

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

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS
SYARIAH PADA HOTEL AKASIA SYARIAH PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)*



Oleh :

**NURHIKMAWATI
NPM : 172310066**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيْوِيَّةُ

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 07 Oktober 2021 Nomor : ~~54~~ /Kpts/Dekan/FAI/2021, maka pada hari ini Kamis Tanggal 07 Oktober 2021 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Nurhikmawati |
| 2. NPM | : 172310066 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 08.00 – 09.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 81,13 (A-) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy

Dosen Penguji :

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



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



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 yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

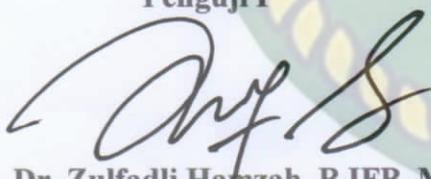
Nama : Nurhikmawati
NPM : 172310066
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy.
Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah PekanbaruRiau

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

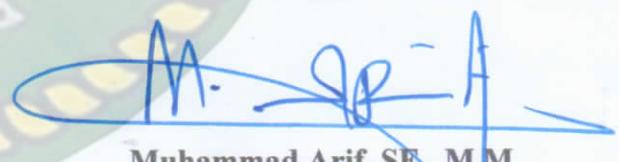
PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI
Ketua

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

Penguji I


Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB
NIDN. 1024028802

Penguji II


Muhammad Arif, SE., M.M
NIDN. 1028048801

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau



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



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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nurhikmawati
NPM : 172310066
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas- tugas yang ditetapkan.

Dijetui,
Dosen Pembimbing

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

Turut Menyetujui,

Ketua Prodi Studi
Ekonomi Syariah

Dekan
Fakultas Agama Islam


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


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



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

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

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Nurhikmawati
NPM : 172310066
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
Judul Skripsi : Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	26 Februari 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada latar belakang dan Sistematika Penulisan	✓
2	04 Maret 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB 1 dan 2	✓
3	19 Maret 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB 3	✓
4	23 Maret 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	ACC Proposal	✓
5	12 Juli 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Revisi Proposal	✓
6	11 Agustus 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan BAB IV	✓
7	06 Agustus 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB V	✓
8	19 Agustus 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	ACC untuk Munaqasah	✓

Pekanbaru, 18 Oktober 2021
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam



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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّونِيَّةُ

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: 2619 /A-UIR/5-FAI/2021

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

Nama	Nurhikmawati
NPM	172310066
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 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, 24 Agustus 2021

An: Dekan

Dr. Hamzah, M.A.
Wakil Dekan II

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhikmawati
Npm : 172310066
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Agama Islam
Judul Skripsi : "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Pekanbaru"

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri dan dapat dipertanggungjawabkan apabila dikemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya di cabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 30 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Nurhikmawati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta seluruh keluarga, sahabatnya selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan dinullah di muka bumi ini.

Pada hakikatnya wisata merupakan suatu proses berpergian sementara dari seseorang atau lebih menuju tempat lain di luar tempat tinggalnya. Sedangkan wisata syariah merupakan jenis wisata yang tujuan untuk memenuhi kebutuhan rohani manusia untuk memperkuat iman dengan mendatangi suatu tempat-tempat yang dianggap memiliki nilai religius. Pekanbaru merupakan kota yang saat ini menjadi kota metropolitan. Banyak pelaku usaha yang tertarik untuk berbisnis syariah salah satu nya dalam kontes bisnis perhotelan. Hotel syariah merupakan hotel yang menyediakan jasa pelayanan yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang telah di tetapkan oleh pemerintah, industri, dan syariah.

Hotel Akasia Syariah merupakan salah satu hotel bernuansa Islami di Kota Pekanbaru, sebagai perusahaan jasa, Hotel Akasia Syariah diharuskan dapat mengatur manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dengan melaksanakan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang sesuai

dengan syariat Islam. Oleh karena itu perlu, dilakukan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada Hotel Akasia Syariah.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Dengan keterbatasan waktu, kesempatan dan keterbatasan kemampuan. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak yang langsung maupun tidak langsung yang telah banyak memberikan bimbingan, doa serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang tiada hingganya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Dr. H. Syafrinaldi, SH.,MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Bapak Dr. Zulkifli, MM.,M.E.Sy
3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Bapak Muhammad Arif, SE, MM.
4. Dosen Pembimbing Bapak Dr. Zulkifli, MM.,M.E.Sy yang sudah penuh kesabaran dalam memberikan arahan, bimbingan, saran, dan nasihat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Bapak atau ibu Dosen serta Karyawan/ti Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis selama proses perkuliahan.
6. Manajer Hotel Akasia Syariah Pekanbaru Ibu Rozalinda dan Karyawan/ti yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

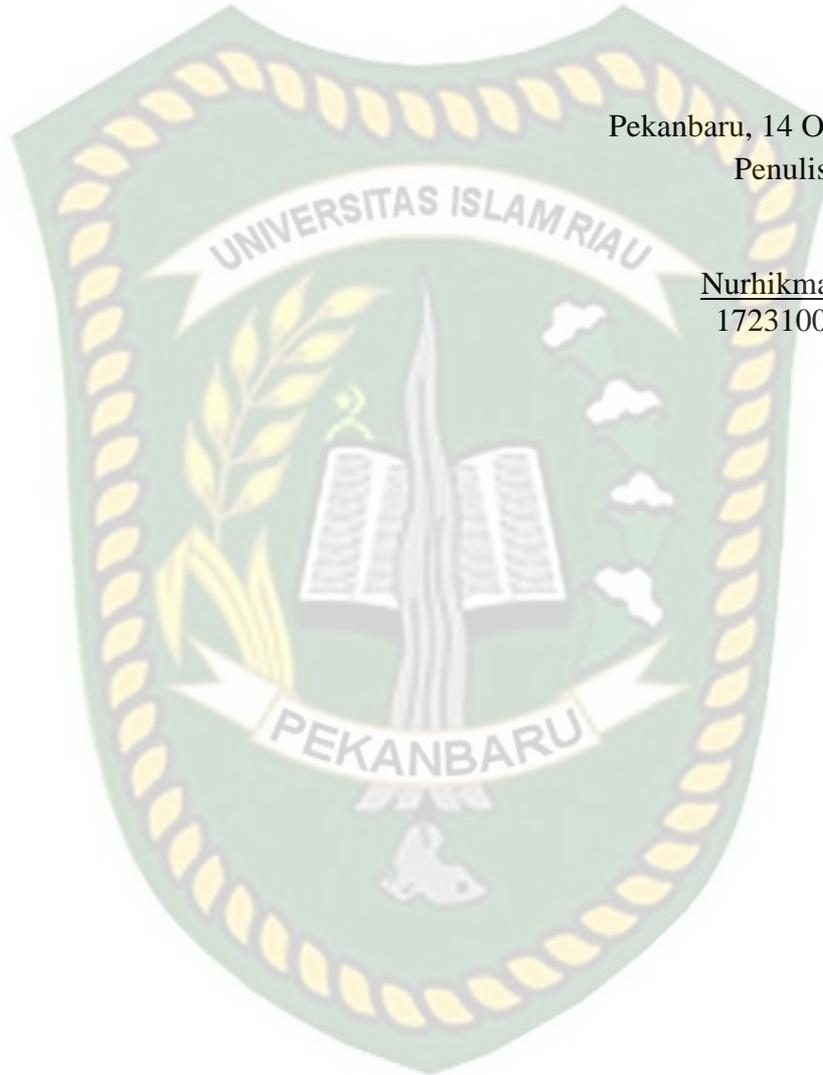
Semoga segala bimbingan, saran, dan bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang melimpah dari Allah SWT. Dan menjadikan sebagai suatu amal ibadah, Amiin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 14 Oktober 2021

Penulis

Nurhikmawati

172310066



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRAC	xi
MALKHAS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Sistematika Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Pengertian penerapan	9
B. Konsep Manajemen Dalam Islam	10
1. Pengertian Manajemen Syariah.....	10
2. Fungsi Manajemen	11
C. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	15

D. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah	27
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah	27
2. Landasan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah	28
E. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah.....	30
1. Rekrutmen dan Seleksi Syariah.....	30
2. Pelatihan dan Pengembangan Syariah.....	36
3. Penilaian Kinerja Syariah	39
4. Kompensasi	41
F. Hotel Syariah.....	44
1. Pengertian Hotel Syariah	44
2. Dasar Hukum Hotel Syariah.....	45
3. Struktur Manajemen	46
4. Fasilitas Hotel	48
5. Ketentuan Hotel Syariah.....	59
G. Penelitian Relevan.....	50
H. Konsep Operasional	52
I. Kerangka Berpikir.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Tempat dan Waktu Penelitian	54
C. Subjek dan Objek Penelitian	55

D. Informan Penelitian.....	55
E. Sumber Data Penelitian.....	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	57
G. Teknik Pengolahan Data.....	58
H. Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	60
B. Deskripsi Temuan Penelitian.....	64
C. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	80
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Karyawan Hotel Akasia Syariah Pekanbaru.....	4
Tabel 2	Data Tamu yang Menginap di Hotel Akasia Syariah Pekanbaru Tahun 2019-2020.....	5
Tabel 3	Konsep Operasional	52
Tabel 4	Waktu Penelitian	54
Tabel 5	Hasil Wawancara dengan Manajer Hotel Akasia Syariah	65
Tabel 6	Hasil Wawancara dengan Karyawan Hotel Akasia Syariah	67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir..... 53



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dosen Pembimbing
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Riset
- Lampiran 3 : Surat Balasan Riset
- Lampiran 4 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 5 : SOP Hotel Akasia Syariah
- Lampiran 6 : Foto Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 7 : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 8 : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris



ABSTRAK

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH PADA HOTEL AKASIA SYARIAH PEKANBARU

NURHIKMAWATI

172310066

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dimana pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara melalui informan, sehingga peneliti mampu menggali dan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah. Informan dalam penelitian ini adalah manajer dan karyawan Hotel Akasia Syariah Pekanbaru. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara garis besar Hotel Akasia Syariah telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis Syariah yang dilihat pada rekrutmen dan seleksi syariah spesifikasi karyawan muslim/muslimah, menutup aurat bagi wanita dan jujur, sedangkan dalam seleksi calon karyawan pihak hotel melakukan wawancara, pelatihan dan pengembangan karyawan syariah mengikuti workshop bersama mahasiswa IKPI (Insititute Perhotelan dan komputer Indonesia), penilaian kinerja syariah dilakukan dengan menilai keterampilan, kemampuan, dan kedisiplinan karyawan, sedangkan kompensasi syariah diberikan secara tepat waktu, selain itu karyawan juga diberikan tunjangan hari raya ataupun bonus jika hotel mendapatkan pendapatan melebihi target. Sesuai dengan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, manajemen yang Islami dapat diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan suatu usaha. Dimana semua aspek manajemen yang terkait disesuaikan dengan perintah dan larangan Allah SWT.

Kata Kunci : MSDI, Hotel Syariah, Kualitatif

ABSTRACT

AN IMPLEMENTATION OF SHARIA-BASED HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT AKASIA SHARIA HOTEL IN PEKANBARU CITY

NURHIKMAWATI
172310066

This study aims to find out how the implementation of sharia-based human resource management at Akasia Sharia Hotel in Pekanbaru city. The method of this study is qualitative and the data collection is carried out by interviewing the informants, so that the researcher can explore and obtain further information about the implementation of sharia-based human resource management. The informants of this study are managers and employees of Akasia Sharia Hotel in Pekanbaru city. The results of this study show that the Akasia Sharia Hotel has implemented sharia-based human resource management, which is seen from the sharia specifications in the recruitment and selection for Muslim/Muslimah employees, the female employees must cover their genitals and all employees must be honest. While in the selection of prospective employees, the hotel conducts interviews, training and development of employees based on Sharia law as well as attending workshops with the students of IKPI (The Indonesian Hotel and Computer Institute). The assessment of sharia performances is carried out by assessing employees' skills, abilities, and discipline, meanwhile the sharia compensation is given on time. In addition, the employees are also given holiday allowances or bonuses if the hotel earns more than the target revenue. The sharia-based human resource management can be implemented in the real situation of business management. However, all of the related aspects of management must be based on the commands and prohibitions of Allah SWT.

Keywords: MSDI, Sharia Hotel, Qualitative

ملخص

تطبيق إدارة الموارد الانسانية مؤسسا على الشريعة في الفندقو الشرعي أكاسيا بكنبارو

نورحكمواتي

172310066

يهدف هذا البحث إلى معرفة كيف تطبيق إدارة الموارد الانسانية مؤسسا على الشريعة في الفندقو الشرعي أكاسيا بكنبارو. وهذا البحث بحث نوعي، والطريقة المستخدمة لجمع البيانات هي المقابلة. وتقابل الباحثة المخبرين لنيل المعلومات العميقة عن تطبيق إدارة الموارد الانسانية مؤسسا على الشريعة. وأما المخبر في هذا البحث هو أمين الفندقو والموظفون فيه. ودلت نتيجة البحث على أن قد طبق الفندقو الشرعي أكاسيا إدارة الموارد الانسانية بالنظر على الشريعة تطبيقا جيدا من حيث التجنيد والمنوعات للموظف المسلم والموظفة المسلمة. لا بد على الموظفة المسلمة ستر العورة والصدق. ويقوم الفندقو بالمقابلة والممارسات والتطوير للموظفين الذين يشتركون في workshop مع الطلاب IKPI (مؤسس الفندقو والكمبيوتر لإندونيسيا)، ويقوم الفندقو بالتقويم الذي يتكون على المهارات والكفاءات والانضباط. وأما التعويض فيعوضه الفندقو في وقته والهداية في يوم العيد والجائزة. حسب إدارة الموارد الانساني بالنظر إلى الشريعة، والإدارة الاسلامية تستطيع لتطبيق في السعي. لأن كل ناحية من النواحي في الإدارة تتعلق بالأمر والنهي من الله.

الكلمات الرئيسية: MSDI، الفندقو الشرعي، النوعي

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara mayoritas beragama Islam. Sehingga kegiatan sehari-hari tidak menutup kemungkinan akan menggunakan syariah Islam sebagai landasan untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat. Islam tidak hanya mengacu kepada praktik-praktik ibadah saja, akan tetapi, mengatur tentang praktik hubungan sesama.

Pada praktiknya kegiatan bisnis syariah juga menerapkan sistem manajemen di dalamnya. Sesuai dengan pengertian hadis Nabi Muhammad SAW menyatakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَقَنَّهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan teratur)*” (HR. Thabrani).

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi ataupun perusahaan. Sedangkan manajemen Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, yang segala prosesnya berpijak kepada akidah Islam. Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dikerjakan dengan rapi, benar, tertib dan teratur.

Penerapan manajemen dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan dengan maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) syariah adalah sumber daya manusia yang memiliki dan mengamalkan nilai-nilai syariah dalam seluruh aktivitasnya.

Adapun sistem manajemen syariah adalah pengelola SDM yang didasarkan pada nilai-nilai syariah yang terdapat didalam Al-Qur'an dan As-sunah. Dimana sumber daya manusia merupakan kekuatan, dalam pengolahan makhluk hidup yang ada di muka bumi ini, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola dengan benar dan baik karena akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat kelak.

Islam adalah agama yang komprehensif yang merangkum seluruh kehidupan manusia termasuk kegiatan ekonomi. Pelaksanaan Islam secara menyeluruh akan membawa rahmat kepada sekalian alam termasuk manusia yang menjalankan kegiatan ekonomi. (Bakhri, Vol.8 No.1, 2011).

Berbicara mengenai kegiatan bisnis, bisnis pariwisata syariah merupakan salah satu bisnis sebagai pariwisata kekayaan alam dimana tempat wisata buatan yang didesain tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah yang di targetkan kepada wisatawan muslim saja akan tetapi terbuka untuk semua kalangan. Salah satu pariwisata yang menyediakan jasa akomodasi serta pelayanan penginapan yang dilengkapi dengan pariwisata lainnya adalah hotel.

Hotel syariah merupakan suatu salah satu bentuk akomodasi yang dibutuhkan oleh pariwisata syariah yang menyediakan fasilitas-fasilitas untuk

kepentingan pelanggan dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah dan tidak menyeleweng dari aturan syariah.

Bisnis hotel merupakan bisnis yang sangat menjanjikan. Terutama bisnis tersebut terletak di tempat yang strategis, di karenakan banyak masyarakat yang menggunakan hotel bukan hanya untuk menginap melainkan untuk pertemuan.

Seiring berkembangnya bisnis yang dianjurkan berbasis syariah, ditambah tingginya minat masyarakat dalam mencari tempat istirahat yang sesuai dengan syariah. Hingga saat ini banyak bermunculan bisnis hotel syariah. Dengan demikian, para manajemen hotel harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, tidak mudah putus asa serta profesional sehingga memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tentunya diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik pula.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Akasia Syariah Pekanbaru yang berlokasi di tengah kota, letaknya yang strategis dan mudah untuk dijangkau sehingga menjadi salah satu hotel yang mendukung para wisatawan ketika ingin berkunjung dan menikmati wisata yang ada di Pekanbaru.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, didapati Hotel Akasia Syariah menggunakan metode eksternal dan internal dalam melakukan rekrutmen karyawan. Pada metode eksternal, perusahaan merekrut dari keluarga atau kerabat dan teman-teman terdekat. Dalam tahap pelatihan dan pengembangan di Hotel Akasia Syariah bergabung dengan mahasiswa IKPI (*Institute Komputer dan Pehotelan Indonesia*) dalam *workshps* yang diadakan

dua bulan sekali sebelum adanya pandemi covid-19. Dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawan, Hotel Akasia Syariah melihat pada tingkat disiplin karyawan. Dimana disiplin kerja dapat di ukur dari beberapa hal seperti tingkat kehadiran karyawan, datang kerja tepat waktu, berpakaian sopan dan rapi sesuai dengan prinsip syariah memberikan pelayanan yang baik kepada tamu hotel. Sementara untuk pemberian kompensasi kepada karyawan selalu dilakukan tepat waktu, hal ini bertujuan memberikan motivasi kerja pada karyawan. Namun, di Hotel Akasia Syariah karyawan di perbolehkan merokok di ruang kerja dengan syarat itu di lakukan tidak pada jam kerja atau pada saat jam istirahat, mengingat hotel tersebut sedang dalam tahap menerapkan prinsip syariah yang tentunya segala aktifitas dan kegiatan serta budaya organisasi harus sesuai dengan tuntunan syariah.

Berikut data karyawan Hotel Akasia Syariah dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1: Data karyawan Hotel Akasia Syariah Pekanbaru

No.	Nama Karyawan	Jabatan
1.	Rozalinda	<i>Manager</i>
2.	Riska Afrilia	<i>Resepsionis</i>
3.	Armi Sabili	<i>Resepsionis</i>
4.	Em Erlangga	<i>House Keeping</i>
5.	M. Zacky Ilham	<i>House Keeping</i>
6.	Septiadi	<i>Coffe Shop</i>

Sumber: Hotel Akasia Syariah 2021

Dari tabel diatas, Hotel Akasia Syariah memiliki 6 karyawan dengan masing-masing jabatannya. Dari wawancara salah satu karyawan Hotel Akasia Syariah terdapat satu karyawan yang berlatar belakang pendidikan formalnya Diploma perhotelan. Selain itu, pendidikan terakhir karyawan Hotel Akasia Syariah tamatan Sekolah Dasar (SD) maupun Sekolah Menengah Atas (SMA).

Oleh karena itu, terdapat karyawan yang kurang mengetahui tentang pengetahuan dasar pengelolaan SDM berbasis syariah terhadap Hotel Akasia Syariah.

Adapun data jumlah tamu yang menginap di Hotel Akasia Syariah pada tahun 2019-2020:

Tabel 2 : Data tamu yang menginap di Hotel Akasia Syariah Pekanbaru tahun 2019-2020

No	Tahun	Jumlah Tamu
1.	2019	1.718 Orang
2.	2020	1.269 Orang

Sumber: Hotel Akasia Syariah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah tamu yang menginap pada tahun 2019 sebanyak 1.718 orang. Sedangkan, tahun 2020 sebanyak 1.269 orang. Hotel Akasia Syariah mengalami penurunan jumlah tamu pada tahun 2020 sebanyak 449 orang.

Dengan latar belakang karyawan yang tidak memiliki pendidikan sarjana syariah pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru hal inilah yang semakin membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan judul penelitian **“Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka fokus penelitian ini adalah Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas tujuan yang ingin dicapai penulis adalah untuk Mengetahui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru.

D. Kegunaan Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat tercapai, maka hasil penelitian akan memiliki kegunaan praktis dan teoritis.

1. Secara praktis

a. Bagi peneliti

Untuk mengetahui penerapan praktek manajemen Islami pada pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan dan bisa mengimplementasikan di dunia kerja.

b. Bagi akademik

Sebagai bahan referensi untuk pembaca dan peneliti selanjutnya.

c. Bagi pihak lain

Diharapkan bisa jadi informasi dan contoh bagi perusahaan atau organisasi lain yang telah maupun belum menerapkan manajemen Islami pada pengelolaan sumber daya manusia.

2. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan referensi dalam menerapkan sumber daya manusia syariah secara praktik dalam lingkup organisasi atau perusahaan yang termasuk dalam bidang ekonomi.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan Teori menjelaskan tentang pengertian penerapan, konsep manajemen dalam Islam, manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, aktivitas manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, hotel syariah, penelitian relevan, konsep operasional dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian menjelaskan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, informan penelitian, teknik

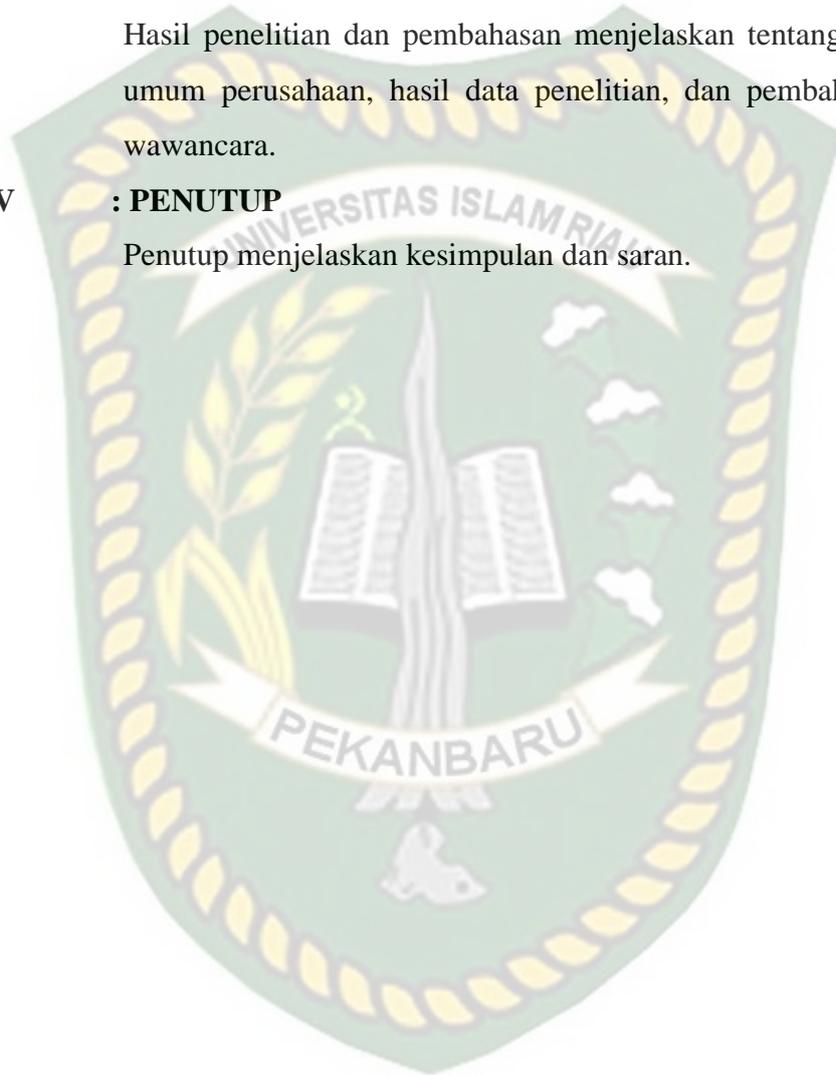
pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, hasil data penelitian, dan pembahasan hasil wawancara.

BAB V : PENUTUP

Penutup menjelaskan kesimpulan dan saran.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Penerapan

Implementasi atau penerapan merupakan proses, cara, perbuatan, menerapkan, pemasangan, perihal mempraktekkan. Asal kata dari penerapan itu sendiri adalah terap yaitu pemasangan, peletakan, ataupun implementasi. (<http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi>)

Penerapan (implementasi) merupakan suatu tindakan, aktivitas, perbuatan, atau menerapkan. Dimana bukan sekedar aktivitas, akan tetapi kegiatan yang terencana untuk mencapai suatu tujuan kegiatan.

Penerapan dalam menjalani aspek kehidupan telah di jelaskan dalam Qur'an Surah Az-Zukhruf:43:

فَأَسْتَمْسِكْ بِالَّذِي أُوحِيَ إِلَيْكَ إِنَّكَ عَلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: *“Maka berpegang teguhlah kepada agama yang telah diwahyukan kepadamu. Sesungguhnya kamu berada di atas jalan yang lurus”*

Maksud dari ayat tersebut merupakan seseorang diwajibkan dalam berpegang teguh dengan agama yang telah diwahyukan oleh Allah SWT agar tetap berada di jalan yang lurus. Adapun yang menampakkan adanya penerapan yang merupakan aktivitas-aktivitas adanya aksi, tindakan ataupun mekanisme suatu sistem. Adapun maksud dari mekanisme ialah penerapan bukan sekedar aktivitas tetapi suatu kegiatan yang dilakukan secara sungguh-sungguh dengan berdasarkan pada acuan dengan norma-norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

B. Konsep Manajemen Dalam Islam

1. Pengertian Manajemen Syariah

Manajemen dalam pandangan Islam mengandung pengertian segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Prosesnya harus diikuti dengan baik. Segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Apa yang diatur dalam Islam ini telah menjadi indikator pekerjaan manajemen yang meliputi rapi, benar, tertib, teratur dan sistematis. Apa yang diatur dalam agama Islam itu adalah berdasarkan Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW. (Abdullah, 2020:13)

Diantara ayat Al-Qur'an Surah As-Shaff 4 yang menjadi dasar kegiatan manajemen adalah:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ مَرَّصُونَ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”*

Surah As-Shaff ayat 4 tersebut dijadikan sebagai dasar bahwa setiap pekerjaan dalam pandangan syariah harus dilaksanakan dengan pandangan yang baik, penuh dengan tanggung jawab, niat yang ikhlas, dan berorientasi pengabdian dengan mengharap kebajikan dari Allah.

Manajemen syariah merupakan kegiatan berfikir, merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan yang terintegrasi untuk membuat keputusan yang melibatkan penggunaan sumber daya manusia, keuangan, informasi dan fisik dengan tujuan mencapai tujuan *maqhasyid al-syariah*, dengan cara yang efektif dan efisien.

Adapun tujuan dari manajemen syariah adalah membangun sebuah peradaban berdasarkan kepada nilai-nilai etika (tauhid). Manajemen dengan prinsip syariah harus memastikan penghapusan kebusukan, kejahatan, dan ketidakadilan (*al-fasad*) untuk menetapkan keadilan (*'adl*) baik dalam organisasi-organisasi seperti juga dalam masyarakat. Adapun sasaran akhir dalam manajemen adalah untuk mencapai kebahagiaan (*al-falah*).

Manajemen dalam Islam juga memiliki unsur penting yaitu subyek dan obyek. Subyek ini pelaku/manajer, dan obyek itu tindakan manajemen yang terdiri dari organisasi, sumber daya manusia, dana, operasi/produksi, pemasaran dan sebagainya. Dan memiliki empat fungsi yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actualing*), dan pengawasan (*controlling*). (Abdullah, 2012:3)

2. Fungsi Manajemen

Fungsi dari manajemen adalah sebagai elemen dasar yang akan digunakan sebagai panduan seorang manajer dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai suatu tujuan. Adapun penjelasan fungsi manajemen sebagai berikut: (Siswanto, 2012:3)

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu/periode tertentu serta tahapan ataupun langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang kondusif.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau intruksi dari seorang atasan kepada bawahan ataupun kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal dan untuk pencapaian tujuan bersama.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan harus dilalui. Dengan demikian, apabila terdapat kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana dan tahapan tersebut dapat diadakan suatu tindakan perbaikan.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia**1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akhir-akhir ini merupakan istilah-istilah yang banyak digunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya. Pergantian istilah personalia

yang dianggap sebagai suatu pergerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan SDM yang efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia. (Gomes, 2003:3)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun istilah ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami organisasi yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan.

Menurut Marwansyah yang dikutip dalam (Yusuf, 2015:28) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan, karena tenaga kerja dapat berfungsi untuk menggerakkan kegiatan perusahaan, sehingga keberhasilan perusahaan dalam pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri. Peranan tenaga kerja dalam perusahaan sangat ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan. (Permata, Vol.13 No.2, 2016).

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam Monalisa, et.al (Vol.3 No.2 : 2017) fungsi operasional yang terbagi secara singkat ialah sebagai berikut:

1. Fungsi pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dalam kebutuhan perusahaan atau organisasi.
2. Fungsi pengembangan merupakan proses dalam peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Fungsi kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung yang berbentuk barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.
4. Fungsi pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan atau organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga dapat terciptanya kerjasama yang penting dan sulit dalam

MSDM mempersatukan dua aspirasi ataupun kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan atau organisasi.

5. Fungsi pemeliharaan merupakan kegiatan yang berguna untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mutu pegawai.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Rekrutmen karyawan ini merupakan suatu hal yang penting dan kompleks untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten serasi dan efektif tidaklah mudah. Proses perekrutan akan bersifat fatal untuk kelangsungan organisasi perusahaan tersebut. Oleh karena itu sepatutnya selalu mengingat Nabi Muhammad SAW dalam sabdanya yang artinya. (Arif, Vol.15 No.1, 2018)

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَهَرَ السَّاعَةُ

Artinya : “Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya (tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas), maka tunggulah kehancurannya” (HR. Bukhari)

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang dilakukan suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai guna membantu tercapainya tujuan perusahaan.

b. Sumber Rekrutmen

Dalam strategi rekrutmen suatu perusahaan atau organisasi adalah keputusan mencari para calon pelamar. Manajemen memulai proses perekrutan dengan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Dalam Rachmawati (2008:91) terdapat dua sumber dalam melakukan rekrutmen yaitu internal dan eksternal. Adapun sumber tersebut sebagai berikut:

1) Sumber dari dalam perusahaan (*Internal*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui sistem informasi tenaga kerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan untuk tingkat manajemen yang lebih tinggi.

- a) *Job postings*, yaitu suatu organisasi mengumumkan posisi jabatan yang kosong dalam organisasi sehingga memberikan peluang pada semua pegawai untuk bersaing secara sehat untuk mengajukan lamaran secara formal.
- b) Referensi manajemen, perekrutan dilakukan melalui referensi dari karyawan lain dalam organisasi karena telah mengetahui potensi dan keahlian karyawan yang direkomendasikan pada manajemen untuk pekerjaan yang dimaksud.
- c) Serikat buruh, teknik yang masih jarang digunakan, terutama di Negara berkembang seperti Indonesia. Untuk itu pihak manajemen dan organisasi buruh hendaknya mempunyai hak dan kedudukan yang sama dengan manajemen.

2) Sumber dari luar perusahaan (*Eksternal*)

Perekrutan tenaga kerja menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi ialah sebagai berikut:

a) Pelamar langsung dan referensi

Pelamar datang langsung pada organisasi meskipun organisasi tidak membuat adanya publikasi lowongan pekerjaan. Karyawan cenderung merekomendasikan temannya sendiri yang memiliki sikap dan kebiasaan yang sama. Pelamar sudah mengetahui kondisi dari karyawan yang merekomendasikannya. Namun, organisasi perlu mempertimbangkan nepotisme agar tidak terjadi dalam organisasi yang sehat dan dinamis.

b) Iklan surat kabar dan majalah

Menggunakan dua media tersebut membutuhkan dua publikasi, yaitu penggunaan sarana media dan konstruksi iklan.

c) Agen tenaga kerja pemerintah

Agen-agen tenaga kerja yang dikelola pemerintah yang informasinya mudah dijangkau oleh masyarakat yang membutuhkan pekerjaan.

d) Agen tenaga kerja swasta

Agen tenaga kerja swasta belum banyak berfungsi, dikarenakan keberadaannya terbatas di kota-kota besar yang diselenggarakan oleh konsultan dan lembaga informasi sumber daya manusia.

e) Sewa (*leasing*)

Teknik yang biasa digunakan oleh organisasi yang ingin melakukan penghematan dari segi anggaran sumber daya manusia, seperti penghemat dana pensiun, asuransi, insentif, atau tunjangan lainnya.

f) *Open house*

Organisasi membuka kesempatan pada orang luar di sekitar organisasi untuk datang mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas yang ada.

g) Nepotisme

Pemberian jabatan kepada keluarga dan model ini masih sering dijumpai dalam suatu organisasi. Karena adanya ikatan keluarga yang kuat maka diberikan kepercayaan dalam pengerjaan tugas.

h) Lembaga pendidikan dan universitas

Rekrutmen ini dilakukan dengan cara menjalin silaturahmi dengan lembaga tersebut. Dengan cara menyaring para lulusan terbaik dari sekolah ataupun universitas dan dicoba untuk magang terlebih dahulu dalam organisasi tersebut.

i) Perekrutan elektronik

Melalui internet, yang berpotensi tinggi terbuka luas. Yang merupakan metode yang dirasa paling efisien bagi organisasi.

2. Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Dengan demikian, pelamar yang memenuhi persyaratan direkomendasikan ke manajer untuk keputusan pengangkatan terakhir. Seleksi merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Dimana serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau tidak seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada didalam organisasi. (Gomes, 2003:117)

Proses seleksi biasanya diawali dengan pemeriksaan surat lamaran atau yang lebih dikenal dengan seleksi. kemudian dilanjutkan dengan pengisian formulir lamaran dan wawancara pendahuluan. Pada wawancara pendahuluan dilakukan klarifikasi atas CV atau formulir lamaran yang telah diisi, guna memastikan bahwa apa yang tertulis dapat dipertanggung jawabkan. Selanjutnya dilakukan aktivitas yang menggunakan alat-alat tes tersebut biasanya digunakan untuk menilai dan mengukur potensi dan kompetensi seseorang calon karyawan. Termasuk tes dalam kategori ini adalah tes mengenai *ability* atau kemampuan calon karyawan pada bidang yang akan dilamarnya. Misalnya: tes akuntansi, bahasa inggris, komputer dan lain-lain. Tes-tes tersebut bertujuan untuk menilai dan mengukur *skill* atau kemampuan seseorang atas bidang yang akan dilamarnya. (Misno, 2020:7.27)

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang penting dalam sumber daya manusia. Setelah pegawai diterima melalui proses perekrutan dan seleksi, seringkali kemampuan pegawai tersebut belum sesuai yang diharapkan, yang berkaitan dengan tuntutan produktivitas, sehingga mereka perlu dilatih. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Pelatihan juga bertujuan untuk mempersiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. (Siswanto, et.al., 2020:268)

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan juga membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian. Jadi, dengan kata lain pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa sekarang dan terutama pada masa yang akan datang. (Yusuf, 2015:135)

Adapun arti penting pelatihan dan pengembangan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya suatu kesenjangan antara kemampuan karyawan yang dikehendaki suatu perusahaan atau organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta dapat merubah sikap.

Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan, adapun yang pertama adalah latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap atau celah antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Adapun tujuan yang kedua adalah program-program yang diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang diharapkan. (Handoko, 2017:103)

a. Teknik-Teknik Latihan dan Pengembangan

Program-program dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, dan memperbaiki kepuasan kerja. Adapun program pokok dan metode yang digunakan dalam Handoko (2017:112) terdapat dua kategori sebagai berikut:

1) Metode Praktis (*On The Job Training*)

Merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

a) Rotasi Jabatan

Memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek keterampilan manajerial.

b) Latihan Intruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan yang diberikan secara langsung pada pekerjaan yang digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan sekarang.

c) Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang ataupun beberapa orang yang lebih berpengalaman. Dimana pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan *off the job*.

d) *Coaching*

Atasan yang memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin calon karyawan. Hubungan atasan dan bawahan seperti hubungan tutor dan mahasiswa.

e) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang telah ditetapkan. Karyawan terlibat langsung dalam pengambilan keputusan langsung dan pemecahan masalah-masalah organisasi nyata.

2) Teknik-teknik Presentasi Informasi dan Metode-metode Simulasi (*off the job training*)

Dengan pendekatan ini peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Adapun metode yang digunakan ialah sebagai berikut:

a) Metode Simulasi

Metode simulasi merupakan pendekatan karyawan peserta latihan dan menerima representasi tiruan dalam suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan yang sebenarnya.

b) Metode Presentasi Informasi

Metode presentasi informasi merupakan metode dengan tujuan utama teknik-teknik presentasi atau penyajian informasi yang merupakan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep, dan keterampilan kepada para peserta karyawan.

4. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian kinerja pada dasarnya kunci faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Karna adanya kebijakan atau program yang lebih baik ataupun sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu yang relatif terhadap standar prestasinya. Adapun cara dalam mengukur kontribusi karyawan

dalam penilaian kinerja tempat mereka bekerja, meliputi model indikator menurut Gomes (2003) dalam Nuraini (2013:150) sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas merupakan kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam waktu periode tertentu.
- 3) Pengetahuan pekerjaan merupakan keterampilan dan informasi praktis ataupun teknis yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Bisa diandalkan merupakan sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- 5) Kehadiran merupakan sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- 6) Kemandirian merupakan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

a. Metode Penilaian Kinerja

Pada dasarnya metode penilaian kerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dicapainya. Siagian mengemukakan dalam (2014:182) metode penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Metode penilaian kinerja pada masa lalu

Metode ini memiliki tujuan atau sasaran menilai prestasi kerja para pegawai secara objektif dalam satu kurun waktu tertentu pada masa

lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi, misalnya untuk kepentingan mutasi pegawai, maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam pengembangan karirnya.

2) Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan

Metode ini umumnya mempunyai tujuan dan sasaran memprediksi potensi pegawai yang dinilai sehingga secara realistis dapat menentukan rencana karirnya setelah memilih teknik pengembangan yang cocok baginya

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai, 2013:541)

Faktor kompensasi sangat berpengaruh dalam mengukur kinerja karyawan pada perusahaan. Hampir semua penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kinerja karyawan maupun tidak langsung, berbentuk materi ataupun uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/ atau buruhnya. (Suryadi, Vol.4 No.1, 2021)

Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk dirancang dalam mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran

bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. (Rachmawati, 2008:139)

Adapun tujuan manajemen kompensasi menurut Rivai (2013:734) sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas, kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada pelamar.
2. Mempertahankan karyawan yang ada, para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan, manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan eksternal dan internal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Sedangkan keadilan eksternal ialah pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif dan sebagainya.
5. Mengendalikan biaya, dapat membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikuti aturan hukum, sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian, sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi dan sebagainya.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuannya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

D. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Sumber daya manusia (SDM) syariah adalah sumber daya manusia yang memiliki dan mengamalkan nilai-nilai syariah dalam seluruh aktivitasnya. Adapun sistem manajemen SDM syariah adalah pengelolaan SDM yang didasarkan pada nilai-nilai syariah Islamiyah yang terdapat di dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. (Siswanto, et.al. 2020:42)

Manajemen sumber daya insani adalah suatu ilmu yang merencanakan dan mengatur sumber daya sesuai dengan syariah Islam yang dimiliki setiap individu yang dapat digunakan secara optimal untuk tujuan yang optimal. Konsep dasarnya adalah karyawan merupakan insan yang mempunyai perasaan, berpikir, dan mempunyai kelebihan dan kekurangan, bukan mesin.

Sehingga ia memiliki pemikiran, kreativitas, kemampuan, dan potensi yang berbeda-beda. (Agustin, 2017:51)

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia Islami ialah *siddiq* (jujur), *amanah* (bisa dipercaya), *fathanah* (cerdas), dan *tabligh* (menyampaikan). Keempat sifat ini yang akan menjadi tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia. (Rusby, 2017:4).

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia syariah merupakan suatu kegiatan atau sistem yang dilakukan secara optimal dengan tujuan mengatur perilaku-prilaku manusia agar sesuai dengan prinsip syariah. Dengan merencanakan struktur perusahaan yang dapat memudahkan suatu organisasi, dan mengelola suatu kegiatan yang menjadikan pelakunya berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

2. Landasan Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Dalam Al-Qur'an telah diperkenalkan dan dijelaskan tentang hukum-hukum, hal-hal yang dinilai baik atau buruk, boleh atau tidak menurut aturan syariah. Dengan dilengkapi akal dan potensi, manusia tentu dapat berpikir dan memilah segala bentuk kegiatan yang harus dilakukannya.

Keberadaan sumber daya insani dalam Islam merupakan insan sebagai sumber daya pelaksana suatu usaha bisnis, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang dimiliki dari *syifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi terutama Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wa sallam yaitu, Akidah (ketaatan kepada Allah), *shiddiq* (benar), *fathanah* (cerdas), *amanah* (jujur/terpercaya), dan *tabligh* (komunikatif). Sifat tersebut merupakan hal yang harus ada pada diri insani umat Islam, karna dengan sifat tersebut dapat bekerja secara profesional. Dalam bisnis Islam ada dua faktor yang menjadi kata kunci kesuksesan, yakni kejujuran dan keahlian. Karna amanah atau kejujuran puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang beriman. (Agustin, 2017:50)

Dalam Al-Qur'an Surah Al-Anfal (8) ayat 27, dijelaskan bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui"*

Dalam ajaran Islam, seseorang tidak dibolehkan untuk berkhianat, Allah SWT tidak menyukai berkhianat di karnakan pengkhianatan bukanlah sifat yang dimiliki oleh seorang muslim, selain itu berkhianat akan menimbulkan kerusakan, kerugian dan permusuhan. Begitupun dalam suatu organisasi atau perusahaan kepercayaan sangat penting untuk dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

E. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah

Adapun tugas manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan atau mengelola unsur manusia melalui potensi-potensi yang dimiliki seefektif mungkin supaya mendapatkan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan untuk suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional, peran, dan kedudukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu. Dimana aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat meliputi proses seperti penerimaan pegawai, penempatan pegawai, kompensasi kerja, pengembangan mutu dan karir pegawai serta adanya penghentian kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Aziziyah, 2014:10)

Adapun dimensi dari penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru ialah rekrutmen dan seleksi syariah, pelatihan dan pengembangan syariah, penilaian kinerja karyawan syariah, serta kompensasi syariah dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi Syariah

a. Rekrutmen dan Seleksi Syariah

Menurut Fahmi, et.al (2014:157) kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan, yang bertujuan untuk mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut dapat

diharapkan memiliki budaya dan kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Di dunia MSDM dikenal dengan istilah “*job fit and culture fit*”. *Job fit* bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna sebagai karakter yang dimiliki oleh pelamar sesuai dengan budaya yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memiliki SDM yang *fit in* baik dalam pekerjaan maupun perusahaan SDM tersebut diharapkan akan menjadi aset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan.

Memilih atau seleksi tenaga kerja tampaknya sederhana dalam teori, namun pada praktiknya tidak demikian, seleksi lebih rumit daripada yang dibayangkan. Berbagai prosedur seleksi karyawan dapat kita temui pada perusahaan-perusahaan. Yang biasa digunakan, misalnya pengisian formulir lamaran, tes-tes penerimaan, wawancara, pemeriksaan kesehatan, keputusan penerimaan, dan lain sebagainya. Aktivitas tersebut dijalankan secara berkesinambungan hingga diperoleh SDM yang dibutuhkan dan siap menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi syariah, kita dapat merujuk kepada firman Allah dalam surah Al-Qhasas ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

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

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah merupakan kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan tergantung dari jenis pekerjaan atau tanggung jawab yang dipukul oleh seorang pekerja. Sedangkan kompetensi batiniah merupakan sifat atau karakter yang dapat dipercaya, jujur dan amanah.

Amanah merupakan faktor penting yang menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang untuk menjadi karyawan lembaga bisnis syariah. Amanah dapat dipahami sebagai sikap melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan tunduk kepada aturannya. Dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari, amanah berarti melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab sebaik mungkin sesuai prosedur, tidak memasukkan unsur penipuan, kezaliman, intimidasi, nepotisme, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Jadi, pada prinsipnya proses rekrutmen dan seleksi syariah bertujuan mencari sosok karyawan yang dalam dirinya berpadu unsur amanah dan profesional, sehingga pada akhirnya akan terpenuhi unsur kesesuaian budaya perusahaan dan kesesuaian talenta yang dibutuhkan.

a) Rekrutmen Syariah

Menurut Fahmi, et.al. (2014:160) proses awal rekrutmen dilakukan dengan mencari sumber-sumber tenaga kerja yang dapat berasal dari internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan. Kedua sumber

rekrutmen tersebut masing-masing memiliki kelebihan tersendiri. Rekrutmen dari internal perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk meniti karir lebih lanjut ke jabatan di atasnya, sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja. Adapun rekrutmen melalui sumber eksternal dapat memberikan darah segar bagi tim pada unit kerja serta mendatangkan kompetensi baru bagi perusahaan.

Adapun sumber-sumber rekrutmen ialah terdapat berbagai media yang sering digunakan, antara lain surat kabar, internet, lembaga pendidikan/universitas, bursa tenaga kerja, informasi dari departemen tenaga kerja, dan juga informasi dari internal perusahaan.

Setelah menentukan media rekrutmen yang digunakan, maka langkah selanjutnya adalah mempersiapkan spesifikasi pekerjaan dan spesifikasi orang. *Job specification/jobspec* adalah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar. Adapun *man specification/manspec* adalah ciri-ciri pribadi yang perlu dimiliki oleh calon pemegang jabatan tertentu, untuk melakukan tugasnya dengan baik. Spesifikasi pekerjaan/*jobspec* dibutuhkan untuk mempertegas dan memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab si pengisi jabatan.

Pada *manspec*/spesifikasi orang terdapat kriteria yang perlu diperhatikan, yaitu kriteria mutlak dan kriteria keinginan. Kriteria mutlak memiliki ciri-ciri apabila tidak dipenuhi akan berakibat fatal, dapat diukur, dan realistis misalnya wanita usia 25-30, memiliki pengalaman

kerja minimal 3 tahun sebagai sekretaris, dan mampu berbahasa Inggris dengan lancar. Sedangkan kriteria keinginan kalau tidak dipenuhi tidak berakibat fatal misalnya, tamatan akademi sekretaris, belum menikah, inisiatif, mengetik cepat dan rapi serta teliti.

Dalam rekrutmen syariah ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria ini merupakan kriteria khusus yang disepakati oleh manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Misalnya: muslim/muslimah, tidak merokok, berbusana muslimah dan lain-lain. Kriteria ini dapat menjadi kriteria mutlak atau menjadi kriteria keinginan bergantung pada visi, misi serta nilai-nilai yang ingin dibangun oleh perusahaan.

Selanjutnya dari kriteria-kriteria tersebut dapat dibuatkan spesifikasi jabatan berbasis syariah. Pencatuman kriteria spesifik tersebut bertujuan supaya para pelamar telah memiliki bayangan serta memahami karakter perusahaan yang akan dimasukinya sehingga sedapat mungkin mereka akan mempersiapkan diri atau mengkondisikan dirinya ataupun mengambil keputusan akan terus melamar atau tidak. Dengan demikian maka secara tidak langsung telah terjadi seleksi pada tahap yang paling awal sebelum masuk kepada seleksi tahap berikutnya.

b) Seleksi Syariah

Menurut Fahmi, et.al. (2014:164) Seleksi calon karyawan pada prinsipnya adalah membandingkan spesifikasi karyawan yang diinginkan dengan calon karyawan. Dengan kata lain prinsip utama seleksi adalah

membandingkan *man specification* dengan kriteria yang dimiliki oleh calon karyawan serta menggali kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan *job specification* yang diinginkan oleh perusahaan.

Proses seleksi biasanya diawali dengan pemeriksaan surat lamaran atau dengan pemeriksaan surat lamaran atau CV. Seleksi syariah dapat dilakukan pada awal proses seleksi atau diantara proses seleksi. Bila perusahaan memiliki kebijakan bahwa tes syariah adalah kriteria mutlak maka diletakkan pada awal sekali. Namun, ada kalanya ia diletakkan pada antara seleksi, karena manajemen memandang bahwa tes tersebut masuk kedalam kriteria keinginan. Adapun alat seleksi syariah dapat digunakan atau dilaksanakan sebagai berikut:

a. Analisis Syariah Aplikasi Lamaran

Analisa aplikasi lamaran merupakan langkah awal untuk mendeteksi apakah calon pelamar memiliki kriteria yang diinginkan. Khususnya Curriculum Vitae (CV). Pada divisi SDM dapat menganalisis data-data dalam CV yang memberikan informasi yang berkaitan dengan aspek syariah.

b. Tes Tertulis Wawasan Syariah

Tes tertulis wawasan syariah bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan pengalaman keIslaman seseorang pelamar dalam kehidupan sehari-hari. Tes tertulis wawasan syariah tertulis dilakukan dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut berkisar pada aspek: keimanan, akhlak, ibadah, dan muamalah.

c. Wawancara syariah

Wawancara syariah bertujuan untuk mengkonfirmasi, memperdalam dan memastikan jawaban yang diberikan pelamar pada tes tertulis. Dengan adanya wawancara syariah pewawancara dapat memastikan dengan lebih baik serta lebih meyakinkan. Wawancara syariah pada intinya merupakan *cross check* dan pendalaman atas jawaban-jawaban pada tes syariah tertulis.

d. Rekomendasi Syariah

Rekomendasi syariah adalah suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan penilaian atas diri pelamar dari orang-orang yang kompeten dalam bidang syariah.

Rekomendasi syariah bertujuan untuk memperkuat rangkaian tes syariah yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan adanya rekomendasi syariah, personel SDM dapat menghilangkan keraguan serta lebih yakin dalam memutuskan kandidat yang akan dipilih menjadi karyawan.

2. Pelatihan dan Pengembangan Syariah

Menurut Fahmi, et.al. (2014:172) banyak manajemen yang sudah memahami dan menyadari bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang penting pada bidang SDM. Sehingga muncul ungkapan pendidikan atau pelatihan itu mahal, namun akan lebih mahal lagi jika tidak terdidik atau terlatih. Pelatihan dilakukan untuk menutup gap atau celah kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta

untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut pelatihan juga bertujuan menyiapkan kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan visimisinya.

Pada manajemen training syariah, disamping *soft skill* dan *hard skill* terdapat satu faktor penting yang perlu terus dijaga dan dikembangkan yaitu, *syariah skill* atau juga dapat dipahami sebagai *syariah competence*. Syariah kompetensi merupakan suatu kompetensi yang yang dibutuhkan bagi karyawan di industri syariah. Pada praktiknya, hal tersebut diwujudkan sebagai suatu rangkaian program pelatihan mengenai tauhid (akidah), syariah, dan muamalah sebagai suatu kesatuan, jadi bukan memfokuskan diri dari materi Fikih Muamalah saja sebagaimana yang sering terjadi pada program-program pelatihan dan pengembangan karyawan di lembaga-lembaga syariah.

Sebagai contoh muatan kurikulum/materi yang diberikan untuk program Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Syariah:

1. Tauhid/Akidah Islamiah

- Peserta memahami makna Akidah secara bahasa dan istilah.
- Peserta memahami hubungan Iman kepada Allah dan Akidah Islam.
- Peserta memahami standar nilai Akidah Islam.
- Peserta memahami makna dan jenis Tauhid serta hubungannya dalam konteks kehidupan dan kekayaan.

2. Al-Iman

- Peserta memahami hubungan Iman, Islam, dan Ihsan.
- Peserta memahami hakikat Iman.
- Peserta memahami cara-cara mengimani rukun Iman dengan benar.
- Peserta memahami urgensi Rukun Iman serta implikasi dan implementasi dalam kehidupan dan kekayaan.

3. Makrifatullah

- Peserta memahami makna dan maksud dari Makrifatullah
- Peserta mengetahui dan manfaat dan pentingnya Makrifatullah dalam hubungannya dengan amanah dan pekerjaan.
- Peserta memahami jalan untuk mengenal Allah.
- Peserta memahami hal-hal yang menghalangi Makrifatullah.
- Peserta memahami makna Risalah dan Rasul.
- Peserta memahami kewajiban beriman kepada Rasul.
- Peserta mengetahui kewajiban beriman kepada Rasul.
- Peserta mengetahui tugas Rasul.
- Peserta mengetahui sifat-sifat Rasul.
- Peserta memahami “keteladanan kehidupan Rasul” sebagai model kehidupan.

4. Marifatulislam

- Peserta mengetahui pengertian Din menurut Al-Qur'an dan As-Sunnah.
- Peserta mengetahui perbedaan *dienullah* dan *ghairu dienullah*.

- Peserta mengetahui kesempurnaan ajaran Islam sebagai sebuah sistem yang terbaik bagi kehidupan manusia sehingga berusaha mengamalkan dan mempelajarinya.

5. Akhlakul Karimah dan Ukhuwah Islamiah

- Peserta memahami makna dan hakikat Akhlak dan Ukhuwah Islamiah.
- Peserta mengetahui perbedaan Ukhuwah Islamiah dan Ukhuwah Jahiliah.
- Peserta mengetahui hal-hal yang menguatkan Ukhuwah dan buah Ukhuwah Islamiah.
- Peserta memahami urgensi Ahlak dan Ukhuwah Islamiah sebagai dasar bagi pembentukan sebuah Tim Kerja yang harmonis.

6. Fiqh Muamalah

- Pembahasan masalah riba, hukum, dan konsekuensi meninggalkan Riba.
- Teori tentang Hak, Harta, Kepemilikan, dan Akad-akad Syariah.
- Mengenal karakteristik Riba, Gharar, dan Maisir dalam transaksi ekonomi konvensional.
- Aplikasi Akad Muamalah dalam Keuangan/Bisnis Kontemporer.

3. Penilaian Kinerja Syariah

Menurut Misno (2020:8.6) kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja bahkan sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang.

Pada prinsipnya manajemen kinerja syariah adalah merencanakan, memantau, dan mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan. Kompetensi dalam bahasa merupakan kelayakan. Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan suatu organisasi yaitu bisnis dan *mardhotillah*. Namun, yang lebih penting lagi adalah bagaimana mengukur iman dan amal saleh bagi karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Mengukur amal shaleh masih dapat dilakukan dengan memonitoring dikantor melihat dan memperhatikan perilaku para karyawan ketika tiba waktu shalat. Untuk menilai naiknya ibadah bahkan tingkat keimanan seseorang. Belum ada “taqwa meter” yang mampu untuk mengukurnya, karna bersifat tidak nampak atau tidak berwujud.

Upaya-upaya terus dilakukan salah satunya dengan mengambil dasar dari hadis nabi bahwa seseorang dapat dimintai menjadi iman shalat dengan beberapa alasan yaitu dari segi hafalannya, bacaannya dan sebagainya. Maka dapat diperkirakan bahwa seseorang muslim yang memiliki bacaan (makhraj yang baik) memiliki kepedulian dan tanggungjawab yang besar terhadap agamanya, sebagaimana hadis “bahwa nilai dirimu ditentukan dari bacaanmu yang terakhir” oleh karenanya sebagai salah satu kriteria yang dinilai adalah kemampuan membaca Al-Qur’an serta hafalannya.

Pada saat dilakukan penilaian kompetensi syariah, dibutuhkan penilai yang tentu saja mengerti dan memahami ilmu membaca Al-Qur’an. Bila mana atasannya bisa itu lebih baik. Namun bila tidak dapat meminta bagian SDM memfasilitasi dengan menghadirkan penilai yang kompeten.

Melalui kinerja syariah yang tepat kinerja syariah diharapkan adanya progres atau kemajuan pada karyawan yang tidak saja dari kinerja pada umumnya namun juga ditopang dari sisi ruhiyah yang baik, sehingga sinergi antara iman, ilmu dan amal dapat diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari.

4. Kompensasi Syariah

Menurut Fahmi, et.al (2014:186) kompensasi merupakan masalah yang kompleks dan membingungkan. Salah satu tugas yang sulit bagi manajer sumber daya manusia adalah menyusun suatu skala dan struktur gaji yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Tidak ada suatu cara yang pasti dan ekstrak untuk menentukan gaji yang tepat. Beberapa teknik yang dikembangkan sebenarnya hanya suatu pendekatan yang sistematis dan penilaian yang dikenal dengan evaluasi pekerjaan dan evaluasi jabatan.

Kompensasi menurut Husen Umar dalam Fahmi, et.al (2014:186) dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam Heidjrahman dan Husnan upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Adapun komponen kompensasi menurut Rivai (2013:744) ialah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga dan pikiran dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang diberikan tetap jumlahnya, besar upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja karyawan.

d. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraannya. Misalnya berupa fasilitas-fasilitas berupa asuransi-asuransi, uang pensiun dan lain sebagainya.

Menurut Abu Sinn (2012:113) umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan

antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali. Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : *“Upah kompensasi seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat dibadannya kering”*

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau karyawan dan kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Nabi shallahu'alaihi wa sallam mewajibkan dalam memberikan gaji kepada karyawannya agar tepat waktu dan tidak mengurangi sedikitpun.

Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya yang sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan juga jenis pekerjaannya. Adapun proses pertama kali gaji dalam Islam dapat dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai Gubernur Makkah. Pada masa Khalifah Umah r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para karyawan atau pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Dapat didefinisikan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (didunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (akhirat) secara adil dan layak.

F. Hotel Syariah

1. Pengertian Hotel Syariah

Hotel menurut SK. Menpaspostel No. Km 34/NK 103/MPPT.7 dalam Rumekso (2009:1) merupakan suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau semua bangunan yang digunakan untuk penyediaan jasa layanan ataupun penginapan, makan, minum, serja jasa lainnya baik seara umum dan dikelola secara komersial.

Menurut Sulistyono (2006:11) hotel merupakan bagian integral dari bagian pariwisata yang menurut menpaspostel disebutkan sebagai usaha akomodasi yang dikomersialkan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yaitu kamar tidur dan kamar tamu, makanan dan minuman, pelayanan-pelayanan penunjang lain seperti fasilitas olahraga, fasilitas laundry, dan sebagainya.

Hotel syariah adalah jenis akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi seseorang atau sekelompok orang, menyediakan pelayanan penginapan, makanan dan minuman, serta lain sesuai perkembangan kebutuhan dan teknologi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Maka dapat disimpulkan hotel syariah adalah suatu akomodasi dari salah satu bentuk pariwisata syariah yang menyediakan fasilitas-fasilitas di dalamnya untuk kepentingan pelanggan dalam segala bentuk dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah dan tidak menyeleweng dari aturan syariah. (Fadhli, 2018:19)

Dengan demikian, hotel syariah merupakan hotel yang menyediakan jasa pelayanan yang dikelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, industri, dan syariah. Dimana keberadaannya menjadi jaminan tempat menginap yang aman dari hal-hal negatif, ramah dan dalam suasana religius.

2. Dasar Hukum Hotel Syariah

Para pelaku bisnis syariah harus berpedoman pada aturan yang sudah Allah tetapkan baik dalam bentuk perintah maupun larangan Allah SWT. Secara spesifik tentang pariwisata dan hotel tidak dijelaskan dalam Al-Qur'an maupun hadis sebagai sumber utama hukum Islam. Akan tetapi terdapat beberapa ayat dalam Al-Qur'an yang mengkomodasi kegiatan berwisata, sebagaimana yang terdapat dalam Q.S Al-Ankabut:20 sebagai berikut:

فَلَّ سَبِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ بَدَأَ الْخَلْقَ ثُمَّ اللَّهُ يُنشِئُ النَّشْأَةَ الْآخِرَةَ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: *“berjalanlah di (muka) bumi, maka perhatikanlah bagaimana Allah menciptakan (manusia) dari permulaannya, kemudian Allah menjadikannya sekali lagi. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*

Dalam kaidah, Islam memberikan kebebasan kepada manusia untuk melakukan kegiatan muamalah dalam rangka memenuhi kebutuhannya, baik berupa profit, barang atau jasa, dan tetap memperhatikan batasan-batasan yang ditetapkan oleh syariah.

Sebuah usaha yang sesuai dengan syariah jika dikelola berdasarkan tuntunan syariah, dan menjauhi larangan-larangan nya. Kegiatan bisnis yang bebas dari unsur-unsur haram menjadi poin utama. Selain itu, aspek usaha tidak terlepas dari etika bisnis para pelaku usahanya. Pengelolaan kegiatan bisnis perhotelan secara syariah, secara spesifik dijelaskan dalam standar hotel syariah dari DSN-MUI sebagai regulasi dan pedoman perhotelan syariah. (Janitra, 2017:19)

3. Struktur Manajemen

Hotel syariah memiliki 9 departemen dalam mengelola struktur manajemen, yang sangat berhubungan dalam mengelola manajemen hotel syariah yang bersinergi. Adapun 9 departemen dalam mengelola struktur manajemen hotel adalah sebagai berikut: (Fadhli, 2018:36)

a. *Front Office Department*

Departemen yang bekerja dengan tamu. Yang berinteraksi langsung dengan tamu, menerima pemesanan tamu, dan memberikan informasi kepada tamu.

b. *Food and Beverage Department*

Departemen hotel yang berkaitan dengan pengolahan makanan dan minuman serta bertugas memberikan pelayanan saat makan di restaurant kepada tamu.

c. *Housekeeping Department*

Departemen yang bertanggung jawab atas seluruh kebersihan hotel baik dalam ruangan maupun publik area dan membersihkan segala fasilitas

hotel. Karena kaum muslim wajib menjaga kebersihan dan lingkungan dimana mereka hidup dari hal-hal yang membahayakan dari semua najis dari bau-bau yang tidak sedap dan dari segala sesuatu yang menjijikkan.

d. *Accounting Department*

Departemen yang bertanggung jawab atas masalah administrasi baik pengeluaran maupun pendapatan hotel.

e. *HRD Department*

Departemen yang bertugas menerima dan menempatkan karyawan. Serta yang menangani masalah yang dihadapi karyawan.

f. *Engineering Department*

Departemen yang bertanggung jawab untuk menangani perawatan maupun perbaikan atas semua kerusakan pada alat-alat mesin pada hotel.

g. *Marketing Department*

Departemen yang bertugas memasarkan dan mempromosikan hotel kepada masyarakat dan pelanggan agar mengalami peningkatan atas pelayanan yang diberikan. Dimana kegiatan promosi dilakukan baik secara langsung maupun media sosial.

h. *Purchasing Department*

Suatu bagian yang bertanggung jawab atas keseluruhan pembelian pengadaan serta semua kebutuhan hotel

i. *Security Departmet*

Bagian yang bertugas dalam keamanan hotel maupun tamu selama menginap.

4. Fasilitas Hotel

Hotel termasuk dalam sarana bidang kepariwisataan. Dimana hotel juga perlu mengadakan kegiatan bersama yang berkaitan dengan tempat-tempat kreasi hiburan, agen perjalanan dan lain sebagainya, dengan manfaat mempromosikan sesuatu yang unik dari wisata yang terdapat dari daerah tersebut. (Fadhli, 2018:6)

Adapun jasa yang dapat ditawarkan dalam bidang perhotelan ialah:

- a. Penyediaan ataupun penyewaan kamar dan fasilitas ruang konferensi.
- b. Menyangkut urusan keuangan, menyediakan penukaran, valuta asing, safety box untuk keamanan harta benda bawaan tamu.
- c. Bidang rekreasi, hiburan band, dan tempat bermain anak-anak.
- d. Menyediakan kafetaria dan restoran.
- e. Pada bidang olahraga, hotel juga menyediakan kolam renang dan ruang fitness.
- f. Bidang hiburan terdapat amusement, band, bernyanyi atau tari.
- g. Bidang komunikasi atau bisnis terdapat telepon, fax, atau fotokopi.

5. Ketentuan Hotel Syariah

Terdapat beberapa ketentuan hotel syariah yang diatur dalam fatwa Nomor 08/DSNMUI/X/2016 yang terkait dengan perhotelan, adapun ketentuan itu bahwa hotel dilarang menyediakan hiburan yang berkaitan dengan kemusyrikan, maksiat, pornografi, ataupun tindak asusila. Ketentuan ini merupakan ketentuan standar yang sebelumnya telah diatur melalui

Peraturan Menteri Nomor 2 Tahun 2014 yang tidak berlaku lagi. Berikut peraturan yang menjadi ketentuan hotel syariah: (Fadhli, 2018:29)

- a. Hotel syariah tidak boleh menyediakan fasilitas pornografi dan tindakan asusila.
- b. Hotel syariah tidak boleh menyediakan fasilitas hiburan yang mengarah pada kemusyrikan, maksiat, pornografi dan tindak asusila.
- c. Makanan dan minuman yang disediakan wajib bersertifikat halal dari MUI.
- d. Menyediakan fasilitas, peralatan dan sarana yang memadai dalam pelaksanaan ibadah, termasuk fasilitas bersuci.
- e. Pengelola karyawan/karyawati hotel wajib mengenakan pakaian yang sesuai dengan syariah.
- f. Hotel syariah wajib memiliki pedoman ataupun panduan mengenai prosedur pelayanan hotel yang menjamin terselenggaranya pelayanan hotel yang sesuai dengan prinsip syariah.
- g. Hotel syariah wajib menggunakan jasa Lembaga Keuangan Syariah dalam melakukan pelayanan.

G. Penelitian Relevan

Adapun beberapa tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti penulis adalah:

Pertama: Zulkifli dkk (2018) dengan judul penelitian “*Analisis Kelayakan Hotel Syariah di Kota Pekanbaru*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

kelayakan hotel syariah di Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum ada hotel syariah yang benar-benar menerapkan konsep berbasis syariah pada kategori hilal-1 yang meliputi dimensi produk, dimensi pelayanan, dan dimensi pengelolaan.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian tersebut dengan penulis sebagai berikut:

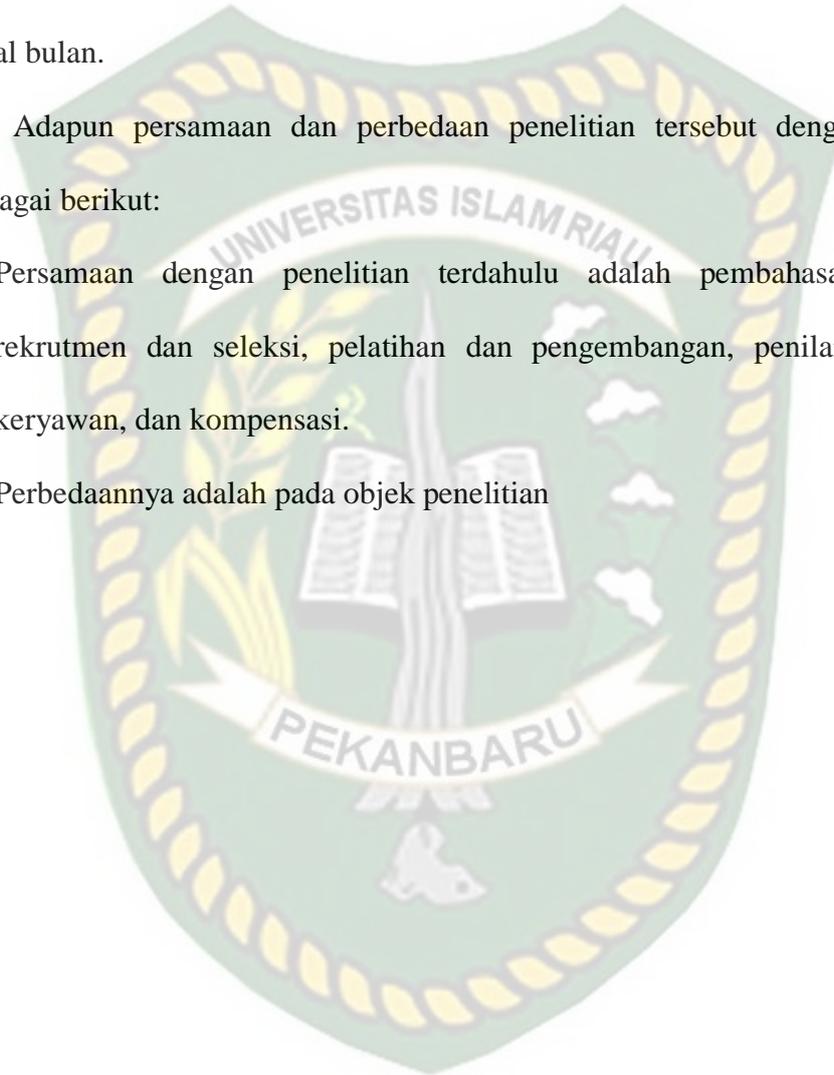
1. Persamaan penelitian adalah objek penelitiannya yaitu hotel syariah
2. Perbedaannya terletak pada subjek penelitian, subjek penelitian terdahulu adalah seluruh hotel syariah di Pekanbaru. Sedangkan subjek peneliti sekarang adalah pengelola/pengurus hotel Akasia Syariah Pekanbaru.

Kedua, Nur Halimatul Muti'ah (2019) dengan judul penelitian "*Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal*" penelitian ini dilakukan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dari proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Adapun hasil dari penelitian ini ialah dalam proses rekrutmen Hotel Ar-Riyadh belum menerapkan proses rekrutmen sebagaimana mestinya, pihak hotel tidak menawarkan spesifikasi penempatan kerja. Dalam hal seleksi pihak hotel tidak menerapkan proses seleksi seperti tes kepada calon karyawan, hanya mengutamakan kejujuran, amanah, dan kedisiplinan. Dalam kontrak kerja Hotel Ar-Riyadh tidak menerapkan sistem kontrak kerja. Penilaian kinerja karyawan tidak melakukan penilaian kinerja kepada karyawan secara formal, apabila terdapat kesalahan akan diberikan pengertian secara langsung. Dalam pelatihan dan pengembangan Hotel Ar-

Riyadh belum ada melakukan pelatihan-pelatihan hotel, jika terdapat perintah atau intruksi dari pimpinan disampaikan secara langsung. Sedangkan kompensasi karyawan selalu diberikan pada akhir bulan selambat-lambatnya awal bulan.

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian tersebut dengan penulis sebagai berikut:

1. Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah pembahasan tentang rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja karyawan, dan kompensasi.
2. Perbedaannya adalah pada objek penelitian



H. Konsep Operasional

Berdasarkan teori diatas maka dapat dibuat konsep operasional sebagai berikut:

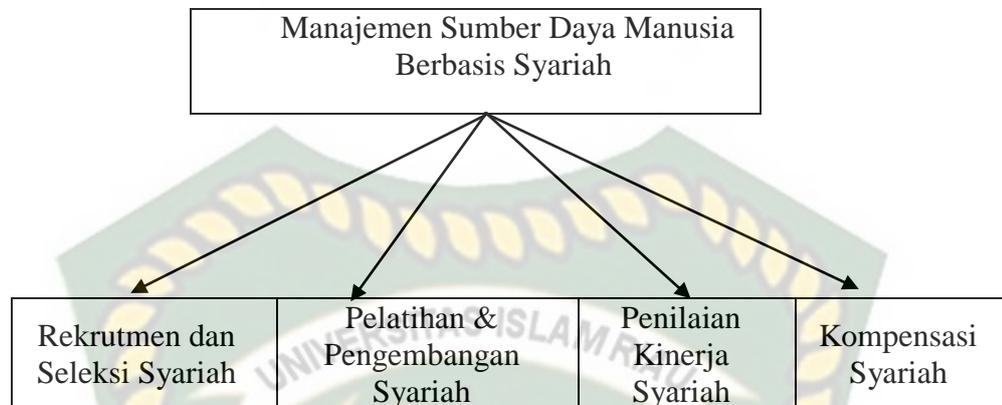
Tabel 3. Konsep Operasional

Konsep	Dimensi	Indikator
Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah	1. Rekrutmen dan Seleksi Syariah (Fahmi dkk, 2014:157)	1. Sumber yang digunakan 2. Spesifikasi pekerjaan dan spesifikasi orang 3. Prosedur atau tahap tes seleksi
	2. Pelatihan dan Pengembangan Syariah (Fahmi dkk, 2014:172)	1. <i>Training syariah (soft skill, hard skill, syariah skill)</i> 2. Kurikulum/materi yang diberikan
	3. Penilaian Kinerja Syariah (Misno, 2020:8.6)	1. Penampilan 2. Keterampilan
	3. Kompensasi Syariah (Fahmi, 2014:184)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Tepat Waktu

Sumber: Data Olahan, 2021

I. Kerangka Berpikir

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

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari gambar diatas, diketahui bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dapat dikembangkan dengan baik apabila sumber daya manusia berada di posisi yang tepat sesuai keinginan dan kemampuannya. Secara sistematis, aktivitas penerapan manajemen sumber daya berbasis syariah pada Hotel Akasia Syariah yang berada di Kota Pekanbaru terdiri dari proses rekrutmen dan seleksi syariah, pelatihan dan pengembangan syariah, penilaian kinerja syariah serta kompensasi syariah yang dilakukan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan penerapan manajemen sumber daya berbasis syariah pada Hotel Akasia Syariah di Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan meneliti langsung data yang terkait dengan penelitian ke lokasi yang telah dituju dan ditetapkan. Adapun pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (1992) dalam Sujarweni (2014:19) penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. (Sanusi, 2017:13)

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Akasia Syariah Pekanbaru di Jalan Sudirman No. 419 Pekanbaru. Dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai bulan September 2021, yaitu selama 4 bulan dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel 4 : Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan Penelitian																
2.	Pengumpulan Data Penelitian																
3.	Pengolahan dan Analisis Data Penelitian																
4.	Penulisan Laporan Penelitian																

Sumber: Data Olahan, 2021

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Hotel Akasia Syariah di Jalan Jendral Sudirman No. 149 Kota Pekanbaru.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel. Adapun, subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian ini ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian akan menjadi informan yang akan memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. (Suyatno, 2005:171)

Informan penelitian merupakan orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian ataupun suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam. (Afrizal, 2014:139)

Menurut (Suyatno, 2005:172) informan penelitian meliputi beberapa macam ialah sebagai berikut:

1. Informan kunci (*key informan*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diberikan dalam penelitian.
2. Informan utama merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang sedang diteliti.
3. Informan tambahan merupakan mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informasi kunci dan informasi utama. Informan kunci ialah 1 manajer Hotel Akasia Syariah Pekanbaru, sedangkan informan utama ialah 3 karyawan Hotel Akasia Syariah Pekanbaru, 1 bagian resepsionis, 1 bagian petugas kamar, dan 1 bagian pelayanan.

E. Sumber Data Penelitian

Data penelitian ini penulis memperoleh data melalui data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber secara langsung.

Dalam hal ini, proses pengumpulan data perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek dalam

penelitian. Adapun data primer yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu wawancara dengan 1 orang manajer dan 3 karyawan Hotel Akasia Syariah.

2. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan hanya diperoleh melalui media perantara. Adapun data yang diperoleh dari literatur-literatur yang berkaitan dengan judul penelitian. Yang berupa jurnal, buku-buku yang terkait dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (Sanusi, 2019: 105)

1. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data melalui proses pencatatan prilaku subjek dan objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai pertanyaan secara lisan untuk memperoleh informasi langsung dari subjek penelitian. Wawancara dilakukan untuk mengetahui informasi-informasi yang terkait dari responden secara mendalam dengan jumlah responden sedikit.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber baik secara pribadi maupun kelembagaan. Dapat melalui surat-surat, foto dokumentasi dan sebagainya yang dapat mendukung peneliti dalam pengambilan sebuah data.

G. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah semua data sudah terkumpul dan terhimpun melalui informan maupun data lainnya sehingga sudah memberikan gambaran secara keseluruhan tentang objek penelitian dengan cara menggunakan rumus-rumus tertentu.

H. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data menurut Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun aktivitas dalam analisis data ialah *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing/Verification*. (Sugiyono, 2017 : 337)

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data dapat diartikan data yang diperoleh dari lapangan dengan jumlah cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama penulis ke lapangan, maka jumlah

data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, adapun langkah selanjutnya adalah penyajian data atau mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pie chart, pictogram, dan sejenisnya.

3. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Menarik kesimpulan atau verifikasi merupakan rangkaian analisis akhir atau puncak penelitian. Dengan demikian, kesimpulan juga membutuhkan verifikasi selama penelitian berlangsung. Adapun verifikasi yang dimaksudkan ialah untuk menghasilkan kesimpulan yang valid.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Hotel Akasia Syariah

Hotel Akasia adalah bagian dari Institute Komputer dan Perhotelan Indonesia (IKPI) Pekanbaru. Pada tahun 2002 kampus lama IKPI yang beralamat di Jalan Cempaka, Suka Jadi tidak memadai lagi dan tidak sesuai dengan standar yang ada. Oleh sebab itu pada tahun 2004 Bapak Drs. H. Ondi Sukmara, Msc dan Bapak Afriyendi Anas, Bsc, meremukkan masalah praktikum terhadap mahasiswa dan mahasiswi IKPI terutama terhadap jurusan perhotelan, hingga akhirnya mereka memutuskan untuk memindahkan kampus IKPI dari jalan Cempaka, Suka Jadi ke Jalan Jendral Sudirman No. 419 B, dan sekaligus mendirikan hotel IKPI Trainee sebagai sarana praktikum bagi mahasiswa/IKPI terutama jurusan perhotelan.

Awal mula Hotel Akasia diberi nama Hotel IKPI Trainee yang hanya memiliki satu ruko, hingga pada bulan Juli 2004 ruang praktikum diperluas hingga menjadi delapan ruko. Sehingga nama tersebut diganti menjadi Hotel Akasia pada bulan Agustus 2004, dan pada tanggal 16 agustus 2004 ada sebuah institusi pemerintah yaitu BPS (Badan Pusat Statistik) mengadakan pelatihan di tempat *trainee* mahasiswa/IKPI.

Hotel Akasia sekarang sudah menjadi hotel umum, adapun hotel tersebut sudah sering digunakan sebagai tempat pelatihan dari dinas pemerintah Pekanbaru dan instansi swasta lainnya seperti Badan

Kepegawaian Pekanbaru, Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Kehutanan, BPHHP WIL III PKU, Badan Pusat Statistik, Dinas Perikanan, Satpol-PP, BKP dan untuk instansi swasta ataupun organisasi lainnya ialah PAUD, PERTUNI, Karang Taruna, dan lain sebagainya.

2. Visi Misi Hotel Akasia Syariah Pekanbaru

a. Visi

Terwujudnya sebuah Hotel yang berkelas yang memiliki pelayanan professional dengan mengutamakan pelanggan.

b. Misi

- Memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan melalui pelayanan terbaik sehingga diperoleh kepuasan pelanggan.
- Mendorong terciptanya kondisi finansial yang sehat sehingga mampu memberikan kontribusi keuntungan yang optimal bagi perusahaan.
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan suasana kerja yang kondusif serta kooperatif untuk mewujudkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.
- Memperoleh “*goodwill*” sebagai umpan balik dari manfaat yang diberikan terhadap lingkungan sosial masyarakat.

3. Pengaturan Hotel Akasia Syariah

- a. Setiap pengunjung yang menginap harus memperlihatkan surat nikah atau KTP
- b. Pasangan yang bukan muhrim tidak diperbolehkan untuk satu kamar

- c. Bagi tamu Extend (*long stay*) setiap 2 hari sekali, akan diminta tambahan deposit.
- d. Waktu *check out time* 12.00 WIB.

4. Organisasi dan Tugasnya

Dalam menjalankan struktur organisasi diperlukan suatu wadah atau tempat yang sama dalam administrasi, dimana wadah tersebut dinamakan dengan organisasi. Sedangkan struktur organisasi merupakan suatu denah atau petunjuk aturan tugas secara formalitas yang ada pada suatu perusahaan, di dalamnya terdapat fungsi dan tanggung jawab dari setiap bagian dan divisi yang tertera pada struktur organisasi yang ada. Selain itu, dapat juga dijadikan sebagai alat untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab dalam rangka kerja sama dan koordinasi antar sesama anggota organisasi maupun diluar organisasi.

Dengan adanya struktur dalam suatu organisasi dapat digambarkan secara jelas akan lebih memudahkan seorang pimpinan dalam mengkoordinir dalam semua kegiatan organisasi. Di samping itu, akan lebih jelas jenjang dan saluran wewenang bagi setiap petugas yang mendukung jabatan. Dilihat dari struktur organisasinya baik vertical maupun horizontal pimpinan dan bawahan akan menjalankan usaha secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Bentuk struktur garis bertujuan dalam penggunaan memudahkan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan.

Adapun penjelasan tentang fungsi dari masing-masing struktur organisasi pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru:

a. *Manager*, bertugas sebagai pimpinan tertinggi yang mengatur Hotel Akasia Syariah.

b. *General Manager*, Tugasnya adalah:

- Bertanggung jawab terhadap operasional Hotel Akasia Syariah
- Bertanggung jawab atas perkembangan Hotel Akasia Syariah
- Menjalin komunikasi dengan perusahaan lain.
- Membuat keputusan.

c. *Accounting*, tugasnya adalah:

- Bertanggung jawab atas pencatatan keuangan Hotel Akasia Syariah
- Mencatat setiap transaksi pemasukan keuangan
- Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada pimpinan
- Merapikan dan menerbitkan pencatatan keuangan
- Menyusun dan membuat laporan keuangan bulanan.

d. *Front Office*, tugasnya adalah:

- Menjual dan menawarkan produk dan layanan kepada tamu
- Melayani tamu dan melakukan *check in* dan *check out*
- Memberikan informasi tentang layanan di dalam dan di luar hotel
- Menyelesaikan administrasi, pencatatan dan pendaftaran tamu
- Memberikan citra dan kesan yang positif serta menampung krisis dan keluhan tamu yang menginap
- Memantau dan memobilitas pada CCTV yang ada di lobby

- Bekerja sama dengan bagian lain dalam melayani tamu selama *check in*.
- e. *House keeping* berperan dalam pengelolaan atau perawatan kamar maupun hotel secara keseluruhan dan bertanggung jawab dalam mempersiapkan kamar maupun fasilitas hotel sehingga selalu siap untuk dijual. Adapun tugas ini merupakan barang-barang yang diawasi inventaris persediaan *stock line, quest supplies* untuk menjamin kelancaran operasional sehari-hari dan memeriksa areal hotel sehingga standar kebersihan hotel tetap terjaga.
- f. *Security*, tugasnya adalah:
- Bertanggung jawab atas keamanan Hotel Akasia Syariah baik bagian dari dalam maupun luar hotel
 - Menegur dan melanggar tamu yang melanggar peraturan Hotel Akasia Syariah
 - Memastikan keamanan setiap kendaraan milik tamu
 - Memantau mobilitas hotel melalui CCTV yang ada di Hotel Akasia Syariah.

B. Deskripsi Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang dikumpulkan atau disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan atau dari Hotel Akasia Syariah. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan

dokumentasi. Hasil dari wawancara ini akan menunjukkan bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah pada Hotel Akasia Syariah.

Wawancara ini dilakukan terhadap Manajer dan Karyawan Hotel Akasia Syariah. Kemudian hasil wawancara akan disajikan dalam bentuk uraian singkat dan disimpulkan secara kualitatif. Adapun hasil dari wawancara ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Wawancara di Lapangan

Identitas Informan:

Nama Informan : Rozalinda

Jabatan : Manajer Hotel Akasia Syariah

Tanggal Wawancara : 5 Agustus 2021

Tabel 5 : Hasil Wawancara dengan Manajer Hotel Akasia Syariah

No.	Pertanyaan	Jawaban Informan
Rekrutmen dan Seleksi Syariah		
1.	Bagaimana proses rekrutmen yang diterapkan Hotel Akasia Syariah dalam merekrut calon karyawan?	Dalam merekrut calon karyawan, Hotel Akasia Syariah menggunakan sumber eksternal maupun internal. Salah satu karyawan yang sudah lama bekerja di hotel ini di rekrut dari luar selain itu dari Alumni IKPI (Institute Komputer dan Perhotelan Indonesia), sedangkan dari eksternal diambil dari kerabat atau keluarga.
2.	Apakah pihak Hotel Akasia Syariah hanya mengambil kandidat yang berkualitas atau lebih memprioritaskan hubungan kekeluargaan?	Lebih mengutamakan kerabat keluarga. Jika terdapat keluarga yang membutuhkan pekerjaan.
3.	Bagaimanakah spesifikasi pekerjaan dan spesifikasi orang yang di butuhkan Hotel Akasia Syariah?	Dalam spesifikasi pekerjaan hotel belum menerapkan spesifikasi pekerjaan atau penempatan jabatan kerja. Namun, dalam spesifikasi

		orang atau kriteria yang dibutuhkan memiliki kriteria muslim/muslimah <i>attitude</i> (sikap),, rajin, jujur, amanah, menutup aurat bagi wanita. Jika calon karyawan dari luar perusahaan juga dilihat dari sisi pendidikan calon karyawan.
4.	Bagaimana proses seleksi yang diterapkan Hotel Akasia Syariah?	Calon karyawan dari luar diseleksi terlebih dahulu, seperti calon karyawan dari alumni IKPI diseleksi oleh dosen/praktisi jurusan perhotelan. Namun calon karyawan dari dalam biasanya langsung bekerja dan menyesuaikan dengan karyawan lain.
Pelatihan dan Pengembangan Syariah		
1.	Apakah di Hotel Akasia Syariah terdapat pelatihan dan pengembangan karyawan?	Ada, biasanya karyawan ikut pelatihan dan pengembangan dengan bergabung bersama mahasiswa IKPI (Institute Komputer dan Perhotelan Indonesia). Jika mahasiswa perhotelan melakukan <i>workshop</i> karyawan Hotel Akasia Syariah ikut serta dalam <i>workshop</i> tersebut.
2.	Jika ada, apakah rangkaian pelatihan yang di ikuti secara umum atau terdapat materi khusus fikih muamalah?	Secara umum saja, dikarnakan <i>workshop</i> tersebut diadakan di IKPI jurusan perhotelan dan di mentori oleh dosen/praktisi IKPI itu sendiri.
3.	Kapan saja waktu pelatihan dan pengembangan karyawan di Hotel Akasia Syariah?	Biasanya dilakukan dua bulan sekali.
Penilaian Kinerja Syariah		
1.	Bagaimana pihak hotel dalam melakukan penilaian kinerja karyawan?	Penilaian dilakukan setiap bulan, dengan memantau langsung kinerja karyawan jika saya sedang berada di hotel. Jika terdapat karyawan yang melakukan kesalahan maka akan ditegur.
2.	Bagaimana penampilan karyawan yang sesuai dengan SOP Hotel Akasia Syariah ?	Menutup aurat, sopan, dan rapi. Bagi perempuan diwajibkan untuk menggunakan hijab sedangkan laki-laki menggunakan celana panjang
3.	Hal apa saja yang dinilai pihak Hotel Akasia Syariah dalam menilai kinerja	Penilaian dari segi umum saja, hal yang dinilai ialah disiplin waktu karyawan, <i>attitude</i> (sikap),

	karyawan Hotel Akasia Syariah?	keterampilan dan kemampuan, penampilan ataupun karyawan yang bekerja sesuai dengan SOP hotel.
Kompensasi Syariah		
1.	Bagaimana sistem pemberian gaji pada Hotel Akasia Syariah?	Untuk gaji diberikan langsung dengan karyawan setiap awal bulannya, dan diberikan secara rata kepada karyawan hotel.
2.	Apa saja tunjangan atau bonus yang diberikan kepada karyawan Hotel Akasia Syariah?	Tunjangan Hari Raya dan bonus apabila pendapatan hotel diatas target yang di inginkan.
3.	Apakah pihak Hotel Akasia Syariah selalu memberikan gaji karyawan secara tepat waktu?	Akhir-akhir ini gaji yang diberikan selalu tepat waktu. Sebelumnya dalam pemberian gaji karyawan kadang telat seminggu hingga dua minggu.

1. Nama Informan : Riska Afrilia

Jabatan : *Resepsionis*

Tanggal wawancara : 27 Juli 2021

2. Nama Informan : Em Erlangga

Jabatan : *House Keeping*

Tanggal wawancara : 27 Juli 2021

3. Nama Informan : Septiadi

Jabatan : *Coffe Shop*

Tanggal wawancara : 27 Juli 2021

Tabel 6. Wawancara dengan Karyawan Hotel Akasia Syariah

No	Pertanyaan	Jawaban Informan		
		<i>Resepsionis</i>	<i>House Keeping</i>	<i>Coffe Shop</i>
Rekrutmen dan Seleksi Syariah				
1.	Bagaimana proses rekrutmen yang diterapkan Hotel Akasia	Disini karyawan dari dalam atau diambil dari kerabat keluarga, saya diberitahukan	Saya dari luar perusahaan dengan mengantar lamaran pekerjaan di	Dari kerabat keluarga atau sumber internal kak, Saya ditelpon dari manajer

	Syariah dalam merekrut calon karyawan?	oleh pemilik hotel untuk bekerja di Hotel Akasia Syariah. Saya juga lulusan mahasiswa IKPI dimana saya di rekomendasikan dari dosen/praktisi perhotelan IKPI.	hotel. Setelah itu saya di wawancarai terlebih dahulu.	hotel untuk bekerja di hotel ini.
2.	Apakah pihak Hotel Akasia Syariah hanya mengambil kandidat yang berkualitas atau lebih memprioritaskan hubungan kekeluargaan?	Kalau dari luar perusahaan di ambil dari yang berkualitas, misal dari alumni perhotelan IKPI biasanya diseleksi terlebih dahulu oleh dosen/praktisi jurusan perhotelan IKPI. Kalau dari kerabat biasanya tidak mengutamakan kualitas tapi lebih ke hubungan keluarga.	Jika dari luar hotel yang berkualitas sedangkan dari kerabat yang penting jujur dan mau bekerja.	Lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan.
3.	Bagaimanakah spesifikasi pekerjaan dan spesifikasi orang yang di butuhkan Hotel Akasia Syariah?	Spesifikasi pekerjaan tidak dicantumkan atau diberitahukan oleh pihak hotel, sedangkan spesifikasi orangnya yang penting jujur,	Dalam surat lamaran tidak dicantumkan sesuai jabatan yang di butuhkan, sedangkan spesifikasi orang yang dibutuhkan dicantumkan	Tidak ada spesifikasi jabatan, saya diberitahu langsung yang penting mau bekerja, jujur dan amanah.

		disiplin, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.	dalam seperti muslim/muslimah, menutup aurat bagi wanita dan sebagainya.	
4.	Bagaimana proses seleksi yang diterapkan Hotel Akasia Syariah?	Ya, kalau dari luar perusahaan biasanya di wawancarai terlebih dahulu. Sedangkan dari alumni perhotelan IKPI (<i>institute Komputer dan Perhotelan Indonesia</i>) biasanya di seleksi oleh dosen/praktisi IKPI, sedangkan kerabat keluarga tidak ada seleksi.	Kalau saya diwawancarai terlebih dahulu oleh pihak hotel, setelah itu dikabarin oleh pihak hotel diterima atau tidak untuk bekerja di Hotel Akasia Syariah.	Tidak, dari kerabat keluarga tidak ada seleksi, dan langsung di ajak bekerja di hotel ini.
Pelatihan dan Pengembangan Syariah				
1.	Apakah di Hotel Akasia Syariah terdapat pelatihan dan pengembangan karyawan?	Ada, Dalam pelatihan dan pengembangan bergabung dengan mahasiswa jurusan perhotelan IKPI. Sesuai materi dan jabatan kerjanya.	Sebelum pandemi ada pelatihan dan pengembangan karyawan bersama IKPI .	Biasanya diadakan sebelum pandemi sebelum saya bekerja di Hotel Akasia Syariah jadi saya kurang mengerti mengenai pelatihan dan pengembangan di hotel ini.
2.	Jika ada, apakah rangkaian pelatihan yang di ikuti secara	Materi yang diberikan secara umum, tidak ada ada materi yang	Secara umum saja.	Kurang tau, dikarnakan saya tidak pernah ikut pelatihan dan

	umum atau terdapat rangkaian program pelatihan mengenai tauhid (akidah), syariah, dan muamalah?	menyinggung tentang fikih muamalah.		pengembangan karyawan.
3.	Kapan saja waktu pelatihan dan pengembangan karyawan di Hotel Akasia Syariah?	Sekali dua bulan.	Dua bulan sekali sebelum pandemi.	Selama saya disini tidak ada pelatihan dan pengembangan karyawan akan tetapi sebelum adanya pandemi ada.
Penilaian Kinerja Syariah				
1.	Bagaimana pihak hotel dalam melakukan penilaian kinerja karyawan?	Manajer kadang memantau karyawan jika berada di hotel. Jika terdapat karyawan yang membuat kesalahan ditegur oleh manajer	Manajer kadang melihat dan menegur langsung jika karyawan membuat kesalahan.	Manajer atau pemilik hotel melihat langsung jika sedang berada di hotel soalnya manajernya kadang gak disini. Dan menegur jika ada karyawan yang buat salah.
2.	Bagaimana penampilan karyawan yang sesuai dengan SOP Hotel Akasia Syariah?	Yang penting menggunakan pakaian yang rapi, sopan, dan bersih. Sesuai dengan ketentuan SOP Hotel Akasia Syariah.	Bagi laki-laki menggunakan celana panjang dan wanita menggunakan jilbab.	Kalau laki-laki harus menggunakan celana panjang baju bebas yang penting sopan dikarnakan tidak ada seragam di Hotel Akasia Syariah.
3.	Hal apa saja	Mungkin disini	Secara umum	Sesuai dengan

	yang dinilai pihak Hotel Akasia Syariah dalam menilai kinerja karyawan?	pengalaman kerja, kejujuran, ketelitian dan tanggung jawab karyawan.	disiplin waktu, sopan dan ramah, kejujuran dan kemampuan karyawan.	pekerjaan karyawan, misalnya jujur, disiplin dan sopan.
Kompensasi Syariah				
1.	Bagaimana sistem pemberian gaji karyawan pada Hotel Akasia Syariah?	Sama rata dalam pemberian gaji karyawan, biasanya di berikan awal bulan.	Diberikan setian awal bulan, gaji diberikan sama rata oleh manajer.	Sama rata dengan karyawan lain.
2.	Apa saja tunjangan atau bonus yang diberikan kepada karyawan Hotel Akasia Syariah?	Tunjangan hari raya selalu di berikan. Kalau bonus kadang-kadang.	Tunjangan hari hari dan bonus kadang-kadang.	Tunjangan hari raya pernah juga diberikan bonus.
3.	Apakah pihak hotel selalu memberikan gaji kepada karyawan secara tepat waktu?	Akhir-akhir ini tepat waktu. Sebelumnya kadang telah seminggu.	Alhamdulillah untuk saat ini sudah tepat waktu.	Diberikan awal bulan dan tepat waktu utuk beberapa bulan ini. sebelumnya kadang telat beberapa hari bahkan seminggu.

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil wawancara dengan manajer dan karyawan Hotel Akasia Syariah dalam merekrut karyawan menggunakan sumber eksternal dan internal. Kerabat keluarga biasanya langsung tanpa seleksi dan langsung bekerja, sedangkan dari luar perusahaan salah satu karyawan mengantarkan surat lamaran dan di rekomendasikan dari alumni mahasiswa IKPI (*Institute Komputer dan Perhotelan Indonesia*) yang merupakan salah satu usaha dari

manajer hotel atau pemilik hotel. Sedangkan spesifikasi tidak dibuat dikarnakan hotel hanya membutuhkan sedikit karyawan dan spesifikasi orang yang dibutuhkan muslim jujur, sopan, mau bekerja dan berpenampilan menarik. Sebelum pandemi covid-19 ini diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang hanya di rasakan beberapa karyawan. Dengan kurikulum atau materi secara umum, biasanya dilaksanakan dua bulan sekali bergabung dengan mahasiswa IKPI dipandu dosen/praktisi jurusan perhotelan. Dalam menilai kinerja karyawan di nilai langsung oleh manajer hotel, adapun yang dinilai secara umum ialah *Attitude* (sikap), disiplin, menutup aurat bagi wanita, berpakaian yang rapi, sopan dan ramah terhadap tamu. Gaji karyawan diberikan awal bulan dan selalu tepat waktu. Selain itu, karyawan diberikan tunjangan hari raya dan bonus jika hotel mendapatkan pendapatan yang lebih dari target hotel.

C. Pembahasan

Berdasarkan penyajian data yang diuraikan sebelumnya tentang rekrutmen dan seleksi syariah, pelatihan dan pengembangan syariah, penilaian kinerja syariah dan kompensasi syariah yang dilakukan di Hotel Akasia Syariah Pekanbaru yaitu:

a. Rekrutmen dan seleksi syariah

Menurut Fahmi, et.al (2014:157) kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan, yang bertujuan untuk mencari dan mendapatkan

sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya dengan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, sumber daya manusia tersebut diharapkan memiliki budaya dan kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan dengan istilah *job specification* (spesifikasi pekerjaan) dan *man specification* (spesifikasi orang). Sedangkan seleksi syariah merupakan membandingkan spesifikasi karyawan dengan yang diinginkan dengan calon karyawan lain.

Dalam rekrutmen dan seleksi syariah pihak Hotel Akasia Syariah mendapatkan calon karyawan mana yang paling baik dan kompeten tentunya melalui sumber rekrutmen. Adapun sumber rekrutmen yang digunakan Hotel Akasia Syariah ialah internal dan eksternal. Hotel Akasia Syariah belum menetapkan langsung spesifikasi penempatan kerja karyawan. Namun dalam spesifikasi orang (kriteria syariah) terdapat kriteria khusus yaitu jujur, amanah, muslim/muslimah, dan menutup aurat.

Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian saya. Pada penelitian Kenny Bella Alicia, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah (studi kasus Hotel Narapati Indah Syariah) dalam rekrutmen dan seleksi syariah yaitu kriteria orang muslim/muslimah, jujur, dan amanah. Sedangkan dalam seleksi dilakukan dengan memeriksa berkas pelamar dan wawancara.

b. Pelatihan dan pengembangan Syariah

Menurut Fahmi, et.al (204:172) pelatihan bertujuan untuk menyiapkan kompetensi kompetensi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang

telah di tetapkan sesuai dengan visi-misinya. Pada manajemen *training syariah* selain *soft skill* dan *hard skill* terdapat satu faktor yang penting yaitu *syariah competence/syariah skill*.

Hotel Akasia Syariah melakukan pelatihan dan pengembangan berupa *workshop* yang biasa dilakukan dua bulan sekali bergabung dengan mahasiswa IKPI (*Institute Komputer dan Perhotelan*) salah satu usaha dari pemilik hotel yang di pandu oleh dosen/praktisi jurusan perhotelan IKPI mengenai menjadi resepsionis yang baik, melayani pelanggan, dan sebagainya. Dikarenakan Islam sangat mengedepankan hal tersebut sebagaimana Firman Allah SWT Q.S At-Taubah:122.

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي
الْدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

Artinya: *Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga diri*

Dalam ayat tersebut dalam meningkatkan kualitas pelayanan, loyalitas, dan disiplin karyawan yaitu Islam tidak hanya mendorong seseorang untuk bekerja akan tetapi juga memotivasi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik berupa pelatihan suatu karyawan untuk memperdalam suatu pengetahuan. .

Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian saya. Pada penelitian Kenny Bella Alicia, penerapan manajemen sumber daya

manusia berbasis syariah (studi kasus Hotel Narapati Indah Syariah) dalam pelatihan dan pengembangan syariah dengan memberikan motivasi dan dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan kualitas diri dengan baik.

c. Penilaian kinerja syariah

Menurut Misno (2020:8.6) pada prinsipnya manajemen kinerja syariah adalah merencanakan, memantau, dan mengevaluasi kompetensi syariah.

Proses penilaian di Hotel Akasia Syariah dilakukan ketika manajer sedang berada di hotel dan memantau langsung keadaan hotel tersebut. Penilaian dilakukan secara Islam dalam hal kejujuran, penampilan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Dalam penampilan karyawan wanita diwajibkan untuk menggunakan jilbab sedangkan laki-laki menggunakan celana panjang, rapi, bersih dan sopan.

Penilaian yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan memberikan teguran bagi karyawan yang melanggar aturan Hotel Akasia Syariah. Selain itu, penilaian ini guna untuk mengetahui kekeliruan yang terjadi dan dapat mencegah kejadian atau masalah agar tidak terulang kembali pada masa yang akan datang. Dalam firman Allah SWT QS. Al-Infitar:5 sebagai berikut:

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ ۝

Artinya: *Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan apa yang telah dilalaikannya*

Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian saya. Pada penelitian Kenny Bella Alicia, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah (studi kasus Hotel Narapati Indah Syariah) dalam penilaian kinerja syariah yaitu penilaian dilakukan secara terbuka dimana karyawan melakukan kesalahan mendapat teguran. Manajer melakukan penilaian menggunakan kriteria Islam seperti kejujuran, penampilan, dan amanah.

d. Kompensasi syariah

Menurut Fahmi, et.al. (2014:186) kompensasi merupakan salah satu tugas sulit bagi manajer sumber daya manusia adalah menyusun suatu skala atau struktur gaji yang memenuhi persyaratan adil dan layak.

Hotel Akasia Syariah memberikan upah langsung atau gaji pokok kepada karyawan. Selain upah pokok karyawan juga kadang diberikan bonus jika pendapatan hotel melebihi dari target. Dalam pemberian gaji karyawan diberikan setiap awal bulan, pihak hotel pun berusaha untuk memberikan gaji karyawan secara tepat waktu jika pun telat hanya beberapa hari saja. Sehingga dapat memberikan motivasi semangat kerja terhadap karyawan.

Dalam Islam, kompensasi juga diatur waktu terbaik dalam pemberian gaji karyawan. Sebagaimana dalam hadis Rasulullah Shallallahu'alaihi Wa Sallam yaitu:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:”Upah kompensasi seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat di badannya kering”

Hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian saya. Pada penelitian Kenny Bella Alicia, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah (studi kasus Hotel Narapati Indah Syariah) dalam kompensasi syariah yaitu pihak manajer selalu memberikan gaji karyawan secara tepat waktu, karyawan juga mengatakan bahwa selalu mendapatkan gaji secara tepat waktu dan diberikan secara langsung.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah yang dilakukan pada Hotel Akasia Syariah yang dilihat dari aktivitas manajemen sumber daya manusia berbasis syariah adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi Syariah

Dalam sistem rekrutmen dan seleksi syariah Hotel Akasia Syariah belum sepenuhnya menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah, spesifikasi jabatan belum dicantumkan ketika membuka lowongan pekerjaan akan tetapi spesifikasi orang sesuai dengan syariah Islam yaitu muslim/muslimah, menutup aurat bagi wanita, sopan, dan rapi. Dalam seleksi karyawan di tes dengan wawancara terlebih dahulu dengan calon karyawan.

2. Pelatihan dan Pengembangan Syariah

Dalam pelatihan dan pengembangan syariah pada Hotel Akasia Syariah dalam bahwa dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan Hotel Akasia Syariah dalam *soft skill* dan *hard skill* sudah dilaksanakan dengan baik, dengan materi pelatihan mengenai cara menjadi resepcionis dan memberian pelayanan yang baik pada karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik.

3. Penilaian Kinerja Syariah

Dalam penilaian kinerja karyawan Hotel Akasia Syariah sudah sesuai atau sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah. Dimana manajer memantau langsung kinerja karyawan dengan memberikan teguran langsung kepada karyawan. Hal yang dinilai secara Islam yaitu kejujuran, keterampilan, dan penampilan karyawan yang sesuai dengan ketentuan Hotel Akasia Syariah Pekanbaru.

4. Kompensasi Syariah

Kompensasi yang diterapkan Hotel Akasia Syariah sudah sesuai dengan manajemen sumber daya manusia yang berbasis syariah, yang berarti gaji diberikan secara rata dan adil setiap bulannya. Selain itu karyawan diberikan tunjangan hari raya ataupun bonus ketika hotel mendapatkan pendapatan melebihi target hotel. Gaji karyawan pun selalu diberikan secara tepat waktu sehingga menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian yang penulis lakukan tentang Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah Pada Hotel Akasia Syariah Pekanbaru, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Pihak Pemerintahan seharusnya memberikan dukungan dalam mengembangkan pariwisata syariah salah satu nya Hotel berbasis syariah di Pekanbaru.
2. Pihak Hotel Akasia Syariah sebaiknya lebih mementingkan dan memperhatikan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah agar manajemen Hotel Akasia Syariah akan lebih teratur dan terarah untuk kemajuan dan tujuan hotel.
3. Untuk menghilangkan persepsi negatif hotel diharapkan hotel-hotel yang menggunakan konsep syariah untuk terus mengembangkan dan mengadakan kegiatan-kegiatan Islami untuk memberikan informasi kepada masyarakat bahwa adanya keberadaan hotel yang berkonsep syariah di Kota Pekanbaru.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan referensi penelitian ini sebagai bahan penelitian selanjutnya mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis syariah untuk memperluas pengetahuan dan wawasan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

BUKU :

- Al-Quran. (2017). *Kementrian Agama RI Al-Hikmah Al-Qur'an Perkata Terjemah Bahasa Inggris*. Bandung : CV. Mikraj Khasanah Ilmu
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. (2012). *Manajemen Syariah*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Agustin, Hamdi. (2017). *Studi Kelayakan Bisnis*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Cardoso, Gomes Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Fahmi, Abu & Agus, Siswanto (ed). (2014). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Fadhli, Aulia. (2018). *Manajemen Hotel Syariah*. Yogyakarta : Gava Media
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Kusdyah, Rahmawati Ike. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Misno, Muhammad & Muhammad, Fahri Famid. (2020). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Narbuko, Cholid & Abu, Achmadi. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Aswaja Pressindo
- Rayhan, Janitra Muhammad. (2017). *Hotel Syariah Konsep dan Penerapan*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada

- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Rusby, Zulkifli. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Rumekso. (2009). *Housekeeping Hotel Floor Section*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Sanusi, Anwar. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara,
- Siswanto, Agus dan Muhammad Fahri Farid, et.al (2020). *HRD Syariah : Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Suyanto, Bagong & Sutinah. (2005). *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta : Kencana

SKRIPSI :

Bella Alicia, Kenny, 2020, Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah (Studi Kasus Hotel Narapati Indah Syariah), *skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjajaran, Bandung.

Halimatul Muti'ah, Nur , 2019 , Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Sulthan Thaha dan Jambi, Jambi.

Sonya Aziziyah, Mei Sulastri, 2014, Pratik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Steak And Shake Di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Nurlaila, 2020, Pengaruh Variabel-Variabel Bauran Pemasaran Islam Terhadap Keputusan Tamu Menginap Di Hotel Akasia Syariah Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau, Pekanbaru

JURNAL :

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Pengetahuan*, 15(1), 42-63.

Bakhri, B. S. (2011) Sistem Ekonomi Islam dalam Perbandingan. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Pengetahuan*, 8(1), 42-49.

Permata, L. (2016). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Klaim pada PT. Prudential Life Assurance Pru Future Team Syariah Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*,13(2), 152-172.

Monalisa, M., Dinata, D. S. (2017). Analisis Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau Tahun 2015. *Jurnal Wedana: Kajian Pemerintahan, Politik, dan Birokrasi*, 3(2), 403-412.

Suryadi, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 231-241.

LAPORAN PENELITIAN

Zulkifli, Boy S. Bakhri, Muhammad Arif, Putri Nuraini, Rizky Kurniawan, 2018, Analisis Kelayakan Hotel Syariah di Kota Pekanbaru, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

INTERNET :

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penerapan> Diakses pada tanggal 2021/03/15 pukul 06.09



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau