang pariwisata lainnya seperti villa, pondok wisata, bumi perkemahan, persinggahan caravan, dan akomodasi lainnya dengan tujuan yang sama. (Muhammad,2017:1)

Surat keputusan menteri pariwisata pos dan telekomunikasi NO. KM 94/HK.103/MPPT-87 disebutkan bahwa pengertian Hotel adalah “salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan dan minum serta jasa lainnya bagi umum, yang dikelola secara komersial, serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan.” Dalam keputusan tersebut juga dinyatakan bahwa kewajiban hotel dalam menjalankan usahanya wajib untuk memberi perlindungan kepada para tamu hotel, menjaga martabat hotel, serta mencegah penggunaan hotel untuk perjudian, penggunaan obat bius, kegiatan-kegiatan yang melanggar kesusilaan, keamanan dan ketertiban umum.( Muhammad,2017:1-2)

Hotel Syari'ah di Indonesia Secara umum, adalah wisata syari'ah yang didefinisikan sebagai kegiatan yang didukung oleh berbagai fasilitas secara layanan yang disediakan masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah yang memenuhi ketentuan syari'ah.

Pariwisata syari'ah memiliki karakteristik produk dan jasa yang *universal*, keberadaanya dapat di manfaatkan oleh banyak orang. Produk dan jasa wisata, objek wisata, dan tujuan wisata dalam pariwisata syari'ah adalah sama dengan produk, jasa, objek, tujuan pariwisata pada umumnya selam tidak bertentangan

dengan nilai-nilai dan etika syari'ah. Jadi, tidak terbatas hanya pada wisata religi.

Hotel syari'ah adalah hotel yang menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan, dan minum serta jasa lainnya bagi umum, dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan pemerintah, industri, dan syari'ah. Keberadaannya menjadi jaminan akan tempat menginap yang aman dari hal-hal negatif ramah dalam suasana religius. Maka demi menunjang tujuan tersebut, peran pemerintah sangatlah diperlukan dalam dalam memperkuat keberadaan hotel yang berbasis syari'ah, serta memberikan kepastian hukum akan keberlangsungannya.

Pengusahaan perhotelan wajib memiliki sertifikat usaha pariwisata untuk bisa mendapatkan sertifikasi dan penerbitan sertifikasi usaha hotel syari'ah, pengusaha hotel di Indonesia harus dinilai berdasarkan pemenuhan persyaratan dasar yang di lakukan oleh lembaga sertifikasi usaha (LSU) Bidang pariwisata secara transparan, objektif dan kredibel sesuai dengan tatacara sertifikasi usaha pariwisata. (Muhammad,2017:13)

Pertumbuhan Hotel Syari'ah di Indonesia kian menakjubkan. Ini terlihat dari perkembangan keberadaan hotel-hotel syari'ah secara serentak di Indonesia di berbagai daerah seperti Jakarta, Bandung, Solo, Malang, Yogyakarta, Lampung, Medan, Bali, Banjar Baru, Kendari dan lainnya. Hotel syari'ah baru berkembang secara pasif sejak tahun 2011, meskipun keberadaannya sudah ada semenjak Hotel Sofyan menjadi hotel syari'ah pertama di Indonesia tahun 1994. Pertahunnya tingkat okupansi hotel syari'ah

bisa mencapai 70%. Tumbuhnya hotel syari'ah tidak lepas dari ledakan konsumen kelas menengah Indonesia yang mayoritas Muslim. (Madyani,2014:149)

Hotel syari'ah merupakan salah satu bentuk bisnis Islam yang harus didasarkan atas nilai-nilai, baik nilai syari'ah dalam pelayanannya maupun manajemennya. Menurut Roseberg dan Choufany Yang Dikutip dalam (Faisal,2019). Hotel syari'ah memiliki dua persyaratan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Kualitatif terdiri dari dua aspek yaitu operasi,desaian dan interior. Sedangkan kuantitatif berkaitan dengan aspek keuangan. Berikut persyaratan kualitatif dan kuantitatif pada hotel syari'ah:

**Tabel 2.1 : Kualitatif dan Kuantitatif**

<b>Kualitatif</b>	Operasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak ada minuman beralkohol dan hanya menjual makanan berlogo Halal.</li> <li>2. Karyawan mayoritas Muslim dan Muslimah.</li> <li>3. Pegawai wanita/perempuan untuk lantai khusus perempuan lajang,pegawai pria/laki-laki untuk lantai khusus pria lajang.</li> <li>4. Layanan televisi konservatif.</li> <li>5. Al-Qur'an dan sajadah tersedia pada setiap kamar.</li> </ol>
	Design dan Interior	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ruang serba guna yang besar untuk melayani pria dan wanita secara terpisah.</li> <li>2. Tanda arah kiblat tersedia disetiap kamar.</li> <li>3. Tidak ada hiburan lampu merah.</li> <li>4. Tempat tidur dan toilet harus ditempatkan menghadap kearah dari mekah.</li> <li>5. Dekorasi dan toilet tidak boleh ditempatkan menghadap arah mekah</li> <li>6. Dekorasi dan seni tidak boleh menggambarkan manusia dan bentuk binatang.</li> <li>7. Fasilitas kesehatan terpisah untuk pria dan wanita.</li> <li>8. Lantai terpisah untuk pria lajang ,wanita lajang dan keluarga.</li> </ol>
<b>Kuantitatif</b>	Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hotel dibiayai melalui pengaturan keuangan Islam.</li> <li>2. Hotel harus mengikuti prinsip zakat</li> </ol>

Sumber:Madyan, 2014:153.

Dengan melihat kebutuhan konsumen dalam penginapan semakin bervariasi, maka hotel syari'ah menjadi sebuah rekomendasi yang dijadikan salah satu tujuan untuk menginap (Djunaid, 2018). Dengan banyaknya pertumbuhan hotel berbasis syari'ah tidak terlepas dari harapan konsumen yang ingin mendapatkan fasilitas menginap yang dilakukan dengan ketentuan syari'ah. Ada beberapa perbedaan antara hotel syari'ah dengan hotel konvensional:

**Tabel 2.2 :Perbedaan Hotel Syari'ah dan Konvensional**

Indikator	Hotel Syari'ah	Hotel Konvensional
Penerimaan Tamu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak memperkenankan tamu yang datang bukan muhrim untuk menginap dalam satu kamar.</li> <li>2. Memerlihatkan bukti nikah (Buku Nikah) jika tamu yang datang berpasangan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak melarang tamu yang datang bukan muhrim untuk menginap dalam satu kamar.</li> <li>2. Tidak memerlihatkan buku nikah jika ada tamu yang datang berpasangan.</li> </ol>
Standar pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Seragam yang dipakai oleh karyawan hotel diwajibkan untuk menutup aurat dan bagi karyawan perempuan diwajibkan memakai jilbab.</li> <li>4. Memberikan salam dngan sesuai dengan ajaran Agama Islam.</li> <li>5. Tidak segan untuk menegur tamu yang bukan muhrim.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Seragam yang dipakai oleh karyawan hotel mencerminkan <i>corporate identity</i>.</li> <li>4. Pelayan perempuan tidak menggunakan hijab.</li> <li>5. Memberikan salam secara universal.</li> </ol>
Fasilitas Kamar Tidur	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Adanya pemisahan lantai ruang tidur laki-laki dan perempuan <i>singel</i>, dan tamu yang membawa keluarga.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Tidak ada pemisahaan lantai ruang tidur laki-lakik dan perempuan <i>singel</i>, dan tamu yang membawa keluarga.</li> </ol>
Makanan dan Minuman	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Tersedia makanan dan minuman yang berlabel halal dari MUI.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Tersedia makanan dan minuman yang halal dan <i>non-halal</i>.</li> </ol>

	8. Tidak menyediakan bar dan minuman beralkohol.	8. Menyediakan bar dan minuman beralkohol.
fasilitas Ibadah	9. Tersedia fasilitas ibadah,sajadah,mukena, AL-Qur'an pada setiap kamar,dan mushola atau masjid di area hotel. 10. Menyediakan petunjuk arah kiblat disetiap kamar hotel.	9. Tidak tersedia fasilitas ibadah di kamar. 10. Hanya tersedia mushola atau petunjuk arah kiblat dan itu hanya sedikit yang ada di hotel konvensional.
Fasilitas Toilet	11. Tersedia air yang cukup atau toilet shower untuk kegunaan yang lebih bersih.	11. Tersedia toilet kering dengan fasilitas tisu.
Fasilitas Kebugaran	12. Tersedia fasilitas olahraga dengan memisah antara laki-laki dan perempuan dalam satu ruangan.	12. Tersedia fasilitas olahraga dengan menyatukan laki-laki dan perempuan dalam satu ruangan.
Fasilitas Pijat/Spa	13. Tersedia fasilitas pijat dimana laki-laki hanya boleh dipijat oleh laki-laki,begitupun sebaliknya.	13. Tersedia fasilitas pijat untuk pengunjung hotel baik laki-laki dan perempuan.
Alarm Ibadah	14. Tersedia fasilitas alarm pengingat pada waktu shalat tiba.	14. Tidak tersedia fasilitas alarm untuk melaksanakan shalat.

Sumber:Madyani,2014:154

#### E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu persamaan, perbedaan dan hasil dengan peneliti yang sekarang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.3 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil
1	Muti'ah, Nur Halimah. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal.	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada metode penelitiannya yaitu Kualitatif.  Sedangkan Perbedaannya yaitu terdapat pada lokasi penelitian dimana peneliti	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islam dalam manajemen sumber daya manusia berbasis syariah belum diterapkan pada Hotel

		<p>melakukan penelitian di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.</p> <p>sedangkan Kenny Bella Alicia melakukan penelitian di Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal.</p>	<p>Ar-Riyadh Kuala Tungkal. Syari'ah yang dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi, belum sepenuhnya menerapkan prinsipsyariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist.</p>
2	<p>M.Luthfi Selpa (2015), Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syari'ah (Studi Kasus PT Bank BTN Syari'ah Cabang Pekanbaru)</p>	<p>Persamannya pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syari'ah.</p> <p>Sedangkan Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian dimana penelitian melakukan penelitian di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.</p> <p>sedangkan M.Luthfi Selpa melakukan penelitian di PT Bank Syari'ah Cabang Pekanbaru.</p>	<p>27 orang yang menjadi sampel penelitian. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia pada PT Bank BTN Syari'ah Cabang Pekanbaru dapat dikatakan sangat "Baik", hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang persentasenya 92,65% atau akumulasi jawaban responden berada pada persentase 81%-100% dapat dinyatakan "sangat baik".</p>

Sumber: Data Olahan 2021

## F. Konsep Operasional

Berdasarkan teori di atas dapat dibuat konsep operasional sebagai berikut :

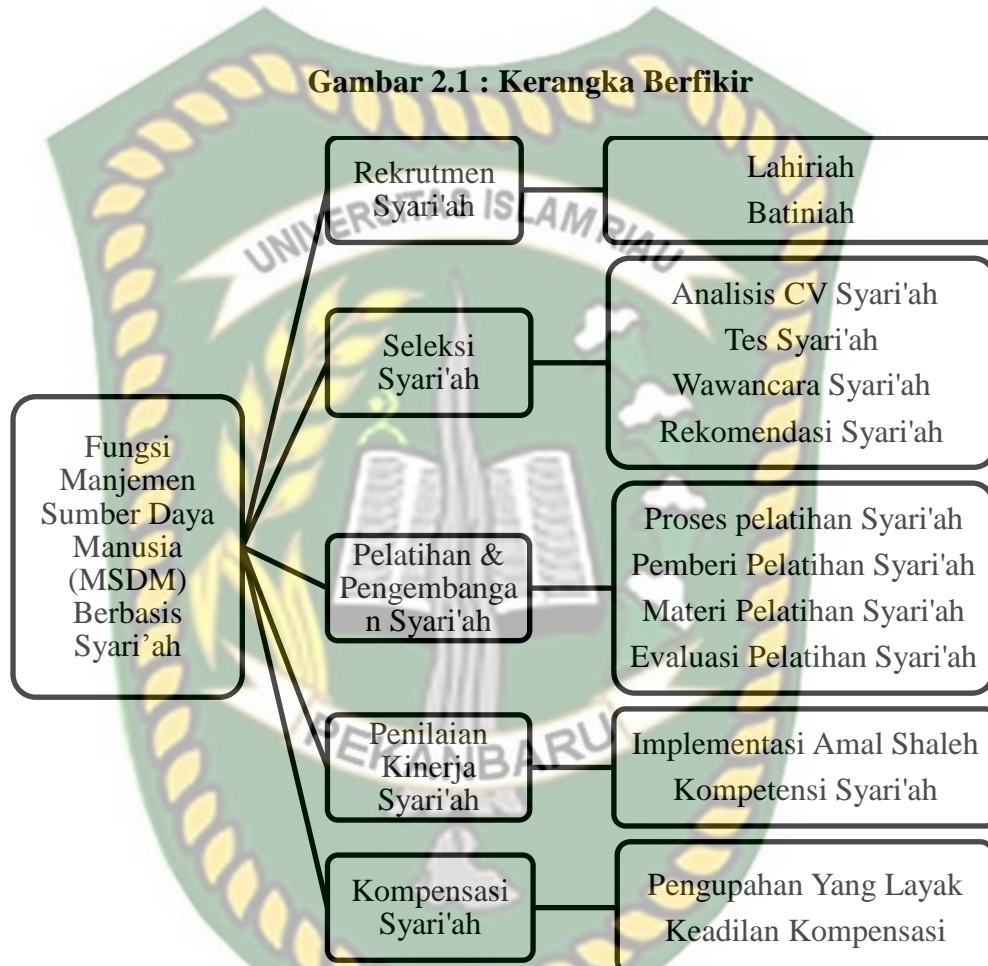
**Tabel 2.4 : Konsep Operasional**

Konsep	Dimensi	Indikator
Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syari'ah. (Siswanto et al,2020: 297-317).	Rekrutmen Syari'ah	1. Lahiriah 2. Batiniyah
	Seleksi Syari'ah	1. Analisis CV Syari'ah 2. Tes Syari'ah 3. Wawancara Syari'ah 4. Rekomendasi Syari'ah
	Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah	1. Proses pelatihan Syari'ah 2. Pemberi Pelatihan Syari'ah 3. Materi Pelatihan Syari'ah 4. Evaluasi Pelatihan Syari'ah
	Penilaian Kinerja Syari'ah	1. Implementasi Amal Shaleh 2. Kompetensi Syari'ah
	Kompensasi Syari'ah	1. Pengupahan Yang Layak 2. Keadilan Kompensasi

Sumber: Olahan Data 2021

## G. Kerangka Berfikir

Berdasarkan konsep operasional dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



*Sumber Olahan Data 2021*

Dalam kerangka berfikir ini di jelaskan bahwa penelitian ini adalah penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syari'ah yang di lihat dari aspek yakni rekrutmen syari'ah, seleksi syari'ah, pelatihan dan pengembangan syari'ah, penilaian kinerja syari'ah dan kompensasi syari'ah.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah metode untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang tengah terjadi pada suatu ditengah masyarakat. (Kartini Kartono, 1996:32)

Jenis penelitiannya adalah kualitatif. Menurut Jane Richie, Penelitian kualitatif adalah upaya untuk menyajikan dunia sosial, dann perspektifnya didalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti. Kembali pada definisi disini dikemukakan tentang peran penting dari apa yang seharusnya diteliti yaitu konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti.

Dari kajian tentang definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. (Moleong,2014:6)

Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori di manfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Terdapat perbedaan mendasar antara peran landasan teori dalam penelitian kuantitatif dengan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kuantitatif, penelitian berangkat dari teori menuju data, dan berakhir dari penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan, sedangkan dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas, dan berakhir dengan suatu “teori”. Penelitian kualitatif jauh lebih subjektif dari pada penelitian atau survei kuantitatif dan menggunakan metode sangat berbeda dari mengumpulkan informasi, terutama individu, dalam menggunakan wawancara secara mendalam dan grup fokus. Sifat dari jenis penelitian ini adalah penelitian dan penjelajahan terbuka berakhir di lakukan dalam jumlah relatif kelompok kecil yang di wawancarai secara mendalam. (Albivari , 2017)

### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru yang berada di Jl.Taskurun No.100, Wonorejo, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28121. Penelitian ini di laksanakan selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Desember 2021 dengan perincian kegiatan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 : Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Jenis kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu															
		September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan dan Analisis Data																
4	Penyusunan Hasil Penelitian																

Sumber : Data Olahan:2021

### C. Subjek Dan Objek Penelitian

#### 1. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dan HRD Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.

#### 2. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah analisis implementasi nilai-nilai Islam pada setiap kegiatan/aktivitas di dalam manajemen sumber daya manusia khususnya pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.

### D. Informan Penelitian

Penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel pada (Suyatno dan Sutinah, 2005:171). Subjek penelitian yang telah terfokus dalam penelitian ditentukan secara acak atau secara tidak sengaja. Subjek penelitian ini menjadi informan yang akan memberikan suatu informasi yang diperlukan

oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Informannya yaitu, Pimpinan Hotel, Personaliti, dan karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.

Informan adalah seseorang yang mengerti atau mengetahui suatu permasalahan dan dari seorang informan lah dapat diperoleh informasi yang akurat dan terpercaya baik berupa pernyataan, keterangan dan lain-lain yang dapat membantu memahami permasalahan tersebut. Menurut (Suyatno dan Sutinah, 2005:172) informan penelitian meliputi beberapa macam adalah sebagai berikut :

1. Informan kunci (*Key Informan*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diberikan dalam penelitian ini.
2. Informan Utama adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang sedang diteliti.
3. Informan Tambahan adalah mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan kunci (*Key Informan*), yaitu Pimpinan, Personaliti dan Karyawan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

#### **E. Sumber Data Penelitian**

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang di peroleh juga akan memleset dari yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti harus mampu memahami sumber data mana yang mesti digunakan dalam

penelitiannya itu. Ada dua jenis sumber data yang biasanya digunakan dalam penelitian sosial, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. (Bungin,2013:129). Adapun sumber data pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang pertama dimana sebuah data dihasilkan. Dan merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh pengumpulan data atau peneliti dari sumber pertama, yang secara teknis penelitian dikenal sebagai responder contohnya data dari wawancara.

2. Data Sekunder

Sumber data Sekunder merupakan data yang di peroleh atau di kumpulkan oleh pengumpulan data atau peneliti dari sumber-sumber yang sudah tersedia. Contohnya data yang di berikan oleh pihak Hotel Stefani Pekanbaru kepada peneliti.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat tiga (3) macam teknik dalam pengumpulan data pada poenelitian ini, yaitu :

1. Observasi

Teknik ini menuntut adanya metode pengamatan pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian baik secara lngsung maupun tidak lngsung terhadap suatu objek penelitiannya sehingga data

penelitian dapat diamati oleh peneliti, objek yang diamati adalah Hotel Stefani Pekanbaru. (Bugin, 2013:143)

Metode Observasi atau Pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit. Oleh karena itu, Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. (Bungin, 2007:142 )

## 2. Wawancara

Metode Wawancara mendalam secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dengan demikian, kekhasan wawancara mendalam adalah keterlibatannya dalam kehidupan informan. (Bungin, 2007:111)

Menurut Djunaidi (2016:176) wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi langsung dari sumbernya dan dilakukan secara lisan. Penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan. Pertama, dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang tersembunyi jauh dalam diri subjek penelitian. Kedua, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas

waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa kini, dan masa yang akan mendatang. Artinya peneliti bisa mengajukan pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa tanpa terkait oleh suatu susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada subjek penelitian yakni HRD pada Hotel Stefani Pekanbaru.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi (Sanusi 2011:114) merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan informasi maupun data-data pribadi maupun kelembagaan. Seperti laporan keuangan, struktur organisasi, peraturan-peraturan, riwayat lembaga atau perusahaan. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

### G. Teknik Pengolahan Data

Setelah mengumpulkan data maka dilakukan suatu analisis yang merupakan hal terpenting dalam metode ilmiah yang berguna untuk memecahkan masalah. Analisis data meliputi kegiatan meringkas data yang telah diperoleh menjadi suatu jumlah yang dapat dikelola.

Menurut Miles dan Huberman, terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

### 1. *Data Reduction* (reduksi data)

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat di ambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

### 2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis dan kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan. Setelah data di reduksi maka, langkah selanjutnya ialah medisplay data.pada tahap ini peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk kesimpulan dan pengambilan tindakan.

### 3. *Conclusion Drawing /Verfication* (Penarik Kesimpulan/Verifikasi)

Pada tahap ini peneliti berusaha menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi dengan mencari makna.

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah (Sugiyono 2011:332) proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah difahami, dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan, berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi dilapangan atau ditempat penelitian tersebut. (Wirartha, 2006:155)



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah singkat Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman, dan fasilitas penunjang lainnya. Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru berlokasi di pusat kota, tepatnya di jalan Taskurun No. 100, Kota Pekanbaru, Riau. Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru merupakan Hotel bintang 3 yang beroperasi pada tanggal 24 September 2013 dengan menerapkan konsep Syari'ah pada operasionalnya.

##### 2. Fasilitas-Fasilitas Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

###### a. 38 kamar tidur yang terdiri dari :

- *Suite*
- *Deluxe*
- *Superior*

b. *Meeting Room* atau ruang pertemuan, yang biasa digunakan untuk rapat dan seminar oleh para tamu.

c. *Restaurant*, yang menyediakan makanan dan minuman halal untuk para tamu maupun karyawan hotel.

d. *Lobby*, yang biasanya digunakan untuk ruang tunggu tamu sebelum menginap (*check in* atau *check out*) ke dalam Hotel.

e. Fasilitas dan kelengkapan lainnya, seperti : AC, TV LCD, CCTV, lemari pakaian, kulkas, telepon, sajadah, ruang parker yang nyaman dan keamanan 24 jam.

### 3. Visi dan Misi Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

Visi :

*“Ikut Membantu Pemerintah Untuk Menunjang Pariwisata Yang Berbasis Syari'ah Di Kota Pekanbaru Riau”.*

Misi :

*“Bagaimana Suatu Bisnis Yang Menjalankan Bisnis Yang Sesuai Pedoman Yang Berlaku Yaitu Dengan Berbasis Syari'ah”*

#### **Gambar 4.2 : Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru**

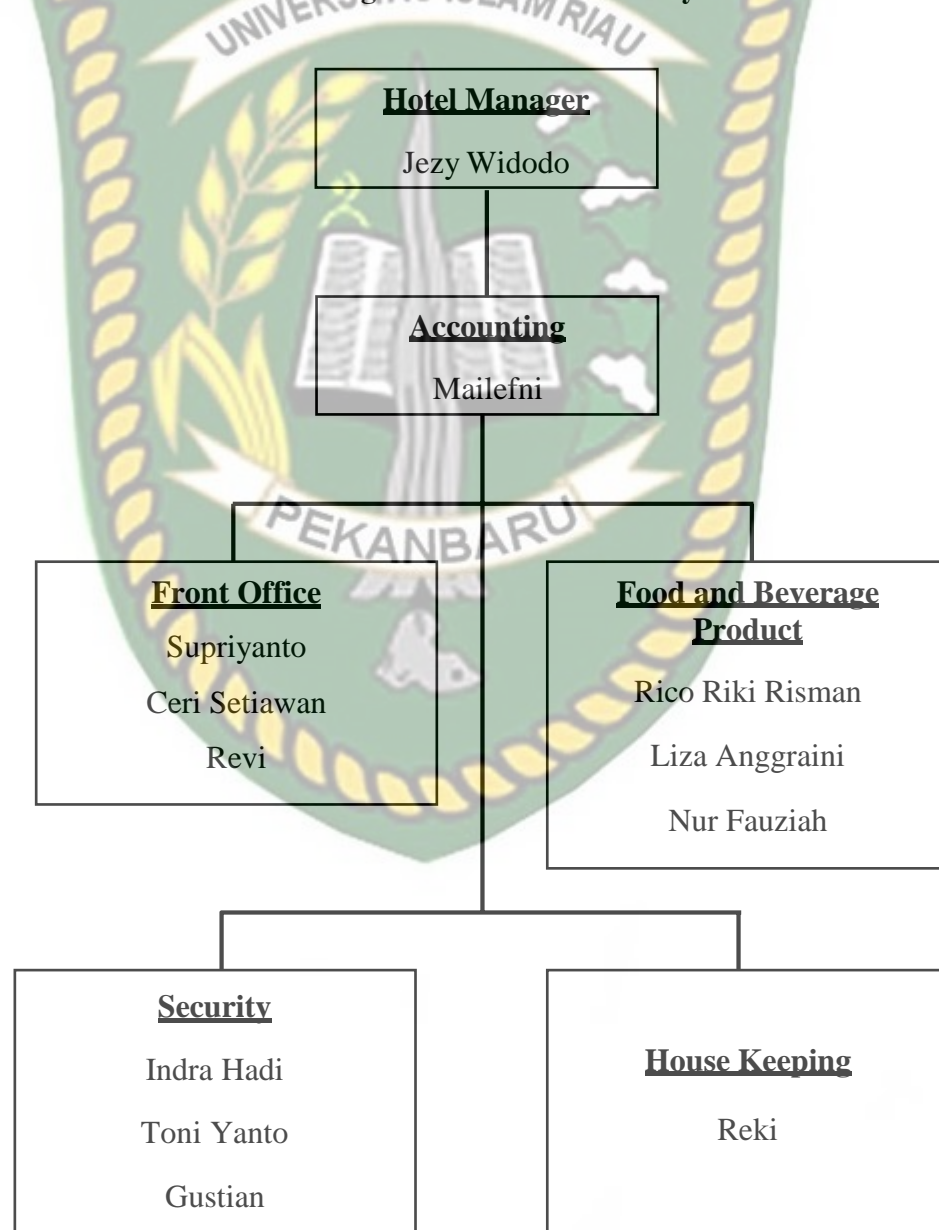


*Sumber : Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru*

#### 4. Struktur Organisasi Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara setiap bagian ataupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi juga menggambarkan pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lainnya.

**Gambar 4.3 : Struktur organisasi Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru**



*Sumber : Hotel Stefani Syariah Pekanbaru*

## B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh karena itu data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan tempat penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik wawancara. Hasil wawancara ini akan menunjukkan bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syari'ah pada hotel Stefani syari'ah di kota pekanbaru.

Wawancara ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru yang berjumlah 13 orang. Kemudian data ini disajikan dalam bentuk uraian singkat ke dalam masing-masing kategori atau bagian. Adapun hasil wawancara kepada seluruh karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4.1 : Hasil wawancara kepada Pimpinan dan Personaliti**

No	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara
<b>Pertanyaan Ini Diajukan Untuk Pimpinan dan Personaliti</b>		
<b>Rekrutmen Syari'ah</b>		
<b>Lahiriah</b>		
1.	Menurut Bpk/ibu Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau <i>job description</i> yang ada?	<p>1. Menurut saya karyawan yang bekerja di Hotel Stefani ini sudah sesuai dengan <i>Job description</i> yang ada. Agar setiap pekerjaan tersusun dengan baik, jadi karyawan memiliki tanggung jawab tentang tugas yang akan diembannya dari suatu pekerjaan tertentu dan biasanya berbentuk daftar yang terdiri dari nama pekerjaan, tugas-tugas yang harus dikerjakan, kondisi kerja, hingga resikonya.</p> <p>2. Kalau menurut saya, dalam merekrut karyawan di Hotel Stefani ini kita sesuai dengan <i>job description</i> yaa. Hal karena sangat penting untuk memberikan</p>

		kejelasan terhadap suatu pekerjaan yang ada didalamnya, berisi segala informasi untuk calon karyawan mengenai peran, tugas dan wewenang dari setiap karyawan dan hal-hal yang harus dikerjakan dengan baik dan benar oleh karyawan agar perusahaan juga berjalan dengan lancar.
2.	Menurut Bpk/ibu apa saja yang menjadi persyaratan yang harus dipenuhi calon karyawan yang ingin melamar pekerjaan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya, persyaratan yang harus dibawa sama saja yang ada pada umumnya, seperti surat lamaran kerja, <i>curriculum vitae</i> (cv), ijazah, ktp, npwp iya biasa itu aja sih.</li> <li>2. Jadi menurut saya, persyaratan yang harus dilampirkan saat melamar di Hotel Stefani ini, biasa surat lamaran, <i>curriculum vitae</i> (cv), foto copy ktp, pas foto, skck, surat keterangan sehat, portofolio (surat pengalaman kerja), dan foto copy ijazah.</li> </ol>
3.	Menurut Bpk/Ibu apakah ada diHotel Stefani Syari'ah Pekanbaru memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi calon karyawan yang berkaitan dengan nilai syari'ah seperti kemampuan membaca Al-Qur'an ,hafalan Al-Qur'annya, kemampuan berdakwah, tanggung jawab?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, persyaratan khusus yang harus ada wajib beragama Islam, perempuan wajib menutup aurat, berhijab, sertifikat pengalaman kerja.</li> <li>2. Kalau menurut saya, persyaratan khususnya seperti agamanya wajib Islam, berhijab, menutup aurat bagi perempuan, dan laki-laki berpakaian sopan celana panjang, sertifikat dan tes baca Al-Qur'an.</li> </ol>
<b>Batiniah</b>		
3.	Menurut Bpk/Ibu bagaimana usaha yang dilakukan perusahaan dalam melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan yang berkarakter baik jujur dan amanah ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, dilihat pada saat melakukan interview, kita tanya apa pengalamannya dan kepribadiannya yang bisa kita lihat dari watak seseorangnya dan ketika dia lulus interview bakalan ada training kerja serta kita berikan tanggung jawab. pada saat training bisa kita lihat apakah dia orangnya amanah, jujur dan bisa dipercaya apa tidak.</li> <li>2. Kalau menurut saya, bisa dilihat ketika training karena pada saat itu kita berikan tanggung jawab,</li> </ol>

		<p>apalagi kan disini kan hotel bidangnya jasa kalau semisalnya ada barang tamu yang tertinggal maka karyawan harus lapor kefront office atau keatas nya langsung untuk mengembalikan barang tersebut ketamu hotel, disitulah kita bisa nilai watak dan kejujurannya serta apakah dia orang nya amanah. Karena pihak hotel sangat menjunjung sekali nilai kejujuran.</p>
<b>Seleksi Syari'ah</b>		
<b>Analisis Curriculum Vitae (CV) Syari'ah</b>		
1.	Menurut Bpk/Ibu dalam proses seleksi karyawan apakah Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru melihat secara spesifikasi syari'ah yang tertulis pada <i>Curriculum Vitae</i> pelamar contohnya seperti prestasi, kemampuan, dan pengalaman?	<p>1. Kalau menurut saya, biasa kan saat melamar ada yang dilampirkan seperti sertikat organisasi, dan yang tertera di <i>Curriculum Vitae</i> apa saja pengalamannya disitu bisa kita lihat cocok gak sama yang kita harapkan disini dan bakal dicek secara detail dari awal masukkan lamaran dan dirasa sesuai maka itu yang akan kita panggil untuk interview.</p> <p>2. Menurut saya dari awal masukkan lamaran sudah dicek secara detail ia, karena akan kita lihat mana yang sesuai dengan kriteria yang hotel cari dan bakalan lanjut interview yang lolos seleksi</p>
<b>Tes Syari'ah</b>		
2.	Menurut Bpk/Ibu bagaimana proses seleksi yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan pengamalan ke Islam pelamar di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru? Seperti melakukan tes dengan pertanyaan-pertanyaan tentang Islam.	<p>1. Kalau menurut saya, tidak ada tes secara tertulis mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang Islam. Tetapi tes secara lisan mengenai pengetahuan umum dan pengalaman serta mengenai agama sedikit. Dan juga dilihat dari etika pelamar.</p> <p>2. Disini tidak ada tes secara tertulis ia. Tapi kita bisa lihat ketika dia datang ketika interview kalau misalnya dia Islam pasti nya dia mengucapkan salam ia, kita bisa lihat tidak secara langsung gimana lisannya, watak dan etika bicaranya saat diwawancara.</p>

<b>Wawancara Syari'ah</b>		
3.	Menurut Bpk/Ibu dalam proses wawancara apakah Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru <i>mengcrosscheck</i> atau memeriksa kembali dan melakukan pendalaman dari lampiran yang tertera di <i>Curriculum Vitae</i> ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ia kalau menurut saya, bakal kami cek lagi, dimana dia sekolah, gimana pendidikannya, apa agamanya, apa pengalaman organisasinya dan dimana dia bekerja sebelumnya dan biasa ketika pernah bekerja pasti ada surat rekomendasi sama perusahaan lain.</li> <li>2. Menurut saya, kami pihak hotel akan memeriksa kembali, dilihat dari lampiran yang ada di <i>Curriculum Vitae</i>.</li> </ol>
<b>Rekomendasi Syari'ah</b>		
4.	Menurut Bpk/Ibu dalam melakukan seleksi Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru meminta kepada kandidat atau pelamar untuk menunjukkan rekomendasi dari ustad, ulama, kyai, atau toko masyarakat?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, iya biasanya kalau pelamar itu melampirkan didalam surat lamaran kerja dia mendapatkan informasi atau rekomendasi dari mana.</li> <li>2. Yaa disini biasa pelamar melampirkan disurat lamaran kerja ia mereka mendapatkan rekomendasi dari mana, gak mesti dari ustad, ulama, kyai, took masyarakat, bisa juga dari media social dan dari teman sekitar atau orang dalam.</li> </ol>
<b>Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah</b>		
<b>Proses Pelatihan Syari'ah</b>		
1.	Menurut Bpk/Ibu Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru terutama pada karyawan baru apakah ada pelatihan dan pengembangan untuk divisi yang akan didudukinya?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya ia, pelatihan khusus dari hotel tidak ada, tapi ada pelatihan yang diadakan oleh Ikatan Hotel Indonesia biasanya itu diadakan pelatihan dan pengembangan misalnya bagian <i>front office</i>, nantinya pihak hotel mengutus salah satu karyawan sebagai perwakilan untuk mengikuti sertifikasi. Tapi sertifikasinya itu misalnya dikota Pekanbaru itu kan gak semua hotel syari'ah jadi kita lebih untuk mengembangkan kemampuan dan SDM nya biasanya lebih konvensional dikarenakan hotel syari'ah dipekanbaru masih terbatas dan sedikit.</li> <li>2. Kalau menurut saya, disini pelatihan dan pengembangannya</li> </ol>

		<p>lebih kepengarahan ia. Pengarahan seperti karyawan itu harus gimana kerjanya, ditempatkan dibagian divisi apa, dan biasa dicontohkan langsung sama atasan atau sama karyawan yang sudah lama gimana cara kerjanya missal dibagian <i>front office</i> gimana cara mengoprasikan computer, gimana nyambut tamu, dan cara <i>greetings</i>, cara berpakaianya.</p>
2.	Menurut Bpk/Ibu apakah proses pelatihan dan pengembangan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah berjalan dengan lancar?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yaa, Alhamdulillah sampai saat berjalan dengan lancar ia tidak ada hambatan.</li> <li>2. Kalau menurut saya pelatihan dan pengembangan khusus dari hotel tidak ada ia yang ada dari ikatan hotel indonesia, kalau pihak hotel sendiri kita lebih memberi pengarahan dan sudah berjalan dengan lancar ia. Kalau pun ada yang masih kurang mengerti bakalan dibimbing secara pribadi sampai dia bisa.</li> </ol>
<b>Pemberi Pelatihan Syari'ah</b>		
3.	Menurut BPK/Ibu Apakah pihak yang memberikan pelatihan dan pengembangan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru yang paham akan syari'ah atau orang yang telah berpengalaman?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, disini kita yang memberikan pengarahan adalah orang yang berpengalaman atau atasannya dan juga paham tentang syari'ah.</li> <li>2. Menurut saya yang memberikan pengarahan biasa atasan langsung ia.</li> </ol>
4.	Menurut Bpk/Ibu Bagaimana bentuk pemberian pelatihan dan pengembangan yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, sama ia karena kan disini tidak ada pelatihan dan pengembangan khusus dari hotel pihak hotel hanya memberikan pengarahan, dari hotelnya ia, itu manajernya yang ngasih saran, ngasih pendapat, serta menegur jika ada yang salah.</li> <li>2. Menurut saya biasa kita dipraktikkan secara langsung ia, seperti cara <i>greeting</i> tamu, cara jalan, cara berpenampilan, dan cara mengoprasikan computer dan yang lainnya dan biasanya juga dibantu oleh karyawan yang sudah senior.</li> </ol>

<b>Materi Pelatihan Syari'ah</b>		
5.	Menurut Bpk/Ibu Apa saja materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya, pelatihan secara khusus tidak ada ia. Cuma pengarahan saja dari pimpinannya tentang bagaimana prosedur Hotel Stefani.</li> <li>2. Kalau menurut saya, tentunya pelatihan secara khusus gak ada ia, tetapi diberikan pengarahan dan praktek secara langsung seperti gimana cara <i>greeting</i> dan tentang peraturan serta prosedur yang harus ditaati di Hotel Stefani ini.</li> </ol>
<b>Evaluasi Pelatihan Syari'ah</b>		
6.	Menurut Bpk/Ibu Apakah ada kemajuan terhadap kinerja karyawan setelah diadakannya pelatihan dan pengembangan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, lebih banyak ia karena disini banyak yang non pengalaman ia, adapun pengalaman tapi tidak seperti yang biasa karena dia dari hotel konvensional tiba-tiba disyari'ah jadi disini kami kasih bimbingan dan pengarahan jadi lebih ada perubahan dan kemajuan.</li> <li>2. Kalau menurut saya, ia tentu ada kemajuan karena yang awalnya tidak mengerti dengan diadakannya pengarahan dan bimbingan dari hotel semakin membuat peningkatan terhadap kinerja karyawan pastinya yaa.</li> </ol>
7.	Menurut Bpk/Ibu bagaimana bentuk evaluasi pelatihan yang dilakukan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya evaluasinya kan sudah dikasih tau tentang tanggung jawab pekerjaannya dan bagaimana prosedur, peraturan di Hotel ini, kalau masih ada buat pelanggaran nanti bakalan ada dikenakan surat panggilan (sp).</li> <li>2. Menurut saya evaluasi yang ada dihotel ini lebih kayak ketika karyawan yang sudah diberikan pembekalan dan pengarahan tapi masih melakukan pelanggaran atau kesalahan pasti akan dikenakan surat panggilan dan akan ditegur secara pribadi dipanggil ke kantor.</li> </ol>
<b>Penilaian Kinerja Syari'ah</b>		
<b>Kompetensi Syari'ah</b>		
1.	Menurut Bpk/Ibu bagaimana cara Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam mengukur	1. Dilihat dari kinerjanya gimana cara dia bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya serta

	kompetensi masing-masing karyawan?	<p>dilihat dari kemampuan komunikasinya dan skillnya.</p> <p>2. Menurut saya, dilihat dari kinerjanya serta skillnya, pemahaman seorang karyawan tentang pekerjaannya. Serta inisiatif dan berusaha berpikir kreatif untuk meningkatkan pekerjaan sebelumnya.</p>
2.	Menurut Bpk/Ibu bagaimana sistem penilaian kinerja kepada karyawan secara individu?	<p>1. Yaa, kita lihat dari kinerja nya, kita lihat <i>greeting</i> nya, dari situ kita bisa nilai orang ini bisa kita pertahankan apa gak karena Hotel Stefani sangat menjunjung tinggi nama nya kejujuran ia.</p> <p>2. Kalau menurut saya, biasa dinilai dari kemampuan kinerjanya, dan biasa tidak hanya tentang pekerjaannya saja tapi sifatnya juga seperti kejujurannya, amanah, serta tanggung jawabnya.</p>
3.	Menurut Bpk/Ibu bagaimana program penilaian kinerja pada masing-masing bagian divisi di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?	<p>1. Kalau menurut saya, di Hotel ini kan sistemnya merangkap setiap karyawan tidak hanya bisa disatu bidang melainkan harus bisa menguasai setiap bidang yang ada di Hotel Stefani, setelah itu kita lihat dimana karyawan tersebut nyaman nah disana akan kita letakkan dia.</p> <p>2. Menurut saya, setiap bagian divisi memiliki program untuk kemajuan kinerja karyawannya ia, gimana cara meningkatkan kemampuan serta mengasah skill yang ada pada setiap karyawannya.</p>
<b>Implementasi Amal Sholeh</b>		
1.	Menurut Bpk/Ibu apakah perusahaan melakukan evaluasi pengamalan ibadah yang dilakukan oleh karyawan seperti shalat tepat waktu, membaca Al-Qur'an dll?	<p>1. Kalau menurut saya, kita pihak Hotel tidak ada melakukan evaluasi. Tapi kan kalau kita sudah berkaitan dengan agama apalagi agama Islam maka itu sudah menjadi kewajiban dan ketika waktu nya shalat iya shalat dengan cara bergantian karena kan kita hotel tidak mungkin dikosongkan ia.</p> <p>2. Menurut saya evaluasi khusus nya tidak ada ia karena setiap yang berkaitan dengan agama apalagi</p>

		shalat ia kan itu adalah kewajiban bagi kita umat Islam ia oleh sebab itu kembali kesadaran diri masing-masing dan ada juga karyawan ketika waktu luang tidak ada tamu dia membaca al-qur'an melalui hp nya sendiri
<b>Kompensasi Syari'ah</b>		
<b>Pengupahan Yang Layak</b>		
1.	Menurut Bpk/Ibu apakah besaran upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku?	<p>1. Yaa disini upa yang diberikan pihak Hotel sesuai dengan standar Hotel, ketika interview upah yang akan diterima dibilang sesuai gak dengan pekerjaannya jika cocok maka deal saat itu juga jadi bekerja disini tidak ada paksaan dari pihak manapun jadi ikhlas menerima upah segitu Karen dari awal suda sama-sama terbuka. Tapi hotel memfasilitasi mes, kendaraan, asuransi.</p> <p>2. Menurut saya sudah sesuai iya. Karena dari awal sebelum diterima kerja saat interview kita sudah tau nominal gajinya, jika tidak sesuai pasti calon karyawan tidak akan menerimanya ia. Walaupun standar hotel tapi diberika BPJS, jaminan hari tua dan makan ditanggung pihak hotel</p>
2.	Menurut Bpk/Ibu apakah upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup karyawan?	<p>1. Menurut saya, kalau misalnya dibilang mencukupi kita gak bisa ia menentukan cukup atau gak nya ia, karena kan kebutuhan seseorang kan berbeda-beda ia. Tapi sejauh ini alhamdulillah terbantu untuk mencukupi kebutuhannya.</p> <p>2. Kalau menurut saya, tidak bisa dibilang mencukupi ia karena kan setiap masing-masing orang memiliki tanggungan dan kebutuhan yang berbeda-beda pastinya, tapi dengan adanya gaji tersebut sudah membantu ia untuk mencukupi kebutuhan kita walaupun tidak semua.</p>
<b>Keadilan Kompensasi</b>		
1.	Menurut Bpk/Ibu apakah setiap karyawan diberikan gaji yang	1. Kalau disini iya, setiap divisi memiliki gaji yang berbeda-beda.

	sesuai dengan pekerjaannya dan tanggung jawabnya?	2. Kalau menurut saya, kita pihak hotel memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya iya karena setiap divisi memiliki gaji yang berbeda.
2.	Menurut Bpk/Ibu apa alasan pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam memberikan insentif selain gaji pokok karyawan?	1. Kalau menurut saya pribadi ia, dikarenakan upah yang diberikan adalah standar Hotel tidak sesuai dengan UMR jadi kami memberikan insentif sebagai apresiasi atau penyemangat untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya dan pastinya akan berdampak bagus. 2. Menurut saya, alasannya membuat karyawan akan merasa lebih dihargai dan pasti sangat berefek terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3.	Menurut Bpk/Ibu apa saja kompensasi yang diberikan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru kepada karyawan baik finansial/nonfinansial?	1. Kalau menurut saya, kompensasi yang nonfinansial yang diberikan hotel berupa pemberian tunjangan perumahan ( <i>mess</i> ), diberikan jatah makan, serta kendaraan untuk kebutuhan oprasional perusahaan. Dan kompensasi finansial yang diberikan berupa BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, jaminan hari tua ( <i>pensiun</i> ), asuransi kecelakaan kerja.

Sumber : Data Olahan 2022

### Analisis Hasil Wawancara kepada Pimpinan dan Personaliti di

#### Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

1. Rekrutmen Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah sesuai dengan *job description* dan pelaksanaannya sudah sesuai dengan kriteria syari'ah. Dimana pihak hotel memberikan persyaratan yang harus dipenuhi calon pelamar, adapun persyaratan yang diminta pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru yaitu: surat lamaran kerja, *curriculum vitae*, ijazah, ktp, npwp, skck, pas foto, surat keterangan sehat, dan surat pengalaman kerja.

Persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh calon pelamar adalah wajib beragama Islam, bisa membaca Al-Qur'an, memiliki *public speaking* yang bagus, berpakaian yang rapi, serta bagi calon karyawan perempuan wajib menutup aurat dan memakai hijab, serta melampirkan sertifikat baik sertifikat pengalaman kerja maupun organisasi. Pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru selain melihat dari persyaratan yang dilampirkan oleh calon pelamar tetapi juga mencari yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau *job description*.

2. Seleksi Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya menerapkan prinsip syari'ah. Pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tidak ada melakukan tes secara tertulis mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang Islam, biasanya pihak hotel melakukan tes secara langsung atau secara lisan saat calon pelamar akan melaksanakan interview dan pertanyaan yang diajukan biasanya akan diminta kepada calon pelamar untuk menceritakan tentang pengalamannya, pengetahuan umumnya.

Calon pelamar yang akan diterima harus sesuai dengan kriteria yang di cari Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru seperti memiliki etika dan sopan santun, tanggung jawab, amanah, rama, dan yang paling utama adalah kejujuran karena pihak hotel sangat menerapkan prinsip kejujuran.

Selama ini setiap karyawan yang diterima akan melakukan *training* terlebih dahulu selama satu bulan, selama masa *training* calon karyawan tidak ditempatkan disatu bidang saja akan tetapi membantu disetiap bidang yang memerlukan bantuan karena pihak hotel akan melihat calon karyawannya nyaman bekerja dibagian divisi apa dan tentunya yang paling dikuasai dan biasanya

tugasnya seperti: bersih-bersih, nyapu, ngepel, menerima tamu cek in atau cek out, dan sebagainya. Dan setelah masa *training* selesai maka calon karyawan tersebut bisa bekerja sesuai dengan jabatan yang telah diberikan pihak hotel serta resmi menjadi karyawan.

3. Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru belum ada pelatihan dan pengembangan khusus dari pihak hotel. Pihak hotel hanya memberikan arahan atau mempraktekan secara langsung kepada calon karyawan dan biasanya juga dibantu karyawan yang sudah lama atau berpengalaman dibidang tersebut. Biasanya pengarahan yang diberikan pihak hotel bagaimana cara *briefing*, bagaimana cara mengoprasikan computer dan sebagainya. Selama ini setiap pengarahan yang diberikan oleh pihak hotel sudah berjalan lancar dan belum ada yang komplain.

Program Pelatihan dan pengembangan yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru biasanya diadakan oleh Ikatan Hotel Indonesia dan setiap bidang biasanya hanya satu perwakilan yang akan dikirim untuk mengikuti pelatihan untuk mendapatkan sertifikasi dan ilmu baru serta mengasah kemampuan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan. biasanya setiap karyawan akan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan untuk karyawan yang telah mengikuti pelatihan wajib mengajarkan kepada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tersebut.

4. Penilaian Kinerja Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dilihat dari *skill*, jujur, amanah, dan bertanggung jawab pada masing-masing karyawannya. Cara pihak hotel melakukan penilaian dengan mengawasi karyawannya baik

dipantau secara langsung atau dicek dari cctv hotel dan kalau ada yang teledor misalnya lupa nyapu, lupa ngepel *lobby*, atau kurang bersih maka biasanya akan ditegur secara langsung atau dipanggil ke kantor untuk diberikan arahan. Dari pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tidak ada penilaian secara khusus yang diberikan kepada karyawan.

5. Kompensasi Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah dilaksanakan sesuai dengan standar hotel dan untuk gaji pihak hotel memberikan sesuai dengan kesepakatan saat karyawan melamar di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dan itu sudah sesuai dengan standar hotel, biasanya gaji akan diberikan akhir bulan paling lambat awal bulan. Setiap bagian memiliki gaji yang berbeda-beda dan itu sudah sesuai dengan pekerjaannya.


Pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru juga memberikan kompensasi berupa finansial dan nonfinansial, finansial seperti BPJS ketenaga kerjaan, BPJS kesehatan, dana pension, asuransi serta bonus tunjangan hari raya. Dan kompensasi nonfinansial berupa *mess*, jatah makan, kendaraan operasional Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru memberikan kompensasi secara adil dan merata kepada seluruh karyawannya.

Table 4.2 : Seluruh karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Wawancara
<b>Pertanyaan Ini Diajukan Untuk Karyawan</b>		
<b>Rekrutmen Syari'ah</b>		
<b>Lahiriah</b>		
1.	Menurut Bpk/ibu Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam merekrut karyawan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau <i>job description</i> yang ada?	<p>1. Kalau menurut saya sudah iya. Karyawan yang bekerja di Hotel Stefani ini sudah sesuai dengan <i>Job description</i> yang ada. Agar setiap pekerjaan tersusun dengan baik, jadi karyawan memiliki tanggung jawab tentang tugas yang akan diembannya dari suatu pekerjaan tertentu dan biasanya berbentuk daftar yang terdiri dari nama pekerjaan, tugas-tugas yang harus dikerjakan, kondisi kerja, hingga resikonya.</p> <p>2. Kalau menurut saya, dalam merekrut karyawan di Hotel Stefani ini sesuai dengan <i>job description</i>. Hal karena sangat penting untuk memberikan kejelasan terhadap suatu pekerjaan yang ada didalamnya, berisi segala informasi untuk calon karyawan mengenai peran, tugas dan wewenang dari setiap karyawan dan hal-hal yang harus dikerjakan dengan baik dan benar oleh karyawan agar perusahaan juga berjalan dengan lancar.</p> <p>3. Menurut saya, diHotel Stefani ini sudah sesuai dengan <i>job description</i> yang ada disini karena saat kita interview semua dijelaskan tentang pekerjaan dan gaji.</p> <p>4. Sudah sesuai yaa, soalnya dilihat juga dari pengalaman</p>

	<p>kerja sebelumnya jadi nantinya akan disesuaikan dengan bidang pekerjaanya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Untuk <i>job description</i> diHotel Stefani ini sudah sesuai karena dari saat interview dan saat training dilihat dimana bidang yang paling dikuasanya.</li> <li>6. Menurut saya sudah sesuai dengan <i>job description</i>.</li> <li>7. Menurut saya pribadi disini penempatannya sudah sesuai dengan <i>job description</i> yang ada misalnya <i>chef</i> sudah jelas apa saja yang harus dikerjakan.</li> <li>8. Kalau menurut saya uraian jabatan di Hotel Stefani ini disampaikan ketika kita diinterview supaya kita apa pekerjaan yang akan kita emban nantinya.</li> <li>9. Menurut saya sesuai kebutuhan dan <i>job description</i> yang ada juga demi kesejahteraan dan kemajuan perusahaan juga.</li> <li>10. Kalau menurut saya pribadi sudah sesuai dengan uraian jabatan karena dari awal pihak perusahaan sudah memberi tau mengenai apa-apa saja yang harus dikerjakan sesuai dengan bidangnya dan sesuai dengan kebutuhan pastinya.</li> <li>11. Saya pribadi sudah sesuai karena sudah dari awal dijelaskan yaa, agar kita sama-sama tau apa pekerjaan yang akan kita tempati nanti nya jadi pihak perusahaan menginformasikan <i>job description</i> yang ada.</li> </ol>
--	---

2.	Menurut Bpk/Ibu, apa saat melamar pekerjaan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru apa saja persyaratan yang harus dibawa?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yaa menurut saya pribadi yang saya bawa saat melamar di Hotel, surat lamaran, <i>curriculum vitae</i> (CV), ijazah, pas foto 3×4, foto copy ktp, kartu keluarga, sertifikat pendukung seperti sertifikat organisasi, surat pengalaman kerja.</li> <li>2. Persyaratannya seperti ditempat lain juga, seperti surat lamaran kerja, <i>curriculum vitae</i> (CV), foto copy ktp, pas foto, dan dokumen lainnya. Cuman mungkin kalau di Hotel Stefani kan Hotel Syari'ah jadi lebih diutamakan beragama Islam, dan cara berpakaianya juga harus sesuai dengan syari'ah yang menutup aurat kalau perempuan wajib memakai hijab.</li> <li>3. Untuk data-data yang harus dilampirkan iya yang pertama <i>curriculum vitae</i> (CV), surat pengalaman kerja, terus data diri, kayak foto copy ktp, pas foto 3×4, terus kalau sebelumnya kita pernah kerja dimana nanti ada sertifikatnya atau pelatihan sertifikasi itu juga bisa dicantumkan disitu.</li> <li>4. Persyaratan untuk melamar kerja di Hotel Stefani ini ia, persyaratannya itu ktp, foto copy ijazah, terus surat pengalaman kerja kita kalau ada, melampirkan foto.</li> <li>5. Yang pertama daftar riwayat hidup, ktp, foto copy ijazah, terus surat lamaran kerja, surat vaksin ia kalau sekarang dan pas foto.</li> <li>6. Yang pertama seperti umumnya, foto copy ijazah, foto copy ktp, npwp yang punya npwp ia, terus skck, terus yang terpenting sih agamanya</li> </ol>

		<p>Islam dan kalau ada surat pengalaman kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Biasa persyaratannya sama saja seperti umumnya, surat lamaran kerja, sikap dan kepribadian ia, foto copy ijazah.</li> <li>8. Kalau menurut saya persyaratan melamar kerja di Hotel ini kejujuran ia, foto copy ijazah terakhir, pas foto 3×4 berwarna terbaru, daftar riwayat hidup, kerapian, memiliki pengetahuan yang luas, dan ktp.</li> <li>9. Yang harus dibawa daftar riwayat hidup (CV), surat lamaran kerja, pengalaman kerja kita sebelumnya ia, dan data-data yang harus dilengkapi ktp, ijazah terakhir, dan wajib agama Islam.</li> <li>10. Menurut saya yg harus dilengkapi surat kesehatan ia, daftar riwayat hidup, surat vaksin, foto copy ktp, sertifikat organisasi, surat pengalaman kerja, skck, terus kerapian dan kebersihan, pas foto 3×4 berwarna terbaru (2 lembar) dan kejujuran.</li> <li>11. Pada saat melamar persyaratan yang saya bawa surat lamaran kerja, pastinya daftar riwayat hidup (CV), foto copy ijazah terakhir, pas foto 3×4 berwarna, surat skck, terus sertifikat, dan surat pengalaman kerja dan yang terpenting adalah kejujuran serta etika dan sopan santun kita.</li> </ol>
3.	<p>Menurut Bpk/Ibu, apakah saat melamar pekerjaan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru harus membawa atau melampirkan persyaratan khusus seperti sertifikat, pengalaman pekerjaan atau pengalaman organisasi baik dalam bidang rohani ke Islaman?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persyaratan khususnya seperti wajib agama Islam, memakai hijab, sertifikat, serta ada tes mengaji. Dan dilihat juga saat seleksi kan apa saja pengalaman organisasinya, apa aja pengalaman kerja dalam bidang syari'ahnya, serta dalam bidang agama Islamnya, itu aja sih.</li> <li>2. Tidak ada persyaratan khusus</li> </ol>

	<p>yaa yang diminta pihak hotel yang memberatkan, cuman ketika melamar kita dites membaca al-qur'an dan melampirkan sertifikat, kejujuran yang terpenting.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Menurut saya, tidak ada ya persyaratan khusus yang mendalam tentang syari'ah cuma kayak persyaratan diawal harus membaca al-qur'an, melampirkan sertifikat organisasi, dan yang terpenting beragama Islam.</li> <li>4. Kalau menurut saya tidak ada persyaratan khusus yang harus dilampirkan, yang terpenting beragama Islam.</li> <li>5. Yaa saya pribadi saat melamar di Hotel Stefani tidak ada persyaratan khusus yang spesifik.</li> <li>6. Kalau saya, setelah melamar tidak ada persyaratan khusus yang diminta.</li> <li>7. Tidak ada, disini lebih ke surat pengalaman kerjanya, tes mengaji, dan menunaikan kewajiban kita sebagai umat Islam seperti shalat, dan yang terpenting kejujuran, etika dan sopan santun.</li> <li>8. Persyaratan khususnya yang diminta melampirkan sertifikat, tes mengaji jadi harus bisa mengaji, berpenampilan menarik rapi, berhijab, dan surat pengalaman kerja.</li> <li>9. Kalau menurut saya gak ada persyaratan khususnya ia, hanya melampirkan sertifikat surat pengalaman kerja.</li> <li>10. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi seperti beragama Islam, berpenampilan menarik, berhijab untuk perempuan.</li> <li>11. Kalau saya, dimintai persyaratan seperti sertifikat organisasi, surat pengalaman</li> </ol>
--	--

		kerja dan tentunya wajib beragama Islam.
<b>Batiniah</b>		
4.	Menurut Bpk/Ibu, apakah usaha yang dilakukan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam melakukan rekrutmen sudah maksimal untuk mendapatkan calon karyawan yang berkarakter baik jujur dan amanah ?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau saya pribadi, sudah karena itu butuh seleksi juga karena tidak sembarangan orang juga bisak masuk bekerja diHotel Stefani dan dokumen-dokumennya juga harus lengkap tidak bisa langsung datang dan bekerja.</li> <li>2. Sudah, karena saat kita memasukan lamaran dan dipanggil untuk interview disitulah pihak Hotel melihat karakter dan etika seseorang baik jujur gaknya orang itu dan sejauh ini sudah sesuai ia.</li> <li>3. Disini kadang butuh <i>casual</i> (harian lepas) dan kadang dari <i>casual</i> kita bisa lihat gimana cara kerjanya kalau dia bagus baik, jujur, dan amanah dalam bekerja maka dia bisa diangkat karyawan dan lanjut bekerja.</li> <li>4. Semuanya sudah sesuai kita bisa lihat saat dilakukannya training kerja maka disitulah kita bisa lihat gimana karakter orangnya baik kah dia, apakah bisa dipercaya, apakah dia bertanggung jawan dan amanah jika tidak maka pihak hotel tidak akan memperpanjang dan tidak akan menjadikan dia karyawan.</li> <li>5. Kalau menurut saya, sudah selama saya kerja disini semuanya baik yaa.</li> <li>6. Saya pribadi, sangat sudah iya karena kan perusahaan ada melakukan interview dan training kerja terlebih dahulu jadi tidak sembarangan orang yang akan direkrut untuk dijadikan karyawan disini.</li> <li>7. Kalau menurut saya, sudah soalnya perusahaan pasti tidak akan mau jika karyawannya tidak jujur dan amanah karena</li> </ol>

		<p>itu akan merugikan perusahaan sendiri, maka dari itu pasti perusahaan lebih sangat memperhatikan itu yaa apalagi disini kan Hotel Syari'ah.</p> <p>8. Sudah, sejak saya kerja disini karyawan yang ada di Hotel Stefani ini tidak pernah yang berbuat tidak mengenakan, dan yang saya tau disini orangnya baik, rama, jujur dan amanah yaa dengan pekerjaanya.</p> <p>9. Saya sebagai karyawan diHotel Stefani ini sendiri menurut saya sudah, karena setiap kita akan masuk atau bekerja disini akan diseleksi terlebih dahulu apalagi setau saya disini lebih mengutamakan kejujuran, akhlak, serta etika dan kepribadian orang tersebut jadi tidak sembarangan asal terima karyawan.</p> <p>10. Menurut saya, diHotel Stefani ini emang lebih mengutamakan kejujuran maka dari itu pasti mereka teliti yaa dalam memilih karyawan.</p> <p>11. Kalau menurut saya, sudah sesuai karena setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang baik, jujur, amanah dan tanggung jawab untuk kemajuan perusahaan dan tentunya untuk kebaikan nama baik perusahaan.</p>
<b>Seleksi Syari'ah</b>		
<b>Analisis Curriculum Vitae (CV) Syari'ah</b>		
<p>1. Menurut Bpk/Ibu, apakah Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru melihat secara detail yang tertulis pada <i>Curriculum Vitae</i> pelamar contohnya seperti prestasi, kemampuan, dan pengalaman dalam menerima karyawan baru?</p>		<p>1. Kalau itu dicek untuk melihat mana yang lebih baik dan lebih cocok untuk pekerjaan yang dibutuhkan karena jika yang tertulis <i>Curriculum Vitae</i> sesuai dengan kriteria maka dia yang akan dipanggil untuk interview nantinya.</p> <p>2. Dilihat secara detail pastinya karena tidak sembarangan langsung diterima yang pasti harus sesuai kriteria yang dicari</p>

		<p>Hotel Stefani.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kalau menurut saya dicek iyaa untuk memilih mana yang akan lanjut untuk interview dan training kerja karena dari yang baik akan dicari yang terbaik yang sesuai dengan kebutuhan.</li> <li>4. Pasti dicek sama pastinya dengan perusahaan lain karena dari <i>Curriculum Vitae</i> kita bisa mengetahui pengalaman dan latar belakang dia jadi kita bisa menentukan mana yang bisa kita rekrut jadi karyawan. Kalau perusahaan asal main terima makan akan berdampak perusahaan itu sendiri pastinya dan akan merugikan jika perusahaan tidak mengetahui latar belakang karyawannya.</li> <li>5. Yang saya tau pasti dicek untuk melihat mana yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan Hotel Stefani.</li> <li>6. Tidak mungkin dilewatkan yaa pasti setiap perusahaan akan mengecek setiap <i>Curriculum Vitae</i> yang diserahkan pelamar untuk memilah-milah mana yang baik.</li> <li>7. Dilihat secara detail.</li> <li>8. Iya, tentu dilihat kembali, dicek mana yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan..</li> <li>9. Ada, dicek sesusi dengan yang dibutuhkan atau dicari perusahaan untuk mengisi pekerjaan yang kosong.</li> <li>10. Iya, pihak <i>HRD</i> pasti memilih calon karyawan sesuai bidang yang dibutuhkan.</li> <li>11. Menurut saya, dilihat secara detail ia karena itu penting untuk menentukan mana calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang ada.</li> </ol>
--	---	--

<b>Tes Syari'ah</b>		
2.	Menurut Bpk/Ibu, apakah saat melamar pekerjaan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru ada melakukan tes, seperti tes pengetahuan tentang Islam dan pengamalan sehari-harinya?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya, tes tentang Islam yang mendalam tidak ada, cuman tes baca al-qur'an dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilamarnya itu apakah memiliki pengalaman dibidang itu apa belum. Kalau tentang Islam atau tentang agama yang spesifik tidak ada ditanyakan karena saling menghargai saja yaa apalagi karyawan disini wajib beragama Islam semua jadi pengetahuan tentang Islam dan kewajibannya kembali kepribadi masing-masing lagi karena kan dalam Islam sudah jelas ia kan dijelaskan mana yang wajib dan yang sunah tentunya kita sebagai umat Islam tidak mungkin tidak menjalankan. Jadi dari pihak hotel emang tidak ada tes secara tertulis nya.</li> <li>2. Disini tidak ada dites secara tertulis melainkan tes secara lisan saat interview mengenai pengalaman sebelumnya, mengenai pekerjaan yang dilamarnya dan tes baca al-qur'an.</li> <li>3. Secara lisan, mengenai pengalaman, keIslamannya sama shalat.</li> <li>4. Ada dites secara lisan, saya pribadi ketika melamar disini pihak <i>HRD</i> akan meminta untuk menceritakan tentang diri kita, seperti apa pengalaman bekerja kita, setelah nya tentang pengetahuan mengenai pekerjaan yang kita lamar, mendapat informasi dari mana mengenai pekerjaan ini atau</li> </ol>

		<p>lowongan pekerjaan ini.</p> <p>5. Kalau saya pribadi dites secara lisan mengenai pengetahuan umum termasuk tentang agama, tes mengaji, biasa ditanya juga yaa mengenai berapa besaran gaji yang diinginkan, mendapatkan informasi ini dari mana.</p> <p>6. Ada tes mengejai, tes pengetahuan umum, tes pengalaman kerja, tes pengalaman kerja yang dilamar saat ini.dll</p> <p>7. Dimana kita kerja, dimana terakhir kita bekerja ditanya tentang pengalamannya apa, dan diberi informasi disini wajib memakai hijab, tes mengaji.</p> <p>8. Tes mengaji, ditanya pengalamannya terakhir kerja dimana, apa motivasi melamar disini, mendapatkan informasi dari mana, itu saja ya.</p> <p>9. Disini dites mengaji, tes pengetahuan kita, tidak ada tes secara tertulis hanya secara lisan langsung.</p> <p>10. Menurut saya ada dites secara lisan, tes dimana terakhir bekerja, kenapa tertarik melamar disini, tes mengaji, tes pengalaman dan pengetahuan.</p> <p>11. Tes menagji, tes pengetahuan umum, dan dites mengenai pengalaman kerja dan apa motivasi kita ngelamar disini, menceritakan tentang diri kita.</p>
<b>Wawancara Syari'ah</b>		
3.	Menurut Bpk/Ibu, apakah saat melamar pekerjaan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru ada melakukan wawancara mengenai <i>Curriculum Vitae</i> ?	1. Kalau menurut saya, tentang itu pasti disetiap wawancara itu pasti ditanyakan tentang apa yang tertulis di <i>Curriculum Vitae</i> sudah sesuai dengan yang sebenarnya apa gak, dan biasa ditanyakan lagi apa pengalamannya, sebelumnya bekerja dimana, berapa lama kerja disitu, dan apa aja pelatihan yang telah didapat.

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kalau menurut saya, disini ada wawancara tentang <i>Curriculum Vitae</i> calon pelamar untuk memastikan apakah ini sesuai apa tidak biasa bagian <i>HRD</i> akan melakukan tes wawancara saat interview mengenai daftar riwayat hidup kita, ditanya apa pegalamannya, bekerja dimana sebelumnya, berapa lama, dan biasanya diwawancarai mengenai pengetahuan umum kita tentang pekerjaan ini.</li> <li>3. Iya, perusahaan lihat <i>Curriculum Vitae</i> (CV) kita, abis itu ditanyakan sesuai gak dengan yang ada di cv kita.</li> <li>4. Iya ada saat kita dipanggil interview langsung diwawancarai mengenai <i>Curriculum Vitae</i> yang kita lampirkan biasa pihak <i>HRD</i> akan menanyakan kembali apakah yang tertulis dicv kita sudah sesuai dan setelah juga akan dites setelah lolos baru masuk ketahap training.</li> <li>5. Menurut saya ada, karena itu penting yaa, setiap perusahaan pasti akan melakukan wawancara mengenai <i>Curriculum Vitae</i> yang kita lampirkan untuk mengetahui apakah calon karyawan ini sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan.</li> <li>6. Ada, hamper setiap perusahaan melakukan itu, karena untuk memastikan apakah calon karyawan yang ingin bekerja disini bersungguh-sungguh dan sesuai dengan kriteria yang dicari, pastinya dilihat pengalamannya juga, etika.</li> <li>7. Ada dan itu sangat perlu karena salah satu syarat masuk kerja kita akan diwawancarai mengenai <i>Curriculum Vitae</i> dan disitu kita menceritakan tentang diri kita, pengalaman</li> </ol>
--	--

		<p>kita, terakhir bekerja dimana.</p> <p>8. Menurut saya ada, biasa dilakukan saat interview.</p> <p>9. Saat melamar ada, data nya udah lengkap belum, <i>Curriculum Vitae</i> sudah sesuai dengan yang dilampirkan apa gak, pengalaman kerja ditanyakan.</p> <p>10. Ada wawancara saat interview dan itu biasanya ditanyakan tentang <i>Curriculum Vitae</i> yang kita lampirkan, pertanyaannya sama saja kayak umumnya, pengalaman kita, kerja dimana, mau menerima gaji berapa sudah lengkap belum data yang dibutuhkan.</p> <p>11. Menurut saya ada. Dimana pun saat kita melamar kerja pasti ada wawancara mengenai <i>Curriculum Vitae</i> kita iya, serta pengalaman kita baik pengalaman dalam bidang organisasi maupun pengalaman kerja, pernah bekerja dimana, berapa lama bekerja, sudah pernah mengikuti pelatihan apa saja, apa saja ilmu yang didapat selama bekerja disana.</p>
<b>Rekomendasi Syari'ah</b>		
4.	Menurut Bpk/Ibu dalam melakukan seleksi Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru meminta kepada kadidat atau pelamar untuk menunjukkan rekomendasi dari ustad, ulama, kyai, atau toko masyarakat?	<p>1. Tidak ada rekomendasi wajib dari kyai, ustad dan yang lainnya dari pihak hotel tidak ada mewajibkan. Yang saya tau biasanya nanti disurat lamaran kerja tercantum biasanya dimana kita mendapatkan informasi lowongan kerja tersebut, ada yang dari media social, ada yang mendapatkan informasi dari saudara, tetangga dan ada yang dari karyawan Hotel Stefani langsung atau bisa juga rekomendasi dari kolega perusahaan ini.</p> <p>2. Kalau menurut saya informasi dari ulama, kyai belum ada. Tapi dari tokoh masyarakat yang</p>

	<p>dekat dengan Hotel Stefani ada, dan yang saya tau disini biasa calon karyawan tau dari media social atau dari temannya, dan langsung dari karyawan Hotel Stefani.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kebanyakan yang melamar pekerjaan disini itu mengetahui dari media sosial dan biasa rekomendasi dari kampus-kampus saat melakukan magang ketika pekerjaannya bagus makan pihak Hotel Stefani biasanya bisa menawarkan untuk menjadi karyawan disini.</li> <li>4. Ada, tapi beberapa kebanyakan mendapatkan informasi sendiri, dan biasa ini juga dicantumkan disurat lamaran atau saat kita wawancara biasa juga ditanyakan dari mana kita tau lowongan kerja disini.</li> <li>5. Keduanya, tetapi lebih sering dari media sosial.</li> <li>6. Menurut saya, ada tetapi gak wajib rekomendasi dari kyai, ustad atau tokoh masyarakat dari informasi yang lainnya juga bisa.</li> <li>7. Iya, ada yang dari teman dari media sosial, dan ada yang langsung dari pihak hotel Stefani baik dari karyawannya atau pimpinannya.</li> <li>8. Iya, ada biasa dilampirkan <i>Curriculum Vitae</i> atau surat lamaran kerja kita.</li> <li>9. Menurut saya ada tetapi pihak Hotel Stefani tidak mewajibkan harus dari rekomendasi para tokoh ulama iya.</li> <li>10. Tidak ada harus spesifik dari ustad dan yang lainnya. Biasa ada kita lampirkan disurat lamaran kerja dari mana kita mendapatkan informasi lowongan kerja disini dan biasa ketika interview juga akan ditanyakan oleh <i>HRD</i>.</li> </ol>
--	--

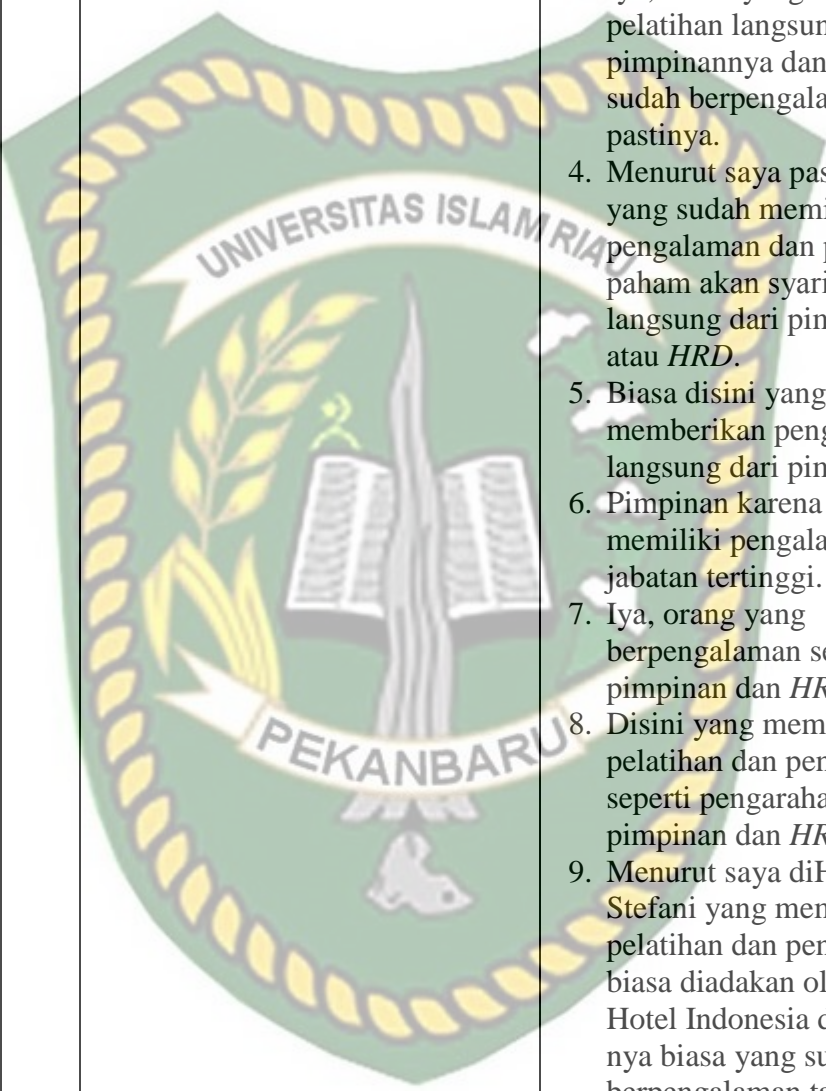
		11. Kalau menurut saya ada. Tetapi kebanyakan disini dari media sosial.
<b>Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah</b>		
<b>Proses Pelatihan Syari'ah</b>		
1	Menurut Bpk/Ibu Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru terutama pada karyawan baru apakah ada pelatihan dan pengembangan untuk divisi yang akan didudukinya?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya, disini tidak ada pelatihan dan pengembangan secara khusus yang diberikan pihak hotel, hanya saja disini lebih diberikan pengarahan oleh pimpinannya dan diajarkan langsung oleh karyawan yang lama seperti apa saja pekerjaan yang harus dilakukan.</li> <li>2. Iya, disini yang memberikan pengarahan langsung HRD yang menjelaskan bagian-bagian apa saja yang harus dikerjakan sesuai deng <i>job description</i> dan diHotel Stefani yang memberikan pelatihan dan pengembangan ikatan hotel Indonesia untuk sertifikasi.</li> <li>3. Tidak ada, yang saya tau, disini pelatihan dan pengembangannya lebih kepengarahan ia. Pengarahan seperti karyawan itu harus gimana kerjanya, ditempatkan dibagian divisi apa, dan biasa dicontohkan langsung sama atasan atau sama karyawan yang sudah lama gimana cara kerjanya missal dibagian <i>front office</i> gimana cara mengoperasikan computer, gimana nyambut tamu, dan cara <i>greetings</i>, cara berpakaianya.</li> <li>4. Iya ada dikasih pengarahan seperti gimana cara <i>briefing</i> agar lebih tau.</li> <li>5. Kalau menurut saya, belum ada pihak Hotel Stefani memberikan pelatihan pengembangan, biasanya</li> </ol>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

	<p>karyawan baru langsung ditraining dan diberi pengarahan oleh <i>HRD</i> apa saja pekerjaan yang harus dikerjakan dan biasa dibantu juga oleh karyawan yang sudah senior.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Iya kalau disini belum ada, hanya diberikan pengarahan tentang pekerjaan yang diamanahkan.</li> <li>7. Pasti untuk karyawan baru ada diberikan pelatihan dan bimbingan tentang profesi yang diberikan.</li> <li>8. Disini yang memberikan pelatihan dan pengembangan diadakan oleh ikatan hotel Indonesia untuk sertifikasi dan mengasah kemampuan karyawan dan meningkatkan sdm karyawan.</li> <li>9. Secara lisan diberikan pengarahan sesuai dengan profesinya kalau pelatihan formalnya tidak ada.</li> <li>10. Kalau menurut saya, pelatihan disini lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia diHotel ini. Dan pengembangan karyawan lebih kepersiapan diri masing-masing karyawan untuk menguasai keahlian baru untuk meningkatkan pekerjaan.</li> <li>11. Menurut saya di Hotel Stefani tidak ada pelatihan dan pengembangan secara formal hanya diberikan pengarahan. Pelatihan dan pengembangan biasanya dilakukan oleh ikatan hotel Indonesia biasanya diadakan pertahunnya sekitar dua atau tiga kali mengadakan.</li> </ol>
--	---

2	Menurut Bpk/Ibu apakah proses pelatihan dan pengembangan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah berjalan dengan lancar?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iya, sudah berjalan lancar.</li> <li>2. Kalau menurut saya, disini sudah berjalan lancar.</li> <li>3. Menurut saya sudah berjalan cukup lancar .</li> <li>4. Yaa sudah berjalan lancar dan berdampak ke peningkatan kinerja karyawan.</li> <li>5. Kalau menurut saya pribadi, sudah sangat berjalan lancar dan setau saya sampai saat ini tidak ada kendala yang dialami perusahaan yaa.</li> <li>6. Kalau menurut saya, sudah bagus dan berjalan lancar dan berdampak cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>7. Menurut saya pelatihan dan pengembangan secara formal tidak, tapi kalau pengarahan atau intruksi tentang pekerjaan ada dan itu sudah berjalan lancar.</li> <li>8. Kalau saya pribadi sih, disini tidak ada pelatihan dan pengembangan khusus yang diberikan sebaliknya disini langsung diberikan pengarahan dan praktek langsung gimana cara kerjanya dan setau saya berjalan dengan lancar iya.</li> <li>9. Menurut saya iya, sudah berjalan dengan lancar dan membuat karyawan menjadi lebih baik.</li> <li>10. Kalau saya pribadi sudah berjalan lancar.</li> <li>11. Menurut saya, sudah berjalan dengan lancar dan sangat berpengaruh ke peningkatan kinerja karyawan.</li> </ol>
<b>Pemberi Pelatihan Syari'ah</b>		
3	Menurut BPK/Ibu Apakah pihak yang memberikan pelatihan dan pengembangan di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru yang paham akan syari'ah atau orang yang telah berpengalaman?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, disini kita yang memberikan pengarahan adalah orang yang berpengalaman atau atasannya dan juga paham tentang syari'ah.</li> <li>2. Menurut saya di Hotel</li> </ol>

	<p>Stefani yang memberikan pelatihan yang paham syari'ah dan biasa pimpinan langsung.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Iya, disini yang memberikan pelatihan langsung dari pimpinannya dan yang sudah berpengalaman pastinya.</li> <li>4. Menurut saya pasti orang yang sudah memiliki pengalaman dan pastinya paham akan syari'ah langsung dari pimpinannya atau <i>HRD</i>.</li> <li>5. Biasa disini yang memberikan pengarahan langsung dari pimpinan.</li> <li>6. Pimpinan karena orang memiliki pengalaman dan jabatan tertinggi.</li> <li>7. Iya, orang yang berpengalaman seperti pimpinan dan <i>HRD</i>.</li> <li>8. Disini yang memberikan pelatihan dan pengembangan seperti pengarahan adalah pimpinan dan <i>HRD</i>.</li> <li>9. Menurut saya diHotel Stefani yang memberikan pelatihan dan pengembangan biasa diadakan oleh Ikatan Hotel Indonesia dan orang nya biasa yang sudah berpengalaman tapi kalau dari Hotel Stefani memberikan pengarahan langsung dari pimpinan dan <i>HRD</i>.</li> <li>10. Menurut saya, orang yang berpengalaman seperti pimpinan dan <i>HRD</i>.</li> <li>11. Menurut saya pribadi, yang memberikan pengarahan adalah pimpinan karena orang yang memiliki</li> </ol>
---	---

		pengalaman.
4	Menurut Bpk/Ibu Bagaimana bentuk pemberian pelatihan dan pengembangan yang ada di Hotel Stefani Syari' ah Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya disini, sama ia karena kan disini tidak ada pelatihan dan pengembangan khusus dari hotel pihak hotel hanya memberikan pengarahan, dari hotelnya ia, itu manajernya yang ngasih saran, ngasih pendapat, serta menegur jika ada yang salah.</li> <li>2. Menurut saya pribadi, tidak ada pelatihan dan pengembangan secara formal karena pihak Hotel Stefani memberikan pengarahan kepada karyawan sesuai dengan profesinya.</li> <li>3. Iya, tidak ada pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan pihak Hotel Stefani yang ada diberikan pengarahan cara brefing, cara bagaimana menyambut tamu dan meningkatkan kinerja karyawan.</li> <li>4. Diberikannya pengarahan seperti bagaimana cara menyambut tamu, bagaimana cara mengoprasikan komputer, bagaimana cara breafing, bagaimana cara pencatatan tamu cek in dan cek out.</li> <li>5. Biasa diberikan pengarahan secara lisan atau praktek secara langsung yang sesuai dengan bidangnya.</li> <li>6. Iya, disini bentuk pelatihannya lebih diarahkan gimana cara kerja agar tidak melakukan kesalahan.</li> <li>7. Menurut saya pribadi, dikasih pengarahan secara langsung, jika ada yang</li> </ol>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

		<p>melakukan kesalahan maka akan ditegur secara langsung atau dipanggil ke kantor, dan biasa praktek secara langsung bagaimana cara kerjanya atau dibimbing sama karyawan yang sudah lama.</p> <p>8. Iya, disini diberikan sosialisasi kepada karyawan, beafing dan praktek.</p> <p>9. Kalau menurut saya pribadi, disini diberikan pengarahan bagaimana cara kerjanya sesuai dengan bagian divisinya.</p> <p>10. Diberikan secara langsung dan dipraktekkan secara langsung, biasanya dibimbing sama karyawan yang lama.</p> <p>11. Menurut saya perusahaan memberikan secara pengarahan langsung bagaimana memberikan kualitas jasa pelayanan yang terbaik dan dipraktekkan secara langsung kepada karyawan gimana cara kerjanya.</p>
<b>Materi Pelatihan Syari'ah</b>		
5	Menurut Bpk/Ibu Apa saja materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan Hotel Stefani Stari'ah Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya tidak ada materi khusus yang diberikan Hotel Stefani hanya bagaimana bersikap <i>Hospitality</i> (keramah-tamahan) kepada tamu, di <i>breafing</i> terlebih dahulu, <i>training</i> karyawan baru.</li> <li>2. Kalau saya pribadi, bagaimana cara melayanin tamu sabaik mungkin, bersikap sopan dan ramah kepada tamu, dan sesuai dengan bagian divisi.</li> <li>3. Memberikan informasi mengenai informasi tentang prosedur perusahaan, sikap kita kepada tamu harus ramah dan tidak sombong, bagaimana cara menyambut tamu dan</li> </ol>

		<p>menghadapi tamu karena setiap tamu memiliki sikap yang berbeda.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Iya, biasanya saat <i>training</i> akan dijelaskan apa saja materi yang akan dikerjakan dan pasti sebelum itu akan <i>breafing</i>.</li> <li>5. Menurut saya bagaimana memahami sudut pandang tamu, atasan, rekan satu timnya maupun rekan kerjanya dan pekerjaannya.</li> <li>6. Menurut saya pribadi materi yang diberikan seperti kualitas pelayanan, prosedur jasa pelayanan tamu, manajemen <i>front office</i>, manajemen <i>housekeeping</i>.</li> <li>7. Iya, materinya yang diberikan bagaimana bersikap ramah dan sopan, dan informasi prosedur perusahaan, dan kualitas pelayanan</li> <li>8. Bagaimana bersikap ramah-tamah, manajemen <i>front office</i>, manajemen <i>housekeeping</i>.</li> <li>9. Meningkatkan kualitas pelayanan, bersikap ramah-tamah, berpenampilan rapih dan menarik, prosedur jasa pelayanan tamu, dan <i>front office</i>, manajemen <i>housekeeping</i>.</li> <li>10. Materi biasa diberikan tentang prosedur jasa pelayanan tamu, etika kita bagaimana bersikap ramah-tamah, <i>front office</i>, manajemen <i>housekeeping</i>.</li> <li>11. Yang saya tau disini bagaimana meningkatkan kinerja yang bagus, terhadap pelayanan jasa, <i>front office</i>, manajemen <i>housekeeping</i>.</li> </ol>
6	<p><b>Evaluasi Pelatihan Syari'ah</b></p> <p>Menurut Bpk/Ibu Apakah ada kemajuan terhadap kinerja karyawan setelah diadakannya pelatihan dan pengembangan?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau kinerja saya bagus, setelah mendapatkan pelatihan dan pengembangan serta arahan dari perusahaan karena yang sebelumnya saya tidak memiliki pengalaman dibidang</li> </ol>

		<p>itu menjadi mengerti.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Dampaknya sesudah menerima, kinerja kita lebih ditingkatkan lagi untuk membantu supaya lebih banyak <i>event</i> yang masuk, supaya tamu lebih nyaman disini dan pengarahannya memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan</li> <li>3. Kinerja saya meningkat disbanding dengan sebelumnya.</li> <li>4. Dampaknya lebih aktif dalam bekerja, lebih semangat untuk datang kerja karena sudah mendapatkan pelatihan dan pengembangan serta pengarahannya, kita menawarkan paket-paket kita yang ada, menawarkan kamar mana tau bulan depan dia mau <i>booking</i> lagi.</li> <li>5. Kinerja saya sih harus lebih baik lagi, karena kan udah diberi pelatihan dan pengembangan serta pengarahannya.</li> <li>6. Kinerja saya meningkat.</li> <li>7. Kinerja saya lebih bagus lagi, dan lebih rajin.</li> <li>8. Yaa lebih meningkat dan loyalitas dalam bekerja pun lebih ditingkatkan.</li> <li>9. Lebih bagus pastinya dan saya berfikir untuk memberikan yang lebih dari biasanya yang saya berikan.</li> <li>10. Lebih semangat dan jadi lebih meningkatkan lagi kinerjanya.</li> <li>11. Kinerja saya meningkatkan disbanding sebelumnya, pertama dari disiplin kemudian etos kerja,, kalau saya pribadi yaa.</li> </ol>
7	Menurut Bpk/Ibu bagaimana bentuk evaluasi pelatihan yang dilakukan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menurut saya evaluasi yang ada di hotel ini lebih kayak ketika karyawan yang sudah diberikan pembekalan dan pengarahannya tapi masih</li> </ol>

		<p>melakukan pelanggaran atau kesalahan pasti akan dikenakan surat panggilan dan akan ditegur secara pribadi dipanggil ke kantor.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kalau menurut saya pribadi, bagaimana perusahaan menilai efektivitas dan efisiensi tidak nya program pelatihan yang telah diselenggarakan.</li> <li>3. Menurut saya pihak Hotel melihat bagaimana kinerja karyawan setelah menerima pelatihan dan pengembangan apakah pelatihan yang diberikan pihak Ikatan Hotel Indonesia sudah tepat sasaran.</li> <li>4. Dengan melihat bagaimana minat dan antusiasme peserta.</li> <li>5. Melihat perubahan pengetahuan, keterampilan, atau perilaku dalam bekerja.</li> <li>6. Menurut saya, dilihat dari perubahan kinerjanya, serta pengetahuan dan minat ketika kita mengikuti pelatihan dan pengembangan.</li> <li>7. Dilihat dari perilaku karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja, antusiasme karyawan dalam mengikuti pelatihan,, dan pengetahuan.</li> <li>8. Menurut saya pribadi pengetahuan, keterampilan, dan cara kita berkomunikasi, perilaku karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja.</li> <li>9. Kalau saya pribadi sih, perilaku karyawan dalam bekerja yang akan</li> </ol>
--	--	--

		<p>berdampak pada kinerja, pengetahuan, keterampilan, serta untuk mengukur tingkat keberhasilan program tersebut.</p> <p>10. Menurut saya dilihat dari perilaku karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja, antusiasme karyawan dalam mengikuti pelatihan, dan pengetahuan.</p> <p>11. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan program tersebut, dilihat dari perilaku karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja, antusiasme karyawan dalam mengikuti pelatihan, dan pengetahuan.</p>
<b>Penilaian Kinerja Syari'ah</b>		
<b>Kompetensi Syari'ah</b>		
1	Menurut Bpk/Ibu bagaimana cara Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam mengukur kompetensi masing-masing karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dilihat dari kinerjanya gimana cara dia bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya serta dilihat dari kemampuan komunikasinya dan skillnya.</li> <li>2. Diberikan tes kepada karyawan misalnya bagian <i>front office</i> bagaimana mengimput data ketika ada yang cek in atau cek out.</li> <li>3. Menurut saya pribadi, gimana cara kinerjanya, gimana cara kita berkomunikasi.</li> <li>4. Kalau menurut saya sih, dilihat dari kepribadian karyawan tersebut, gimana cara kerjanya, gimana kita berkomunikasi sesama karyawan, serta pengetahuan kita tentang pekerjaan</li> </ol>

		<p>tersebut.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Untuk itu biasanya setiap karyawan diHotel Stefani dari gimana kerjanya, kejujurannya, serta saat kita menyambut tamu, gimana kita berkomunikasi sesama karyawan, dan cara kita menyelesaikan masalah missal ketika ada tamu complain.</li> <li>6. Disini biasa perusahaan melihat sikap dan karakter karyawannya masing-masing, serta kemampuan kerjanya, gimana kita berkomunikasi sesama karyawan.</li> <li>7. Dilihat dari kerjanya, serta pengetahuan.</li> <li>8. Menurut saya pribadi, cara kita menyelesaikan masalah missal ketika ada tamu complain. Serta bagaimana kerjanya</li> <li>9. Kalau menurut saya itu biasanya setiap karyawan diHotel Stefani dari gimana kerjanya, kejujurannya, serta saat kita menyambut tamu, gimana kita berkomunikasi sesama karyawan, dan cara kita menyelesaikan masalah missal ketika ada tamu komplain.</li> <li>10. setiap karyawan diHotel Stefani dari gimana kerjanya, kejujurannya, serta saat kita menyambut tamu, gimana kita berkomunikasi sesama karyawan, dan cara kita menyelesaikan masalah missal ketika ada tamu complain.</li> <li>11. Iya, dilihat gimana kerjanya, pengetahuannya,</li> </ol>
--	---	---

		serta kemampuan saat berkomunikasi sesama karyawan dan dengan tamu dilihat kejujuran serta sikap dan karakter.
2	Menurut Bpk/Ibu bagaimana sistem penilaian kinerja kepada karyawan secara individu?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yaa, kita lihat dari kinerjanya, kita lihat <i>greeting</i> nya, dari situ kita bisa nilai orang ini bisa kita pertahankan apa gak karena Hotel Stefani sangat menjunjung tinggi nama nya kejujuran ia.</li> <li>2. Kalau menurut saya, biasa dinilai dari kemampuan kinerjanya, dan biasa tidak hanya tentang pekerjaannya saja tapi sifatnya juga seperti kejujurannya, amanah, serta tanggung jawabnya.</li> <li>3. Menurut saya pribadi, dilihat dari prestasi kerjanya, tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, kejujuran.</li> <li>4. Iya, sesuai dengan pekerjaannya dan dilihat bagaimana tanggung jawabnya, amanah apa gak nya, kejujuran.</li> <li>5. Dilihat dari kinerjanya, sikap dan karakter, kejujuran, prestasi kerjanya.</li> <li>6. Menurut saya pribadi, dilihat cara kerjanya, kemampuan, etika, kejujuran, serta prestasi kerja dan kinerja.</li> <li>7. Kalau menurut saya, kinerjanya, prestasi kerjanya, kemampuan karyawan, cara kita berkomunikasi, kejujuran, amanah, serta ketelitian dan kecepatan kerja.</li> <li>8. Dilihat kemampuannya dan pemahaman, kinerjanya, prestasi kerjanya,</li> </ol>

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau


		<p>kemampuan karyawan, cara kita berkomunikasi, kejujuran.</p> <p>9. Menurut saya, kinerjanya, prestasi kerjanya, kemampuan karyawan, cara kita berkomunikasi, kejujuran, amanah, etika dan prestasi kerja.</p> <p>10. Iya, dilihat dari kinerjanya, prestasi kerjanya, kemampuan karyawan, cara kita berkomunikasi, kejujuran dan etika.</p> <p>11. Kalau menurut saya pribadi sih, kinerja, prestasi kerja, kemampuan dan pengetahuan umum, sikap kita dalam bekerja, kepribadian kita missal dalam berkomunikasi, dalam menyelesaikan masalah, kejujuran, dan tanggung jawab.</p>
3	<p>Menurut Bpk/Ibu bagaimana program penilaian kinerja pada masing-masing bagian divisi di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru?</p>	<p>1. Kalau menurut saya, di Hotel ini kan sistemnya merangkap setiap karyawan tidak hanya bisa disatu bidang melainkan harus bisa menguasai setiap bidang yang ada di Hotel Stefani, setelah itu kita lihat dimana karyawan tersebut nyaman nah disana akan kita letakkan dia.</p> <p>2. Menurut saya, kalau di bagian <i>front office</i> dinilai gimana kinerjanya, cara kita <i>greeting</i>, kemampuan bahasa (<i>public speaking</i>), mengoperasikan komputer, cara menyambut tamu.</p> <p>3. Biasa di <i>front office</i> dinilai kerapian, kejujuran, <i>public speaking</i> kita, dilihat cara berpakaian atau</p>

	<p>penampilang, menyapa tamu, serta keramahannya dan pengetahuan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Ya, kalau di <i>house keeping</i> dilihat kerapian, kebersihannya, kesopanan dan kejujurannya.</li> <li>5. <i>house keeping</i> biasa dilihat dari skill, kecepatan dalam bekerja, kerapian, kebersihan, kesopanan, dan kejujuran.</li> <li>6. Kalau menurut saya, bagian <i>security</i> bertanggung jawab atas keamanan Hotel Stefani dan tidak lalai atas pekerjaannya, serta dilihat dari kepatuhan, kerapian, kesopanan, ramah-tamah kepada tamu.</li> <li>7. Ya, kalau <i>security</i> sama seperti umumnya, dinilai tanggung jawabnya, cepat tanggap, dan amanah.</li> <li>8. Menurut saya, bagian <i>food and beverage</i> produk dilihat dari kesopanan dalam melayanin pesana tamu, memberikan makanan dan minuman yang berkualitas, kebersihan, keramahan dan dinilai dari kesigappan atau kecepatan dalam melayanin tamu.</li> <li>9. Kalau menurut saya pribadi <i>food and beverage</i> produk dinilai penyajian menu masakan, rasa, kualitas produk yang diberikan.</li> <li>10. Ya, biasa di <i>food and beverage servis</i> mengutamakan pelayanan terhadap tamu, kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan serta kenyamana fasilitas seperti bersih dan</li> </ol>
---	---

		<p>rapi.</p> <p>11. <i>food and beverage servis</i> dinilai kerapian, memberikan pelayanan yang baik kepada tamu, kemampuan bicara <i>public speaking</i> dan dilihat cara menyajikan makanan dan minuman untuk tamu hotel.</p>
<b>Implementasi Amal Sholeh</b>		
1	Menurut Bpk/Ibu apakah perusahaan melakukan evaluasi pengamalan ibadah yang dilakukan oleh karyawan seperti shalat tepat waktu, membaca Al-Qur'an dll?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya pribadi, tidak ada evaluasi pengamalan ibadah, yang saya tau disini kesadaran diri masing-masing karena kita Islam tentu kita tau kewajiban kita ketika sudah tiba waktu shalat.</li> <li>2. Ya, disini tidak ada. Ketika sudah masuk waktu shalat biasa karyawan saling bergantian menjalankan shalat karena disini kan hotel bidang jasa jadi tidak bisa dibiarkan kosong.</li> <li>3. Menurut saya, pihak hotek tidak ada. Dan itu kembali kesadaran diri masing-masing karyawan iya.</li> <li>4. Belum ada, jika sudah masuk waktu shalat maka setiap karyawan akan bergantian untuk shalat.</li> <li>5. Setau saya belum ada, karena di Hotel adalah bidang jasa jadi tidak bisa diterapkan shalat berjamaah Karen tidak mungkin hotel dikosongkan.</li> <li>6. Tidak ada, kalau sudah waktunya shalat makan karyawan akan bergantian untuk menjalankan shalat dan biasa sesame karyawan atau pimpinannya saling bertegur apakah sudah shalat.</li> <li>7. Kalau menurut saya, tidak ada.</li> <li>8. Disini sistem shalat bergantian jadi tidak ada evaluasi mengenai ibadah dan yang</li> </ol>

		<p>lainnya.</p> <p>9. Menurut saya, sampai saat ini belum ada pihak hotel menerapkan evaluasi mengenai pengamalan ibadah, karena dihotel bidang jasa.</p> <p>10. Iya, menurut saya tidak ada evaluasi pengamalan ibadah.</p> <p>11. Belum ada iya sampai saat ini evaluasi pengamalan ibadah karena kembali lagi kemasing-masing orangnya karena kita umat Islam tentu kita tau kewajiban yang harus kita jalankan.</p>
<b>Kompensasi Syari'ah</b>		
<b>Pengupahan Yang Layak</b>		
1	Menurut Bpk/Ibu apakah besaran upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya upah yang diberikan pihak Hotel Stefani sudah sesuai dengan standar hotel.</li> <li>2. Kalau saya, besaran upah yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan iya.</li> <li>3. Menurut saya pribadi, sudah sesuai iya, karena saat kita interview dijelaskan besaran gajinya dan apa pekerjaannya jadi sudah sesuai standar hotel.</li> <li>4. Iya, sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan setau saya sampai saat belum ada yang complain mengenai gaji yang diberikan.</li> <li>5. Sudah sesuai dengan standar hotel apalagi disini juga ada insentif yang diberikan.</li> <li>6. Kalau menurut saya pribadi, sudah cocok, karena sampai saat ini belum ada karyawan yang mengeluh kekurangan gaji.</li> <li>7. Sudah sesuai apalagi ditambah dengan bonussan.</li> <li>8. Upah yang diberikan pihak Hotel Stefani sudah sesuai dengan standar hotel.</li> <li>9. Menurut saya gaji yang</li> </ol>

		<p>diberikan sudah sesuai iya dengan standar hotel.</p> <p>10. Kalau saya pribadi, gaji yang diberikan sudah sesuai iya dan sama seperti umumnya.</p> <p>11. Menurut saya, sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan dan sama seperti umumnya.</p>
2	Menurut Bpk/Ibu apakah upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya tergantung pribadi orang masing-masingnya karena kan setiap kebutuhan orang berbeda-beda jadi mencukupi atau gaknya tergantung kita mengelolanya iya, dan gaji yang diberikan perusahaan setidaknya membantu mencukupi kebutuhan kita.</li> <li>2. Menurut saya, kalau misalnya dibilang mencukupi kita gak bisa ia menentukan cukup atau gak nya ia, karena kan kebutuhan seseorang kan berbeda-beda ia. Tapi sejauh ini alhamdulillah terbantu untuk mencukupi kebutuhannya.</li> <li>3. Kalau menurut saya, tidak bisa dibilang mencukupi ia karena kan setiap masing-masing orang memiliki tanggungan dan kebutuhan yang berbeda-beda pastinya, tapi dengan adanya gaji tersebut sudah membantu ia untuk mencukupi kebutuhan kita walaupun tidak semua.</li> <li>4. Kalau saya pribadi, tidak bisa dibilang cukup karena kita memiliki kebutuhan yang berbeda tapi menurut saya sangat membantu dengan gaji segitu yang diberikan perusahaan.</li> <li>5. Menurut saya, cukup asal kita bisa mengelolanya dengan baik dan tidak boros.</li> </ol>

		<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Yaa, sangat cukup bagi saya yang masih belum menikah iya asal kita bisa menyisihkannya untuk ditabung dan tidak boros.</li> <li>7. Kalau menurut saya sih, cukup iya tapi lihat masing-masing orangnya karena setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda.</li> <li>8. Kalau gaji yang diberikan menurut saya sudah mencukupi asal kita tidak boros.</li> <li>9. Kalau menurut saya sudah mencukupi.</li> <li>10. Kalau menurut saya pribadi, dengan gaji segitu yang diberikan perusahaan sudah sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan kita.</li> <li>11. Kalau saya sih, alhamdulillah mencukupi asal kita pintar-pinter mengelola keuangannya.</li> </ol>
<b>Keadilan Kompensasi</b>		
1	Menurut Bpk/Ibu apakah setiap karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya dan tanggung jawabnya?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iya, sesuai dengan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.</li> <li>2. Kalau itu saya kurang tau iya, setau saya disama ratakan semua gaji karyawan.</li> <li>3. Menurut saya sih, sesuai bagian divisi serta tanggung jawabnya.</li> <li>4. Sesuai dengan bidang masing-masing perdivisi yang ada serta tanggung jawab.</li> <li>5. Menurut saya, sesuai dengan bagian divisi yang ada di Hotel Stefani.</li> <li>6. Menurut saya pribadi, disini gajinya sesuai dengan divisi dan tanggung jawabnya.</li> <li>7. Kalau menurut saya, sesuai dengan bagian divisi yang ada.</li> <li>8. Sistem gaji disini sesuai denga</li> </ol>

		<p>perdivisi setiap bidang memiliki gaji yang berbeda.</p> <p>9. Berbeda-beda, setiap divisi memiliki upah yang berbeda.</p> <p>10. Menurut saya sih, gaji yang diberikan setiap karyawan berbeda sesuai dengan bagian divisi.</p> <p>11. Tidak sama, karena di Hotel Stefani ini memiliki bagian divisi dan setiap divisi memiliki gaji yang berbeda.</p>
2	<p>Menurut Bpk/Ibu apa alasan pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam memberikan insentif selain gaji pokok karyawan?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alasannya, untuk mengapresiasi karyawan untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.</li> <li>2. Menurut saya alasannya, untuk membuat karyawan semangat, dan agar termotivasi dalam bekerja. Kemudian juga mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti kualitas bekerjanya.</li> <li>3. Kalau menurut saya, sebagai bentuk penghargaan untuk karyawannya, sebagai motivasi kerja, dan bentuk menghargai pekerjaan karyawan.</li> <li>4. Menurut saya sih, sebagai apresiasi untuk karyawan, agar karyawan semangat bekerja, dan meningkatkan kinerja.</li> <li>5. Sebagai salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan sebagai penyemangat kerja.</li> <li>6. Alasannya agar karyawan bekerja lebih giat, lebih bagus.</li> <li>7. Untuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dijalankan oleh karyawan, dan membuat karyawan menjadi loyalitas dalam bekerja.</li> <li>8. Meningkatkan kinerja karyawan, membuat semangat dan karyawan akan merasa lebih dihargai.</li> <li>9. Sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan karena sudah</li> </ol>

		<p>bekerja keras selama ini.</p> <p>10. Menurut saya, alasannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta motivasi dalam bekerja, meningkatkan kerajinan dan kedisiplinan.</p> <p>11. Alasannya, untuk karyawan lebih gigih lagi dalam bekerja, motivasi dan apresiasi untuk karyawan.</p>
3	<p>Menurut Bpk/Ibu apa saja kompensasi yang diberikan Hotel Stefani Syati'ah Pekanbaru kepada karyawan baik finansial/nonfinansial?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalau menurut saya, kompensasi yang nonfinansial yang diberikan hotel berupa pemberian tunjangan perumahan (<i>mess</i>), diberikan jatah makan, serta kendaraan untuk kebutuhan operasional perusahaan. Dan kompensasi finansial yang diberikan berupa BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, jaminan hari tua (<i>pensiun</i>), asuransi kecelakaan kerja dan tunjangan hari raya.</li> <li>2. Menurut saya kompensasi secara finansial yang diberikan BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan <i>pension</i>. Kalau nonfinansial seperti perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional.</li> <li>3. Kalau menurut saya kompensasi finansial berupa BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan dana <i>pension</i> serta tunjangan hari raya. Kalau nonfinansial seperti perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional.</li> <li>4. finansial berupa BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan dana <i>pension</i> serta tunjangan hari raya. Kalau nonfinansial seperti perumahan (<i>mess</i>),</li> </ol>

		<p>jatah makan, kendaraan operasional.</p> <p>5. Kompensasi nonfinansial jenjang karir, cuti kerja, jam kerja fleksibel, dan perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional. Kalau finansial berupa BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan dana pension serta tunjangan hari raya.</p> <p>6. Kalau menurut saya pribadi, Kompensasi nonfinansial jenjang karir, cuti kerja, jam kerja fleksibel, dan perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional. Kalau finansial berupa BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan dana pension serta tunjangan hari raya.</p> <p>7. Menurut saya yang finansial berupa BPJS, asuransi, tunjangan hari raya, bonus atau insentif. Dan nonfinansial seperti perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional.</p> <p>8. Iya, kompensasi nonfinansial jenjang karir, cuti kerja, jam kerja fleksibel, dan perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional. Kalau finansial berupa BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan dana pension serta tunjangan hari raya.</p> <p>9. Menurut saya sih, kompensasi secara finansial yang diberikan BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan pensiun. Kalau nonfinansial seperti perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional.</p> <p>10. Kalau saya pribadi, kompensasi secara finansial</p>
--	---	---

		<p>yang diberikan BPJS, BPJS ketenaga kerjaan, dan pension. Kalau nonfinansial seperti perumahan (<i>mess</i>), jatah makan, kendaraan operasional.</p> <p>11. Kompensasi yang diberikan seperti asuransi, <i>mess</i> untuk karyawan, jatah makan dan tunjangan hari raya.</p>
--	--	---

Sumber : Data Olahan 2022

### Analisis Hasil Wawancara kepada Seluruh Karyawan Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru

1. Rekrutmen Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan syari'ah dan dalam penempatan karyawannya sudah diterapkan sesuai dengan *job description*. Dimana pihak hotel memberikan persyaratan yang harus dipenuhi calon pelamar, adapun persyaratan yang diminta pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru yaitu: surat lamaran kerja, *curriculum vitae*, ijazah, ktp, npwp, skck, pas foto, surat keterangan sehat, dan surat pengalaman kerja.

Persyaratan khusus yang diberikan hotel dan harus dipenuhi oleh calon pelamar adalah wajib beragama Islam, bisa membaca Al-Qur'an, memiliki *public speaking* yang bagus, berpakaian yang rapi, serta bagi calon karyawan perempuan wajib menutup aurat dan memakai hijab, serta melampirkan sertifikat baik sertifikat pengalaman kerja maupun organisasi. Pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru selain melihat dari persyaratan yang dilampirkan oleh calon pelamar tetapi juga mencari yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau *job description*.

2. Seleksi Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru menerapkan sumber daya manusia belum sepenuhnya memakai prinsip syari'ah hanya saja sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan hotel. Pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tidak ada melakukan tes secara tertulis mengenai pertanyaan-pertanyaan tentang Islam, biasanya pihak hotel melakukan tes secara langsung atau secara lisan saat calon pelamar akan melaksanakan interview dan akan diminta kepada calon pelamar untuk menceritakan tentang riwayat hidupnya.

pelamar yang akan diterima harus sesuai dengan kriteria yang di cari Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru seperti memiliki etika dan sopan santun, tanggung jawab, amanah, rama, dan yang paling utama adalah kejujuran karena pihak hotel sangat menerapkan prinsip kejujuran. Selama ini setiap karyawan yang diterima akan melakukan *training* terlebih dahulu selama satu bulan, selama masa *training* calon karyawan tidak ditempatkan disatu bidang saja akan tetapi membantu disetiap bidang yang memerlukan bantuan karena pihak hotel akan melihat calon karyawannya nyaman bekerja dibagian divisi apa dan tentunya yang paling dikuasai dan biasanya tugasnya seperti: bersih-bersih, nyapu, ngepel, menerima tamu cek in atau cek out, dan sebagainya. Dan setelah masa *training* selesai maka karyawan tersebut bisa bekerja sesuai dengan jabatan yang telah diberikan pihak hotel.

3. Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam pelaksanaanya belum ada pelatihan dan pengembangan yang diberikan pihak hotel hanya saja karyawannya mengikuti sertifikasi. Pihak hotel hanya memberikan arahan atau mempraktekan secara langsung kepada calon

karyawan dan biasanya juga dibantu karyawan yang sudah lama atau berpengalaman dibidang tersebut. Biasanya pengarahan yang diberikan pihak hotel bagaimana cara *briefing*, bagaimana cara mengoprasikan komputer dan sebagainya. Serta tidak ada program pelatihan dan pengembangan yang ada di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru biasanya yang mengadakan adalah Ikatan Hotel Indonesia dan setiap bidang biasanya hanya satu perwakilan yang akan dikirim untuk mengikuti pelatihan untuk mendapatkan sertifikasi dan ilmu baru serta mengasah kemampuan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan. biasanya setiap karyawan akan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan *skill* setiap karyawan.

4. Penilaian Kinerja Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya menerapkan prinsip syari'ah. Cara pihak hotel melakukan penilaian dengan mengawasi karyawannya baik dipantau secara langsung atau dicek dari cctv hotel dan kalau ada yang teledor misalnya lupa nyapu, lupa ngepel *lobby*, atau kurang bersih maka biasanya akan ditegur secara langsung atau dipanggil ke kantor untuk diberikan arahan. Dari pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tidak ada penilaian secara khusus yang diberikan kepada karyawan.

Selama ini di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru ada program penilaian pada masing-masing divisi untuk lebih meningkatkan kinerja serta memajukan setiap divisi yang ada dan untuk kedisiplinan karyawan.

5. Kompensasi Syari'ah di Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah diberikan sesuai dengan standar hotel. Sesuai dengan kesepakatan saat karyawan melamar di

Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru dan itu sudah sesuai dengan standar hotel, biasanya gaji akan diberikan akhir bulan paling lambat awal bulan. Setiap bagian memiliki gaji yang berbeda-beda dan itu sudah sesuai dengan pekerjaannya.

Pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru juga memberikan gaji tepat waktu sesuai dengan beban kerja karyawan dan memberikan kompensasi berupa finansial dan nonfinansial, finansial seperti BPJS ketenaga kerjaan, BPJS kesehatan, dana pension, asuransi serta bonus tunjangan hari raya. Dan kompensasi nonfinansial berupa *mess*, jatah makan, kendaraan operasional.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk tabel seperti diatas. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data. Kemudian dilakukan pembahasan atau pengambilan kesimpulan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. (Sanusi, 2011:13)

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan sebagai berikut :

#### **1. Rekrutmen Syari'ah**

Rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses pencarian sejumlah calon karyawan yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Kegiatan perekrutan dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) Syari'ah di perusahaan, yang

bertujuan untuk mencari dan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) Syari'ah yang kompeten dibidangnya. Hasilnya berupa sekumpulan data para pencari kerja yang siap untuk diseleksi. (Siswanto et al, 2020:245-252)

Dari hasil penelitian penulis melalui wawancara Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru bahwa hotel telah memberikan gambaran atau *job description* mengenai jenis pekerjaan dengan detail yang akan pelamar tempati. Hal ini didukung dengan pernyataan pimpinan dan personaliti hotel bahwa :

Selama ini hotel sudah menerapkan rekrutmen sesuai dengan syari'ah Islam secara Lahiriah dan Batiniah. Menurut pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru secara lahiriah sesuai dengan spesifikasi penempatan jabatan *job description* yang ada, bertanggung jawab, dan yang memiliki *skill* dibidang tersebut, serta calon karyawan harus memenuhi setiap persyaratan yang telah diberikan pihak hotel seperti wajib beragama Islam dan persyaratan seperti pada umumnya. Sedangkan secara batiniah menurut pihak hotel adalah melihat setiap calon karyawan saat interview bagaimana sifat dan karakter apakah dia jujur, amanah dan dapat dipercaya yang sesuai dengan kriteria, pihak hotel akan melakukan tes mengaji pada calon karyawan. Jadi setiap pelamar yang diterima akan melalui proses *training* terlebih dahulu selama satu bulan dan setelah itu langsung bekerja sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru.”

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sudah ada keterbukaan pada saat rekrutmen, karena penerimaan pekerja berdasarkan kebutuhan perusahaan dan kemampuan pelamar.

Mengenai pekerja yang sesuai dengan minat dan potensi kerja, menyatakan bahwa pihak hotel selalu menanyakan minat dan keinginan karyawan dalam bekerja, hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan bahwa:

Untuk setiap calon pelamar yang datang itu selalu ditanya pendidikan terakhir dan kemampuan kerja, serta pengalaman kerja, dan selama ini ada ditemukan yang mempunyai kemampuan atau *skill* dibidang perhotelan dan ada yang tidak memiliki kemampuan dan *skill* dibidang perhotelan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa wajar apabila hotel telah menetapkan spesifikasi jabatan pada hotel karena sebagian karyawan mempunyai *skill* pada bidangnya. Hal ini diungkapkan oleh pimpinan dan personaliti Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sebagai berikut:

Karyawan yang bekerja dihotel ini ada 1 karyawan yang sarjana perhotelan, 1 orang tamatan D3 *Accounting*, 1 orang tamatan D1 *House keeping*, 1 orang tamatan D1, 1 orang tamatan D1, 6 orang tamatan SMA, 1 orang tamatan SMK, dan 1 orang tamatan SMP.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah memiliki sumber daya manusia yang mempunyai keahlian atau *skill* yang berkompeten.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Al'alamah (2017) menyatakan sistem rekrutmen yang diterapkan BAZNAS Tulungagung secara teori Manajemen Sumber Daya Manusia sudah sesuai. Namun dalam penerapan MSDM berbasis syari'ah belum diterapkan secara tepat. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Halimah Muti'ah (2019) yang menunjukkan perbedaan dalam hal rekrutmen yaitu Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal belum menerapkan proses rekrutmen sebagaimana mestinya.

## 2. Seleksi Syari'ah

Seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan spesifikasi karyawan yang diinginkan dengan calon karyawan dengan kata lain prinsip utama seleksi adalah membandingkan *manspec* dengan kriteria yang dimiliki oleh calon karyawan serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan *jobspec* yang diinginkan. (Siswanto et al, 2020:253-263)

Berdasarkan hasil penelitian, penulis berpendapat bahwa Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru belum menggunakan proses dan tahapan seleksi dengan menggunakan beberapa tes kepada para calon pelamar, pihak hotel hanya memberikan pertanyaan secara lisan mengenai pengetahuan umum, serta kepehaman mengenai pekerjaan tersebut. Hal tersebut diungkapkan oleh pimpinan, personality dan karyawan bahwa:

Selama ini dalam proses seleksi penerimaan karyawan hanya melalui *interview* (wawancara) mengenai latar belakang kehidupannya saja, pengalaman kerja, dan pengetahuan umumnya. Setelah itu jika memang sesuai dengan kriteria yang dicari perusahaan dan memang membutuhkan karyawan akan langsung masuk langsung bekerja, dan melalui masa *training* (percobaan) selama satu bulan.

Jadi proses seleksi penerimaan karyawan hanya menggunakan analisis CV atau daftar riwayat hidup dan wawancara. Pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru ini hanya mengutamakan, kejujuran, amanah, giat bekerja, bertanggung jawab dan disiplin.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Halimah Muti'ah (2019) yang menyatakan dalam hal seleksi Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal belum menerapkan proses seleksi seperti tes kepada calon karyawan. Proses seleksi hanya mengutamakan kejujuran, amanah, tanggung jawab dan kedisiplin karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Al'alamah (2017) menyatakan proses seleksi yang diterapkan BAZNAS Tulungagung sudah sesuai dengan proses Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah.

### **3. Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah**

Karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan dan karyawan yang baru pada umumnya telah memiliki kompetensi sesuai dengan pendidikan yang mereka tempuh dan pengalaman yang mereka jalani. Pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional guna penyelesaian pekerjaan secara lebih efisien dan efektif. Menurut Afzalurrahman, pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan disensi para karyawan.

Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberi stimulasi kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam

pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. (Siswanto et al, 2020:266-272)

Program pelatihan dan pengembangan karyawan seharusnya dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan keterampilan pekerja, memahami sudut pandang tamu, rekan kerja dan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Berdasarkan dari keterangan karyawan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak pernah dilakukan tetapi pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru memberikan pengarahan dan mempraktekkan secara langsung pekerjaannya dan menurut karyawan yang memberikan pelatihan dan pengembangan adalah Ikatan Hotel Indonesia untuk mendapatkan sertifikasi. Hal ini sesuai dengan keterangan pimpinan dan personaliti hotel:

Selama ini tidak ada kegiatan pelatihan dan pengembangan, karena dirasa karyawan sudah tahu dan paham dengan tugasnya tetapi ada seperti pemberian tugas atau nasehat itu disampaikan secara langsung oleh manager atau HRD, serta diberi pengarahan, bimbingan dalam bekerja atau dipraktekkan secara langsung.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Al'alamah (2017) dan Nur Halimah Muti'ah (2019) yang menyatakan bahwa dalam proses pelatihan pengembangan belum sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah.

#### 4. Penilaian Kinerja Syari'ah

Menurut Ruky dalam Siswanto et al (2020), ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh organisasi dengan menerapkan sebuah sistem manajemen kinerja yaitu: Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi dini dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.

Penilaian Kinerja Syari'ah adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dan pelaksana kerja karyawan. Fokus penilaian tetap pada individu karyawan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada perusahaan, apakah pemanfaatan *skill* sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan dalam perusahaan. (Siswanto et al, 2020:283)

Setiap pekerjaan yang dilakukan tentunya akan mendapatkan penilaian. Penilaian pekerja merupakan timbal balik antara pekerja dengan perusahaan. Berdasarkan keterangan karyawan, tidak ada penilaian yang formal atau khusus hanya saja penilaian dilakukan dengan cara pengawasan langsung oleh manager dan *HRD* seperti dinilai kemampuannya, *skill*, cara kerjanya, etika dan kejujuran. Apabilan terdapat kesalahan hanya ditegur langsung.

Dilakukan pengawasan kadang kita cek dari cctv dan kalau ada yang teledor atau misalnya lupa nyapu, ngepel atau kurang bersih maka akan dipanggil lagi untuk membersihkan atau dipanggil kekantor untuk diberi arahan.

Seperti yang disebutkan diatas bahwa penilaian pekerja merupakan timbal balik antara pekerja dan perusahaan. Ketika perusahaan telah mengetahui bahwa pekerja telah bekerja dengan baik maka perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pekerja tersebut. Pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru ini penghargaan berupa bonus yang diberikan kepada karyawan dan diberikan secara adil.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Halimah Muti'ah (2019) yang menyatakan bahwa dalam hal penilaian kinerja belum ada penilaian secara formal kepada karyawan, hanya saja apabila ada kesalahan diberikan pengertian secara langsung.

### **5. Kompensasi Syari'ah**

Definisi atau pengertian yang dikemukakan para ahli tentang kompensasi adalah sebagai berikut: Menurut Umar Chapra, seorang ahli ekonomi dari Pakistan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Mengenai tentang pembayaran gaji karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Karena motivasi seseorang dalam bekerja biasanya untuk mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan perusahaan tidak boleh menganggap gaji itu sebagai beban dalam usaha,

tetapi sebaiknya menganggap gaji itu sebagai salah satu factor dalam keberhasilan. (Siswanto et al, 2020: 297-317)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pimpinan , personaliti dan karyawan menyatakan bahwa:

Kalau untuk gaji sesuai dengan peraturan hotel, biasa diberikan akhir bulan paling cepat, telat-telatnya itu awal bulan, sangat membantu mencukupi kebutuhan karyawan, upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing perdivisi memiliki gaji yang berbeda, dan pihak Hotel juga memberikan kompensasi finansial dan nonfinansial. Finansial seperti BPJS kesehatan, BPJS ketenaga kerjaan, pensiun, asuransi serta bonus tunjangan hari raya dan kompensasi nonfinansial berupa *mess*, jatah makan, kendaraan operasional.

Jadi berdasarkan penelitian bahwa pemberian kompensasi seperti gaji diberikan sesuai standar hotel, dan tidak pernah telat memberikan gaji setiap divisi memiliki gaji yang berbeda dan selain gaji pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru memberikan kompensasi finansial dan nonfinansial secara adil dan keahlian kepada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Al'alamah (2017) dan Nur Halimah Muti'ah (2019) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara terkait implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis syari'ah pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak hotel dalam memberikan gaji tepat waktu sesuai dengan beban kerja karyawan.

Dalam hal Rekrutmen Syari'ah pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru sudah menerapkan proses rekrutmen sebagaimana mestinya, dalam hal rekrutmen pihak hotel memberikan persyaratan yang harus dilengkapi calon karyawan dan tidak ada persyaratan khusus yang harus dilampirkan oleh calon karyawan. Pihak hotel hanya menerima calon karyawan yang beragama Islam.

Dalam hal Seleksi Syari'ah, Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru belum menerapkan proses seleksi seperti tes kepada calon karyawan secara syari'ah. Proses seleksi hanya mengutamakan kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan kedisiplinan karyawan.

Dalam hal Pelatihan dan Pengembangan Syari'ah, pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru belum ada pelatihan mengenai hotel, pihak hotel hanya memberikan arahan dan dipraktikkan secara langsung dan biasanya setiap berapa bulan sekali karyawan diutus untuk mengikuti sertifikasi.

Dalam hal penilaian kinerja syari'ah, Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru tidak ada penilaian secara formal atau khusus, pihak hotel memberikan penilaian dengan cara melihat atau mengawasi secara langsung bagaimana kerja karyawan, apabila ada kesalahan akan dipanggil ke kantor atau diberikan pengertian secara langsung.

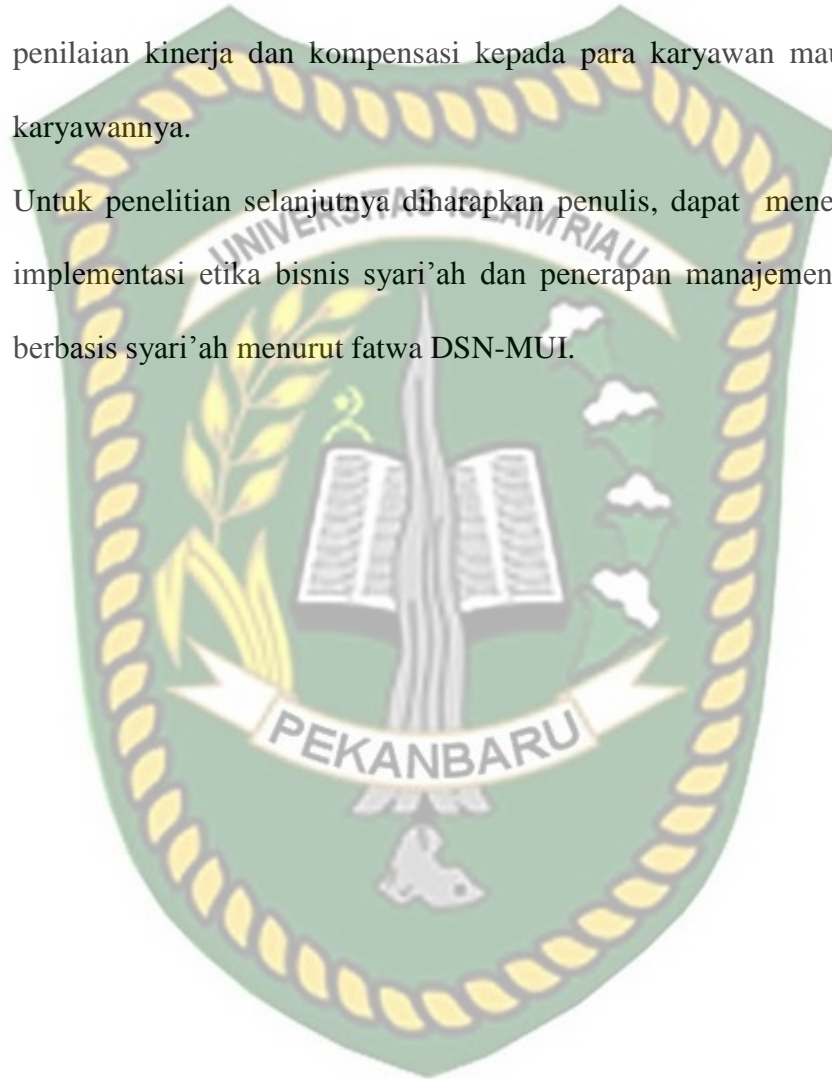
Dalam hal Kompensasi Syari'ah untuk karyawan. Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru telah memberikan gaji tepat waktu sesuai dengan beban kerja dan memberikan kompensasi baik secara finansial dan nonfinansial. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan manfaat dari kompensasi yang mereka terima atau balas jasa dari hasil kerja yang telah mereka lakukan, maka akan memberikan pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Adapun saran yang peneliti berikan kepada Pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru, yaitu :

- a. Diharapkan pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru lebih mementingkan dan memperhatikan Manajemen Sumber Daya Manusianya agar manajemen pada Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru lebih teratur dan terorganisasi dan lebih terarah untuk kemajuan usaha hotel ini sendiri.

- b. Diharapkan pihak Hotel Stefani Syari'ah Pekanbaru, lebih memperhatikan lagi dan menerapkan ajaran Islam dalam mencari Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti: merekrut, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi kepada para karyawan maupun calon karyawannya.
- c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penulis, dapat meneliti tentang implementasi etika bisnis syari'ah dan penerapan manajemen pelayanan berbasis syari'ah menurut fatwa DSN-MUI.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Bungin, Burhan. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers, Cet. Kesepuluh
- Burhanudin, Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, Cet. Ketiga
- Ghony, Djunaidi dan Fauzan Almanshur. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Ar-Ruzz Media
- Jusmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: CV Mundur Maju
- Madyani, Dewi dkk. 2014. *Marketing to The Middle Class Muslim*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moleong, J Lexy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rohman, Abdur. 2017. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jawa Timur: Duta Media.
- Rayhan Janitra, Muhammad. 2017. *Hotel Syariah: Konsep dan Penerapan*. Depok: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, Cet. Kesepuluh
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajeme Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers, Cet. Kesatu
- Siswanto, Agus dkk. 2020. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, Cet. kedua
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sulaiman, Muhammad. 2010. *Jejak Bisnis Rasul*. Malaysia: PT Mizan Publika
- Surajiyo, dkk. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2005. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung
- Terry, R George. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tisnawati, Ernie dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Udin dan Sobirin. 2017. *Kebijakan Publik*. Makassar:CV Sah Media.
- Velthzal Zainal, Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Yusuf, Burhanuddin. 2015 *.Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

#### JURNAL :

- Anjelina, J. D., Salsabila, R. Fitriyanti, D. A., & Lestari, N. D. (2021). Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 117-142.
- Al'Alamah Mahmudah. (2017). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung.
- Candrakusuma, M. (2020). Teladan Rasulullah SAW Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani. *Journal Of Islamic Banking*, 1(2), 149-167.
- Djunaid, I.S. (2018). Analisa Bauran Pemasaran (Marketing Mix) Jasa Penginapan Berbasis Syariah Di Hotel Sofyan Inn Srigunting Bogor. *Journal FAME: Journal Food and Beverage, Product and Services, Accomodation Industry, Entertainment Services*, 2018, 1(1).
- Mulato, Tri. (2018). Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syari'ah. "*Cakrawala: Jurnal Studi Islam*. 13 (1), 19-34

- Rizal, M., Saerang, I.S., & Jopie, R. J. (2013). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan KinERJA Jurnalis Media Online Di Detikawanua. Com. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2018.
- Haji, B. T. A. Pengertian Implementasi. *LAPORAN AKHIR*, 31
- Hasyim, S. L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Insani*. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan dan Teknologi*, 18(2), 139-149.
- Fikri, F. M. (2016) *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Di Hotel Grasia Semarang* (Doctoral Dissertation, Diponegoro University)

#### SKRIPSI :

- Selva M. Luthfi. 2015. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada PT Bank Syariah Pekanbaru. *Skripsi. Fakultas Agama Islam*. Ekonomi Syariah. Universitas Islam Riau. Pekanbaru
- Muti'ah, Nur Halimah. 2019. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal. *Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Ekonomi Syari'ah. Universitas Sulthan Thaha Saifuddin. Jambi
- Al'alamah, Mahmudah. 2017. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syari'ah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Ekonomi Syari'ah. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. Tulungagung