

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

---

**PENERAPAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH  
PADA KANTOR CABANG AKSI CEPAT TANGGAP (ACT) DURI**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)  
Universitas Islam Riau (UIR) Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.)*



**Oleh :**

**FATMA SARI DEWI**  
**NPM : 172310126**

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

**2021**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS AGAMA ISLAM

### الجامعة الإسلامية الربيونية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, 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: /600/D-UIR/18-FAI/2021

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

Nama	<b>Fatma Sari Dewi</b>
NPM	<b>172310126</b>
Program Studi	<b>Ekonomi Syariah</b>

Judul Skripsi:

**Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Kantor Cabang Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri.**

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 pengurusan ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 2 Juni 2021



Dekan  
Fakultas Agama Islam  
Universitas Islam Riau

**Dr. Nuraini Tambak, S.Ag., M.A.**  
NIDN: 1018087501

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmah dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Kantor Cabang Aksi Cepat Tanggap (ACT) Kota Duri” guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Saat ini banyak Lembaga Kemanusiaan yang memiliki program keagamaan, namun tidak sepenuhnya dilakukan oleh orang-orang yang memahami ketentuan sesuai syariat Islam. Untuk itu Penulis tertarik meneliti bagaimana penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri berdasarkan dimensi atau indikator-indikator konsep SDM berbasis syariah seperti *Siddiq*, *Amanah*, *Fathanah*, dan *Tabligh*.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, arahan dan bimbingan banyak pihak. Oleh sebab itu, penyusun ingin sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL.
2. Dekan Fakultas Agama Islam Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy.
3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Bapak Muhammad Arif, SE., MM.
4. Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran, arahan dan ilmu serta selalu sabar dan penuh

pengertian dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi penelitian ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta staf Pegawai Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
6. Bapak Muhammad Auzar S.Pd Pimpinan ACT Duri yang bersedia memberikan bantuan berupa data-data dan informasi untuk penelitian ini.
7. Keluarga serta orang tua yang sangat berperan dalam memotivasi penulis. Tulisan ini didedikasikan untuk papa “Ridwan” dan mama “Khadijah Burhan” serta ayahanda “Abbas”. Terimakasih kepada kakak-kakak saya (Ira Widana, Amd, Wahyu Anggraini, S. PI, Hayati, SE, Hanifahturahmi, S. IP, M. IP) dan abang saya (Ariadi, Amd, Rahman Sarif, Amd) serta adik saya Razif Anbaiki.
8. Terimakasih banyak kepada sahabat-sahabat (Nadya, Jhoni, Selly dan Alfi) serta teman-teman satu jurusan Ekonomi Syariah.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua pihak semoga skripsi penelitian yang dituliskan oleh penulis ini dapat bermanfaat khusus bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu skripsi saya semoga segala amal dan kebbaikannya dapat mendapatkan pahala yang berlimpah dari Allah SWT. Amin Yaa Rabbal ‘Alamin.

Pekanbaru, 23 Juni 2021

FATMA SARI DEWI  
NPM: 172310126

## ABSTRAK

### PENERAPAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SYARIAH PADA KANTOR CABANG AKSI CEPAT TANGGAP (ACT) DURI

OLEH

**FATMA SARI DEWI**

**172310126**

*Sumber daya manusia berbasis syariah ialah sumber daya manusia yang memiliki empat sifat teladan Rasulullah yaitu shiddiq, amanah fathanah dan tabligh. Penelitian ini dilakukan di ACT Duri yang merupakan salah satu lembaga kemanusiaan di Kota Duri yang memiliki sumber daya manusia berbasis syariah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada kantor cabang ACT Duri. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan sumber daya manusia berbasis syariah di ACT Duri. Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerapan sumber daya manusia berbasis syariah yang terdiri empat sifat yaitu shiddiq, amanah, fathanah dan tabligh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang dijadikan informan penelitian dalam penelitian ini adalah Pimpinan Kantor Cabang ACT Duri, Admin & Finance dan Customer Relationship Management. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang sudah terkumpul dianalisa menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis data yang penulis lakukan terhadap hasil wawancara dengan Pimpinan ACT, Admin & Finance dan Customer Relationship Management dapat disimpulkan bahwa penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada Kantor Cabang ACT duri sudah menerapkan sifat empat teladan Rasulullah yaitu shiddiq, amanah, fathanah dan tabligh.*

*Kata kunci: SDM, Berbasis Syariah, ACT.*

## ABSTRACT

### THE IMPLEMENTATION OF SHARIA-BASED HUMAN RESOURCES AT THE FAST-ACTION-RESPONSE BRANCH OFFICE IN DURI TOWN

**FATMA SARI DEWI**

**172310126**

Sharia-based human resources are a type of human resources which have four exemplary characteristics of Prophet Muhammad, namely *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* and *tabligh*. This study was conducted at ACT Duri (ACT stands for *Aksi Cepat Tanggap* which means fast-action-response), which is one of the humanitarian institutions in Duri town that has sharia-based human resources. The problem formulation of this study is how to implement sharia-based human resources at the ACT branch office in Duri town (or ACT Duri). The aim of this study is to investigate the Implementation of sharia-based human resources at ACT Duri. The framework of this study is the implementation of sharia-based human resources which consists of four characteristics, namely *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* and *tabligh*. The type of this study is a qualitative research. The informants of this study are a leader of Branch Office and administrators of Finance and Customer Relationship Management at ACT Duri. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Then, the collected data are analyzed by using data reduction, data display and conclusion drawing. Based on the results of interviews with the leader and administrators of Finance and Customer Relationship Management at ACT Duri, it can be concluded that the implementation of sharia-based human resources at the ACT Branch Office in Duri Town has implemented the four exemplary characteristics of Prophet Muhammad, namely *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* and *tabligh*.

Keywords: Human resources, Sharia-Based, ACT.

## الملخص

تطبيق الموارد البشرية المستندة إلى الشريعة في مكتب فرع إجراءات الاستجابة السريعة  
(أ.ث.ت) دوري

فتمى ساري ديوي

١٧٢٣١٠١٢٦

الموارد البشرية المستندة إلى الشريعة هي الموارد البشرية الذين لديهم أربع خصائص نموذجية للنبي محمد، وهي صديق، أمانة، فطانة، والتبليغ. تم إجراء هذا البحث في أ.ث.ت دوري، وهي إحدى المؤسسات الإنسانية في مدينة دوري التي لديها موارد بشرية مستندة إلى الشريعة الإسلامية. تتمثل صياغة المشكلة في هذا البحث في كيفية تطبيق الموارد البشرية المستندة إلى الشريعة في مكتب فرع إجراءات الاستجابة السريعة (أ.ث.ت) دوري. بينما كان الغرض من هذا البحث هو تحديد تطبيق الموارد البشرية المستندة إلى الشريعة في مكتب فرع إجراءات الاستجابة السريعة (أ.ث.ت) دوري. الإطار المستخدم في هذا البحث هو تطبيق الموارد البشرية الشرعية التي تتكون من أربع خصائص هي الصديق، والأمانة، والفطانة، والتبليغ. هذا النوع من البحث هو بحث نوعي، والذي يستخدم كمتحريين بحثيين في هذا البحث هم رئيس مكتب فرع إجراءات الاستجابة السريعة (أ.ث.ت) دوري، والشؤون الإدارية والمالية وإدارة علاقات العملاء. تقنيات جمع البيانات في هذا البحث من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. ثم يتم البيانات التي تم جمعها تحليل باستخدام تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. استنادًا إلى نتائج تحليل البيانات التي أجرتها الباحثة على نتائج المقابلات مع رئيس مكتب فرع إجراءات الاستجابة السريعة (أ.ث.ت) دوري، والشؤون الإدارية والمالية وإدارة علاقات العملاء، يمكن استنتاج أن تطبيق الموارد البشرية المستندة إلى الشريعة في مكتب فرع إجراءات الاستجابة السريعة (أ.ث.ت) قد نفذ الخصائص من النموذجية الأربعة للنبي: الصديق، والأمانة، والفطانة، والتبليغ.

الكلمات الرئيسية: الموارد البشرية، المستندة إلى الشريعة، إجراءات الاستجابة السريعة  
(أ.ث.ت).

## DAFTAR ISI

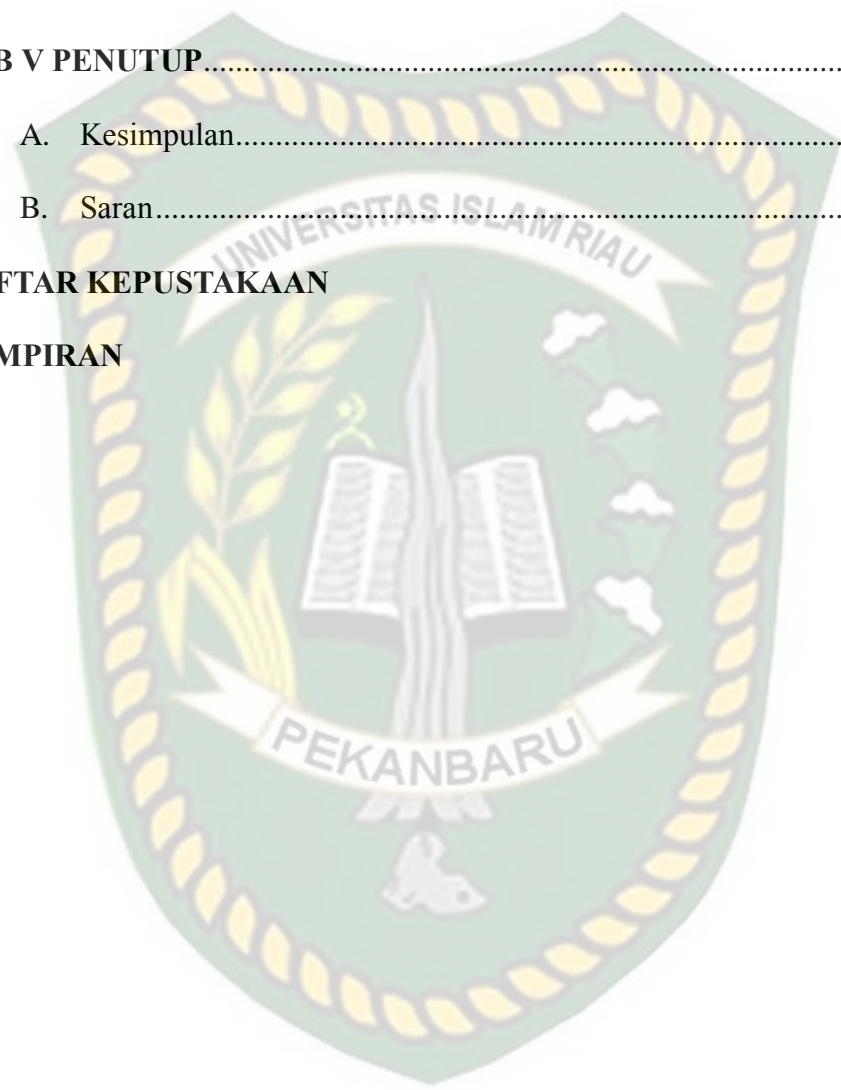
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRAC</b> .....	iii
<b>MALKHAS</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11
A. Pengertian Penerapan .....	11
B. Sumber Daya Manusia .....	12
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	12
2. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia .....	13
3. Tantangan Sumber Daya Manusia.....	16
C. Teori Syariah .....	19

1. Pengertian Syariah.....	19
2. Fungsi dan Kegunaan Syariah.....	21
D. Pengertian Sumber Daya Insani .....	23
E. Pengertian Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah .....	24
F. Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah.....	26
G. Penelitian Relevan.....	33
H. Konsep Operasional .....	35
I. Kerangka Konseptual .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	38
D. Informan Penelitian.....	38
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Pengolahan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
1. Sejarah Singkat Aksi Cepat Tanggap .....	44
2. Profil Aksi Cepat Tanggap.....	47
3. Visi Misi .....	47
4. Struktur Organisasi Aksi Cepat Tanggap .....	48
5. Program Aksi Cepat Tanggap.....	48

B. Deskripsi Umum Temuan Penelitian.....	58
C. Hasil Penelitian .....	68
D. Pembahasan.....	73
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	84

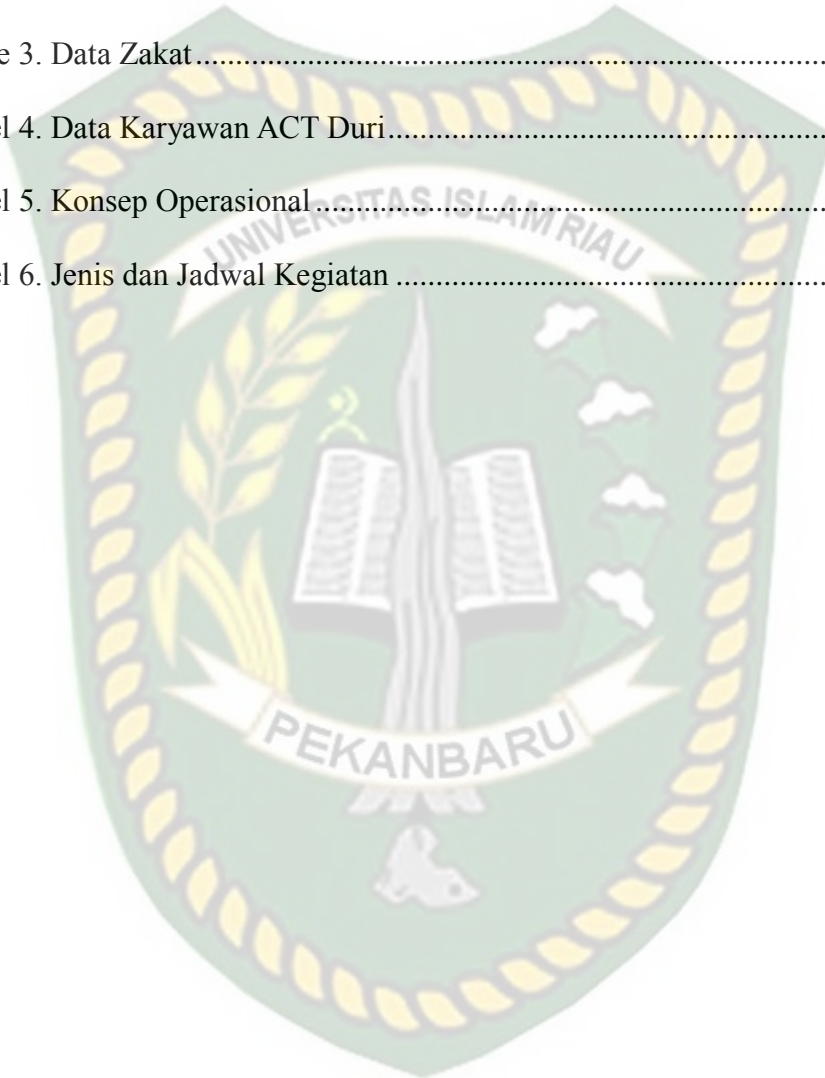
**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

**LAMPIRAN**



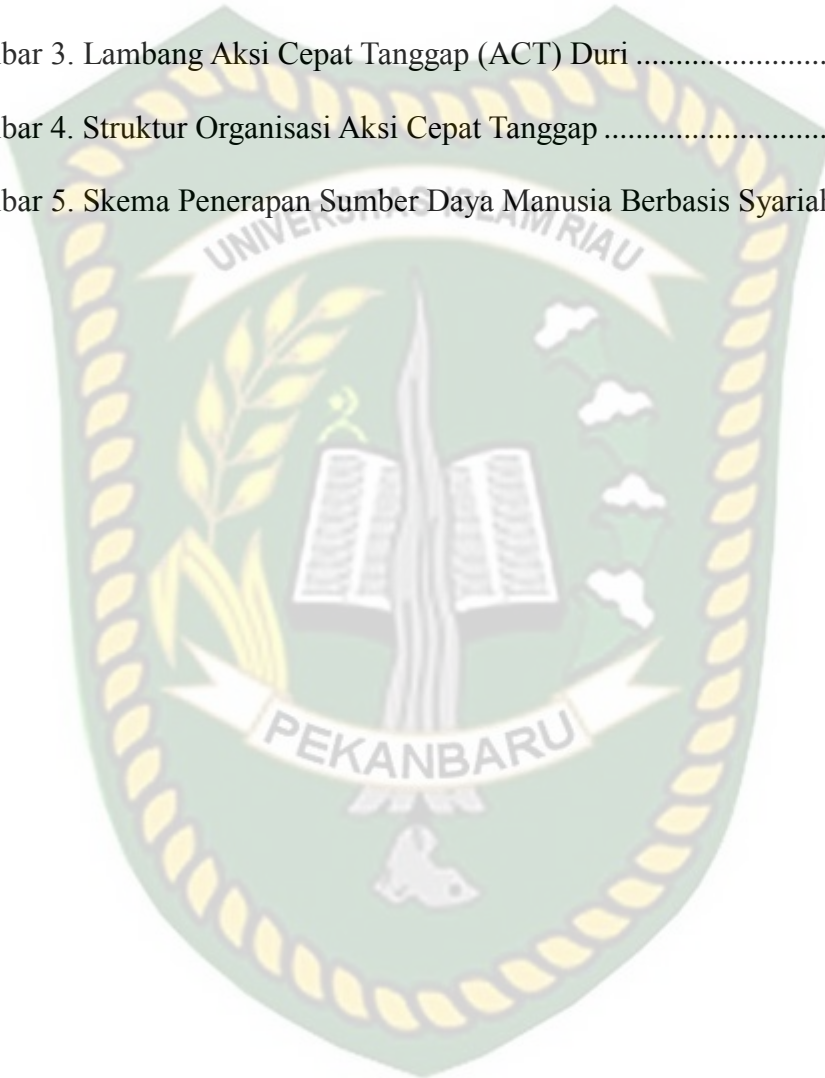
## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Qurban.....	5
Table 2. Data Wakaf.....	6
Table 3. Data Zakat.....	6
Tabel 4. Data Karyawan ACT Duri.....	7
Tabel 5. Konsep Operasional.....	35
Tabel 6. Jenis dan Jadwal Kegiatan.....	37



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	36
Gambar 2. Komponen Dalam Analisis Data Menurut Miles dan Huberman	42
Gambar 3. Lambang Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri .....	45
Gambar 4. Struktur Organisasi Aksi Cepat Tanggap .....	48
Gambar 5. Skema Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah .....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Pembimbing

Lampiran 2. Surat Keterangan Pra Riset

Lampiran 3. Surat Balasan ACT

Lampiran 4. Surat Riset

Lampiran 5. Balasan Riset ACT

Lampiran 6. Rekap Transaksi Donatur 2019-2020

Lampiran 7. Teks Wawancara

Lampiran 8. Dokumentasi

Lampiran 9. Surat Keterangan Bebas Plagiat

Lampiran 10. Bukti Translate Abstrak Bahasa Arab dan Bahasa Inggris



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Islam selalu mengajarkan bahwa segala sesuatu itu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Mulai dari prosesnya harus dilakukan dengan baik, rapih dan tidak boleh asal-asalan sebagaimana dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam sabdanya:

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

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memiliki peranan penting terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Ilmu manajemen ini sudah ada sejak zaman Rasulullah. Dulu kita mengenal manajemen konvensional, seiring dengan perkembangan ilmu manajemen hari demi hari sampai saat ini kita mengenal adanya manajemen syariah. Manajemen konvensional yang dimaksud disini ialah ilmu manajemen yang tidak berlandaskan nilai-nilai agama didalamnya dan juga tidak mendasarkan ke-Tuhanan dalam aktivitas manajemennya. Sedangkan manajemen syariah ialah ilmu manajemen yang yang mendasarkan ke-Tuhanan dan juga terdapat nilai-nilai agama di dalamnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu ilmu diantara ilmu manajemen lainnya. Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu yang mengatur orang-orang atau pegawai di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan untuk menjalankan visi misi maupun tujuan-tujuan lain yang sudah dirumuskan sebelumnya. Bukan saja pada konsep manajemen syariah akan tetapi

pada pengelolaan sumber daya manusia berbasis syariah. Oleh karena itu perkembangan ekonomi syariah tentunya harus didukung atau diimbangi dengan sumber daya manusia yang memahami hukum-hukum syariah serta kemampuan manajemen yang baik.

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan sekaligus pengendalian terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Penerapan sumber daya manusia berbasis syariah akan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang secara produktif.

Penerapan sumber daya manusia berbasis Syariah tentunya memperhatikan kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini dikarenakan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia sangat menentukan kinerja, produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian Sumber Daya Manusia lebih dituntut dengan adanya keterpaduan antara *knowledge, skill and ability* (KSA) dengan komitmen moral dan integritas pribadi. Moralitas yang dimaksud berdasarkan syariah yaitu *al-siddiq* (benar atau jujur), *al-amanah* (terpercaya, kredibel), *al-tabligh* (komunikatif, transparan), *al-fatanah* (cerdas, profesional) (Nuruddin, 2010).

Sumber daya manusia berbasis syariah tidak hanya dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan yang mementingkan keuntungan (*profit oriented*) dan bertujuan komersial tetapi diperlukan oleh institusi lain baik yang bersifat sosial,

maupun bersifat profit. Sumber daya manusia yang handal berbasis syariah pada hakikatnya harus diletakkan di atas fondasi kesadaran spiritual (hamba Allah) dan rasional (khalifah Allah). Tidak ada pertentangan antara kesadaran spiritual dengan kesadaran rasional dalam ekonomi syariah. Sebagai hamba Allah, manusia menjadi makhluk yang taat yang senantiasa melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, dan sebagai khalifah Allah, manusia menjadi makhluk yang sukses dan berhasil melalui dukungan ilmu pengetahuan.

Sejak 21 April 2005 secara Resmi diluncurkan Yayasan Aksi Cepat Tanggap (ACT) yang bergerak dibidang sosial dan kemanusiaan. ACT didukung oleh berbagai donatur dari masyarakat yang sangat peduli terhadap masalah kemanusiaan serta juga didukung oleh perusahaan melalui program kemitraan dan *Coorporate Social Responsibility* (CSR). Pada tahun 2012 ACT berkembang menjadi sebuah lembaga kemanusiaan global.

Pada tahun 2014 menjadi awal bagi ACT untuk menjalin kolaborasi kemanusiaan dunia. Dalam perkembangannya ACT mulai mengembangkan aktivitasnya mulai dari kegiatan tanggap darurat, kemudian berkembang ke program pemulihan pasca bencana, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat serta program berbasis keagamaan seperti qurban, zakat dan wakaf (Sumber: <https://act.id/home/in>)

Pada skala lokal, ACT mengembangkan jejaringan ke semua provinsi baik dalam bentuk jaringan relawan wadah MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) maupun dalam bentuk jaringan kantor cabang ACT. Jangkauan aktivitas program sekarang sudah sampai ke 30 Provinsi dan 100

Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia, salah satunya di Kabupaten Bengkalis tepatnya di Kecamatan Mandau, Duri.

Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.888 berdiri pada tanggal 18 Desember 2018. Sama halnya dengan ACT di berbagai provinsi yang ada di Indonesia, ACT Duri juga telah menjalankan berbagai program kemanusiaan seperti bantuan beras bagi keluarga prasejahtera Duri hingga program berbasis keagamaan seperti Global Qurban ketika lebaran Idul Adha, Global Wakaf, Global Zakat dan program kemanusiaan yaitu Solidaritas Kemanusiaan Dunis Islam (SKDI). Keempat program ini merupakan program yang besar atau dapat dikatakan program utama dan SKDI merupakan program paling unggul di ACT Duri (Sumber: <http://news.act.id/>).

Global Qurban menawarkan kemudahan dalam bertransaksi, kemudahan dalam memilih hewan qurban, Insya Allah jaringan kebermanfaatannya yang luas, dari pelosok Indonesia hingga Internasional. Global qurban selalu memastikan hewan qurban sampai kepada pihak yang benar-benar membutuhkan. Pada tahun 2019 lalu, ACT memperluas jangkauan Global Qurban hingga ke lebih dari 40 negara yang dilanda kelaparan dan kemiskinan akibat bencana dan konflik kemanusiaan. Pada Idul Adha 1441 Hijriah, pada tahun 2020, Global Qurban mengusung tema “Labbaik, Berkurban Terbaik”. Di mana pada kata “Labbaik” merupakan awal kalimat Talbiyah yang memiliki arti memenuhi perintah Allah Ta’ala (Sumber: <https://globalqurban.com/>)

Berikut data jumlah pequrban di ACT Duri pada tahun 2019 dan 2020:

**Tabel 1: Data Qurban 2019 dan 2020**

No	Tahun	Jumlah Pequrban	Jenis Hewan
1	2019	89 pequrban	Setara Kambing atau □ sapi
2	2020	73 pequrban	Setara Kambing atau □ sapi

Sumber: ACT Duri, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pequrban pada tahun 2019 terdapat 89 pequrban dengan hewan pilihan kambing, sedangkan pada tahun 2020 terdapat 73 pequrban dengan hewan pilihan kambing. Hal ini mengalami penurunan jumlahnya pequrban di tahun 2020 dengan selisih 16 pequrban.

Wakaf merupakan ibadah amaliyah yang memiliki potensi besar untuk dikembangkan. Sebuah harta benda yang diwakafkan, nilai dari wakafnya adalah tetap namun hasil dari wakaf selalu memberikan manfaat dari waktu ke waktu. Untuk itu diperlukan sebuah sistem pengelolaan secara profesional agar manfaat wakaf terus berlipat ganda.

Program wakaf dari global wakaf ditujukan untuk membantu masyarakat umum dalam pemenuhan kebutuhan dasar sekaligus dapat memberdayakan mereka sehingga lebih produktif dan berdaya.global wakaf memiliki empat pilihan manfaat wakaf, diantaranya Wakaf Pangan, Wakaf Pendidikan, Wakaf Kesehatan dan Wakaf Ekonomi Produktif. Global wakaf juga memberikan kemudahan dalam melakukan transaksi wakaf mulai dari setor tunai, transfer bank hingga bayar online (Sumber: <https://globalwakaf.com/>)

Berikut data jumlah Waqif (pewakaf) di ACT Duri pada Tahun 2019 dan 2020:

**Table 2: Data Pewakif 2019 dan 2020**

No	Tahun	Jumlah Pewakif
1	2019	37 pewakif
2	2020	172 pewakif

Sumber: ACT Duri, 2021

Berdasarkan tabel jumlah data pewakif diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya kenaikan jumlah pewakif yang signifikan pada tahun 2020 yaitu berjumlah 172 pewakif.

Harta wajib zakat yang telah tersimpan dalam kurun waktu satu tahun hijriah (haul) dan telah mencapai jumlah tertentu (nishab). Program Global Zakat menawarkan program-program pilihan yang pastinya memudahkan siapapun untuk menunaikan zakat. Global zakat menawarkan program-program pilihan yang memudahkan *mustahiq* (penerima zakat) serta *muzakki* (pemberi zakat). Yang Insya Allah, Global Zakat sebagai Lembaga pengelola zakat terpercaya akan terus berikhtiar untuk mengentaskan problematika umat, bukan hanya dalam negeri, bahkan luar negeri Indonesia (Sumber: <https://globalzakat.com/>)

Berikut data jumlah Muzakki (pezakat) di ACT Duri pada Tahun 2019 dan 2020:

**Table 3: Data Muzakki 2019 dan 2020**

No	Tahun	Jumlah <i>Muzakki</i>
1	2019	50 <i>muzakki</i>
2	2020	119 <i>muzakki</i>

Sumber: ACT Duri, 2021

Berdasarkan tabel jumlah data muzakki diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah *muzakki* pada tahun 2019 sebanyak 50 *muzakki* sedangkan pada tahun 2020 sebanyak 119 *muzakki* artinya terjadi kenaikan jumlah *muzakki* di tahun 2020 sebanyak 69 *muzakki*.

Dalam menjalankan berbagai program kemanusiaan terutama program berbasis keagamaan seperti qurban, zakat dan wakaf tentunya harus dilakukan oleh orang-orang yang memahami ketentuan sesuai syariat Islam. Artinya dalam menjalankan berbagai program keagamaan, ACT harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang berbasis syariah agar sumber dana yang diperoleh dari berbagai donatur dapat dialokasikan dengan baik dan dipergunakan sesuai dengan syariat Islam.

Untuk lebih jelasnya, berikut data karyawan ACT Duri dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4: Data Karyawan ACT Duri**

No.	Jabatan	Jenis Kelamin	Strata Pendidikan
1.	Pimpinan	Laki-Laki	Sarjana Pendidikan (S. Pd)
2.	Admin & Finance	Perempuan	Sarjana Komputer (S. Kom)
3.	Customer Relationship Management	Perempuan	Sarjana Sains Terapan Komunikasi (S. Tr. Kom)
4.	Program	Laki-Laki	Sarjana Teknik (S.T)
5.	Marketing Communication	Laki-Laki	Sarjana Pendidikan (S.Pd)
6.	Partnership I	Laki-Laki	Sarjana Pendidikan (S. Pd)
7.	Partnership II	Perempuan	Sarjana Teknik (S.T)
8.	General Affair	Laki-Laki	SMA

Sumber: ACT Duri, 2021

Bedasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari delapan karyawan yang bekerja di ACT tidak ada satupun karyawan yang berlatar belakang pendidikan

formalnya dari sarjana syariah artinya tidak ada satupun karyawan yang mempunyai atau mengetahui pengetahuan dasar pengelolaan SDM berbasis syariah. Sebagaimana visi dari ACT yaitu “Menjadi organisasi kemanusiaan global profesional berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global untuk mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik”. Hal inilah yang semakin membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang penerapan sumber daya manusia berbasis syariah.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka judul penelitian ini ialah **“Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Kantor Cabang Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini ialah bagaimana penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada kantor cabang Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada kantor cabang Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik dari segi teoritis dan praktisi.
2. Bahan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Kantor Cabang ACT Kota Duri.
3. Mengembangkan kemampuan berfikir dalam menganalisa suatu permasalahan serta menerapkan segala ilmu yang telah diperoleh.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar, sistematika penulisan proposal penelitian dibagi dalam tiga bab, yaitu:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian serta Sistematika Penulisan.

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

Bab ini menjelaskan Pengertian Penerapan, Pengertian Sumber Daya Manusia, Tantangan dan Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia, Pengertian Syariah, Fungsi dan Kegunaan Syariah, Pengertian Sumber Daya Insani, Pengertian Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, Penelitian Relavan, Konsep Operasional, dan Kerangka Konseptual.

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

Bab ini menjelaskan Jenis Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, Informan Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengelolaan Data, dan Teknik Analisis Data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Deskripsi Umum Temuan Penelitian dan Pembahasan Penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab berisi kesimpulan dan saran penelitian.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Penerapan

Secara *etimologi*, pengertian penerapan dalam kamus Webster yang dikutip oleh Astuti dan Zulkifli adalah penerapan berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to improvide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melakukan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu). Teori penerapan menurut Astuti dan Zulkifli menjelaskan bahwa terdapat empat variabel kritis dalam penerapan kebijakan *public* atau program diantaranya, komunikasi atau kejelasan informasi, konsistensi informasi ketersediaan sumber daya dalam jumlah dan mutu tertentu, sikap dan komitmen dari pelaksanaan program atau kebijakan birokrat dan struktur birokrasi atau standar operasi yang mengatur tata kerja dan tata laksana (Astuti dan Zulkifli, 2017).

Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah cara, proses dan perbuatan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli, penerapan merupakan suatu kegiatan yang mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain demi tercapainya tujuan tertentu dan untuk suatu keperluan yang diinginkan oleh suatu kelompok yang telah disusun dan dirancang sebelumnya.

Dalam Usman (2002:70), penerapan (*implementasi*) adalah sesuatu yang bermula pada aksi, aktivitas, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi tidak hanya sekedar aktivitas, melainkan suatu kegiatan yang sudah terencana dan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penerapan (*implementasi*) adalah serangkaian kegiatan yang menerapkan atau melaksanakan suatu teori maupun metode untuk mencapai tujuan maupun keperluan tertentu yang dilakukan oleh suatu kelompok dan individu yang sudah dirancang sebelumnya.

## **B. Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut William B. Werther dan Kelth Davis dalam (Ndraha, 2002: 9), sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”.

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam sebuah organisasi atau sering disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan, tanpa adanya manusia maka sumber daya perusahaan tidak dapat menghasilkan laba maupun nilainya sendiri. (Rusby, 2017: 46)

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi yang terdapat pada SDM sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan. Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal serta memadainya bahan, tanpa adanya SDM sulit bagi perusahaan atau organisasi itu untuk mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2017: 3)

Berdasarkan beberapa pengertian sumber daya manusia yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang satu-satunya bekerja dengan perasaan, akal dan pengetahuannya untuk menjalankan visi maupun tujuan dari perusahaan atau organisasi.

## 2. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu (Rusby, 2017:16):

### a. Fungsi perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

### b. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi pembentukan dan penyusunan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab.

### c. Fungsi pengarahan (*Directing*)

Fungsi ini ialah sebagai pemberi dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

d. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Ialah fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap semua kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerjayang telah dicapai.

Kemudian fungsi-fungsi lain Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Di dalamnya meliputi:

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu penentuan kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 2) Penarikan/perekrutan calon tenaga kerja (*recruitment*) yaitu menarik calon-calon tenaga kerja sebanyak mungkin yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.
- 3) Seleksi (*selection*) yaitu proses pemilihan calon tenaga kerja dari sejumlah calon-calon yang dikumpulkan melalui proses *recruitment*.
- 4) Penempatan (*placement*) ialah penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditentukan.
- 5) Pembekalan (*orientation*) dilakukan untuk memeberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang deskripsi jabatan, kondisi kinerja dan peraturan organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan SDM yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi. Di dalamnya meliputi:

- 1) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*).
- 2) Pengembangan Karir (*Career Development*)

c. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Bertujuan untuk memelihara keutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujudnya berupa rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada perusahaan. Di dalamnya meliputi:

- 1) Kompensasi Jabatan, yaitu usaha pemberian balas jasa atas prestasi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
- 2) Integrasi, yaitu menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antar tenaga kerja dengan organisasi yang menyangkut masalah motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik dan konseling.
- 3) Hubungan perburuhan, yaitu membahas masalah perjanjian kerja perburuhan, kesempatan bekerja sama, sampai menyelesaikan perselisihan perburuhan.
- 4) Pemisah/Pemutus hubungan kerja, yaitu menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja.

### 3. Tantangan Sumber Daya Manusia

Tantangan sumber daya manusia dalam Rusby (2017:7) terbagi menjadi dua, yaitu tantangan eksternal dan tantangan internal. Adapun uraiannya sebagai berikut:

#### a. Tantangan *Eksternal*

##### 1) Perubahan Lingkungan Bisnis yang Cepat

Dalam menghadapi lingkungan atau iklim bisnis yang cepat, maka perusahaan perlu menetapkan kebijaksanaan SDM sebagai berikut:

- Menghindari pengaruh positif seperti perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan.
- Dalam menghadapi perubahan yang mengharuskan penambahan pembiayaan (cost), perusahaan harus bisa mengatasinya sehingga dapat mempertahankan pasar/keuntungan yang sudah diraih.
- Memberikan kompensasi atau imbalan yang cukup tinggi pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif.

##### 2) Globalisasi

Dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia berarti mengharuskan dilakukannya usaha mengantisipasi sebagai berikut:

- Perusahaan harus bisa memiliki SDM yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis/ekonomi internasional seperti resesi, penurunan/kenaikan nilai uang.
- Perusahaan harus mampu memiliki SDM dengan kemampuan ikut serta dalam bisnis global/internasional dan perdagangan bebas.

### 3) Peraturan Pemerintah

Dalam setiap perusahaan harus memiliki SDM yang mampu membuat keputusan kebijaksanaan dan bahkan melakukan operasional bisnis, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dari pemerintah. Maka dari itu diperlukan SDM yang memiliki kemampuan mengarahkan supaya perusahaan terhindar dari situasi konflik, keresahan/kegelisahan, komplek dan lainnya terkhusus dari para pekerja dengan atau tanpa keikutsertaan serikat pekerja.

### 4) Perkembangan Pekerjaan dan Peranan Keluarga

Semakin banyak pasangan suami istri bekerja, sehingga sering terjadi kesulitan untuk bertanggung jawab secara optimal, karena sebagian waktunya digunakan untuk melaksanakan tanggung jawab di lingkungan keluarga masing-masing.

### 5) Kekurangan Tenaga Kerja yang Terampil

Tenaga kerja yang terampil sangat diperlukan, baik untuk melaksanakan pekerjaan teknis, maupun untuk pekerjaan manajerial dan pelayanan, yang tidak mudah mendapatkan yang kompetitif di antara yang tersedia di pasar tenaga kerja.

## b. Tantangan *Internal*

### 1) Posisi Organisasi dalam Bisnis yang Kompetitif

Untuk mewujudkan perusahaan atau organisasi yang kompetitif, diperlukan berbagai kegiatan MSDM yang dapat meningkatkan dan mengasah kemampuan SDM. Usaha itu dapat dilakukan dengan

mendesain sistem pemberian ganjaran yang mampu memotivasi berlangsungnya kompetisi prestasi antar para pekerja.

## 2) Fleksibilitas

Perusahaan atau organisasi membutuhkan pengembangan desentralisasi yang mengutamakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab secara berjenjang. Fleksibilitas juga menyangkut penggunaan tenaga kerja, dengan mengurangi kecenderungan mengangkat pekerja reguler (pekerja tetap). pengangkatan sebaiknya lebih difokuskan pada penggunaan tenaga kerja temporer (tidak tetap).

## 3) Pengurangan Tenaga Kerja

Manajemen SDM sering dihadapkan dengan keharusan untuk mengurangi tenaga kerjanya secara besar-besaran, dikarenakan berbagai sebab, misalnya resesi, berkurangnya aktivitas bisnis, dan lainnya. Inilah yang harus diatasi dengan cara memperbaiki struktur pekerja itu dari tingkat bawah dengan mendesain kembali proses produksi.

## 4) Tantangan Restrukturasi

Tantangan ini merupakan usaha menyesuaikan struktur organisasi atau perusahaan dilakukan karena perluasan atau penambahan dan sebaliknya juga pengurangan kegiatan bisnisnya.

## 5) Bisnis Kecil

Seperti yang dikemukakan diatas bisnis kecil yang terdiri dari banyaknya anak perusahaan yang saling memiliki ketergantungan dalam produk berupa barang atau jasa yang dihasilkan sebagai perwujudan

*network* (jaringan kerja) dalam berbisnis, sebagai perusahaan besar/raksasa yang tersebar di banyak lokasi.

6) Budaya Organisasi

Secara operasional budaya perusahaan akan mewarnai dan menghasilkan perilaku atau kegiatan berbisnis yang tanpa disadari akan menjadi kekuatan yang mampu atau tidak menjamin kelangsungan eksistensi organisasi/perusahaan.

7) Teknologi

Tantangan teknologi ialah tantangan yang tidak hanya sekedar menyangkut pembiayaan (*cost*), karena bagi MSDM hubungannya terkait pada keharusan menyediakan tenaga kerja yang terampil dalam menggunakan teknologi, baik dari luar maupun melalui pengembangan tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

8) Serikat Pekerja

Adanya kerjasama, organisasi atau perusahaan setidaknya-tidaknya harus berusaha agar serikat pekerja tidak menjadi penghambat proses produksi, dengan tidak menempatkannya sebagai lawan.

## C. Teori Syariah

### 1. Pengertian Syariah

Menurut *etimologi* syariah berarti jalan lurus yang harus diturut, dalam makna lain syariah yaitu jalan tempat keluarnya air untuk minum. Sedangkan menurut *terminology* syariah adalah hukum-hukum Allah ta'ala yang diturunkan

kepada Nabi-Nya bagi kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat (Sutisna, 2015:1)

Kata Syari'ah berasal dari kata *syara'a*. menurut Ar-Razi dalam bukunya Mukhtar-us syara'a bisa berarti nahaja (menempuh), awdhaha (menjelaskan) dan bayyan-al masalik (menunjukkan jalan). Sedangkan menurut Al-jurjani bisa juga artinya mahzab dan thriqah mustaqim / jalan yang lurus. (Nurhayati, 2018).

Menurut Daud (2011:46) dalam Nurhayati (2018) menguraikan bahwa secara harfiah yang dimaksud dengan syariat atau ditulis dengan *syari'ah* adalah jalan ke sumber (mata) air yakni jalan lurus yang harus diikuti oleh setiap muslim, syariat merupakan jalan hidup muslim, ketetapan-ketetapan Allah dan ketentuan Rasu-Nya, baik berupa larangan maupun berupa larangan maupun berupa suruhan, meliputi seluruh aspek hidup dan kehidupan manusia.

Menurut Manzhur dalam (Anwar, 2007:4) mengutip bahwa kata syari'ah berarti jalan, dan lebih khusus lagi jalan menuju ke tempat air. Dalam pemakaian *religusnya*, syariah jalan yang digariskan Tuhan menuju kepada keselamatan atau lebih tepatnya jalan menuju Tuhan. Ajaran-ajaran yang dibawa oleh Nabi Muhammad Saw disebut syariah karena merupakan jalan menuju Tuhan dan menuju keselamatan abadi.

Dari beberapa pengertian mengenai syariah diatas dapat disimpulkan bahwa syariah merupakan jalan menuju kebenaran yang diberikan oleh Allah dan ajaran yang diberikan Rasulullah untuk kita sebagai umat muslim agar mendapat kemaslahatan baik didunia hingga akhirat.

## 2. Fungsi dan Kegunaan Syariah

Fungsi *syari'ah* adalah sebagai jalan atau jembatan untuk umat manusia dalam berpijak dan berpedoman. Tidak hanya itu *syari'ah* menjadi media berpola hidup di dunia agar sampai ke kampung tujuan terakhir (akhirat) dan tidak sesat. Dengan kata lain supaya manusia dapat membawa dirinya di atas jalur *syari'at* sehingga pada gilirannya dia akan hidup tertib, teratur dan tentram dalam menjalin hubungannya baik dengan *Khalik* (pencipta) atau yang disebut *hablum minallah*, hubungan dengan sesama manusia disebut dengan *hablum minannas*, serta hubungan dengan alam lingkungan lainnya yang disebut *hablum minal alam*. Hubungan yang baik ini akan mempunyai nilai ibadah dan tentunya dengan menjalankan ibadah yang baik berupa ibadah langsung ini akan membuahkan predikat baik dari Allah Swt dan pada akhirnya akan mendapatkan *hasanah fi dunya* dan *hasanah fil akhirat* sehingga dia selamat di dunia dan di akhirat itulah yang menjadi tujuan semua manusia yang beriman (Sutisna, 2015:4)

Manusia dalam hidupnya terkait dengan fungsi *syari'ah* pada garis besarnya ada dua macam yaitu (Sutisna, 2015:5):

- a. Manusia sebagai hamba di mana harus mehambakan dirinya di hadapan *Khalik* (Allah Swt).
- b. Manusia sebagai khalifah di muka bumi (mengurus dan mengatur tatanan hidup dan kehidupan).

Sudah pasti jika hidup berpola pada syariah tersebut, akan melahirkan kesadaran berperilaku sesuai dengan dua fungsi tersebut di atas di mana sebagai

seorang hamba kita mempunyai tugas untuk beibadah, sesuai dengan firman Allah Swt dalam Al-Qur'an pada surah Az- Zariyat: 56

٥٦ – لِيَعْبُدُونَ إِلَّا وَالْإِنْسَانَ الْجِنَّ خَلَقْتُ وَمَا

Artinya: “*Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku.*” (Qur'an Kemenag:21)

Selain itu, manusia juga sebagai *khalifah* di muka bumi, maka ia memiliki tugas untuk menjalankan *amanah* Allah sesuai dengan firman-Nya dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab: 72

﴿ وَالْجِبَالِ وَالْأَرْضِ السَّمَوَاتِ عَلَى أَنَّهُ الْأَمَّ عَرَضْنَا إِنَّا

- جَهُولًا ظُلُومًا كَانَ إِنَّهُ الْإِنْسَانَ وَحَمَلَهَا مِنْهَا وَأَشْفَقْنَ يَحْمِلْنَهَا أَنْ فَابِيْنَ

٧٢

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung; tetapi semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir tidak akan melaksanakannya (berat), lalu dipikullah amanat itu oleh manusia. Sungguh, manusia itu sangat zalim dan sangat bodoh.*” (Qur'an Kemenag: 21)

Maka agar manusia menjalankan fungsi sebagai *khalifah* di muka bumi maka Allah telah menurunkan *syari'at* Islam yang berguna untuk mengantarkan manusia guna mendapat ridho-Nya sehingga mendapat kebahagiaan yang hakiki sesuai dengan ayat Al-Qur'an diatas. Adapun ringkasnya fungsi tersebut adalah untuk membuat kehidupan yang *ma'rufat* (kebaikan) serta mewujudkan keadilan sesuai dengan Firman Allah Q.S An-Nahl: 90

﴿ الْقُرْبَىٰ ذِي وَائْتَايَ وَالْإِحْسَانَ بِالْعَدْلِ يَا أُمَّرُ اللَّهُ إِنَّ

٩٠ - تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ بِغِيِّ وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيَنْهَى

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (Qur’an Kemenag:21)

#### D. Sumber Daya Insani

##### 1. Pengertian Sumber Daya Insani

Kata *insani* dan manusia itu mempunyai arti yang sama. Di dalam Islam dikenal adanya konsep *Insan Kamil* (manusia seutuhnya). *Insan Kamil* merupakan *mukmin* yang didalam dirinya mempunyai kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan. (Jusmaliani, 2011: 5).

Menurut Mathis dan Jackson Sumber Daya Insani adalah rancangan sitem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga terungkap dalam Al-Quran yang menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki banyak potensi dalam dirinya (Hardana, 2015).

Sumber Daya Insani (SDI) diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya insani merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Rois, 2018:22).

Sumber daya insani (SDI) adalah orang-orang yang berada di dalam perusahaan yang mana mereka melakukan berbagai jenis pekerjaan dan memeberikan sumbangan pemikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. (Sukirno, dkk 2017: 173)

Sumber daya insani adalah kekuatan terbesar dalam pengolahan sumber daya yang ada dimuka bumi. Manusia diciptakan Allah sebagai khalifah di muka bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk, dan seluruh alam semesta. Karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini untuk kemaslahatan umat manusia (Hardana, 2015).

#### E. Pengertian Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah Swt yang memiliki akal pikiran dan hawa nafsu. Sehingga manusia memiliki kedudukan serta keistimewaan diantara makhluk ciptaan Allah yang lain, tidak hanya itu manusia juga makhluk pilihan yang dimuliakan Allah Swt. Dalam Al-Quran surah Al-Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

*Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan khalifah di muka bumi, itu orang yang membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan Berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Qur’an Kemenag, 2021)*

Dari terjemahan surah Al-Baqarah di atas dapat kita ketahui bahwa manusia juga diciptakan Allah untuk menjadi *kahlifah* di bumi ini.

Adanya konsep *insan kamil* dalam Islam atau yang dikenal dengan manusia seutuhnya (*a whole man concept*). *Insan kamil* yang berarti yang didalam diri seorang mukmin terdapat kebijaksanaan, kekuatan wawasan dan perbuatan.

Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia atau yang dikenal dalam Islam sebagai sumber daya insani adalah sumber daya yang memiliki kekuatan terbesar dalam sebuah organisasi. Sehingga keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam Islam sumber daya insani ialah orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan maupun organisasi yang memiliki 4 sifat , yang mana sifat ini dijadikan acuan dalam membina SDI yaitu : *Siddiq, Amanah, Fatanah, Tabhlig*. Sehingga dalam menjalankan visi misi maupun tujuannya para karyawan bisa menghadapi rintangan dan bisa bertanggung jawab diatas pekerjaannya.

Riawan (dalam Fahmi, dkk 2014: 125) berpendapat bahwa syarat utama SDM syariah pastinya muslim bukan soal *skill* dan *knowledge* tentang syariah , yang terpenting adalah berkarakter dan berperilaku syariah. Soal *skill* dan *knowledge* bisa dikembangkan.

MSDM yang ada dalam Islam adalah 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 yang baik ialah *siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang *riil* untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia insani (Rezadien, 2018)

#### F. Penerapan SDM Berbasis Syariah

Ada dua teori yang dijadikan dasar penerapan sumber daya manusia berbasis syariah yaitu Basalamah (2015) dalam (Antika, 2018) dan pendapat Fauzia dan Riyadi (2014: 283) dalam (Novradewi, 2017) menguraikan bahwa empat sifat Rasulullah Saw yang dikaruniakan Allah Swt secara sempurna (*shiddiq, amanah, fathanah dan tabligh*) merupakan kunci sukses dan teladan bagi pembentukan karakter yang baik untuk sumber daya manusia. Keempat sifat ini juga merupakan suatu sikap ideal yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia perusahaan. Adapun penjabaran dari keempat sifat ini sebagai berikut:

##### a. *Shiddiq* (Benar)

Kata *shiddiq* artinya benar dan jujur. Kata *shiddiq* sama dengan *shiqiq, shadaqah, sahadaqaah* (pergaulan). Artinya, seorang pemimpin harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan perusahaan yang bersifat strategis. Sebagai pemimpin perusahaan, ia harus selalu jujur kepada semua pihak (pemegang saham, customer/nasabah, *competitor*/pesaing) maupun kepada karyawan sendiri, sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan kebenaran dan kejujuran. Tidak hanya pemimpin, begitu juga dengan seorang marketing ia

akan senantiasa *shiddiq* kepada pelanggannya, bertransaksi dengan nasabah dan membuat perjanjian dengan mitra bisnis serta memberikan informasi yang jujur terhadap produknya. *Shiddiq* merupakan hakekat kebaikan yang memiliki dimensi luas, karena mencakup segenap aspek keislaman. Hal ini juga dijelaskan dalam firman Allah dalam Al-Quran Surah Al-Baqarah: 177

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ  
وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا  
عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَٰئِكَ هُمُ  
الْمُتَّقُونَ

*Artinya: “Kebajikan itu bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan ke barat, tetapi kebajikan itu ialah (kebajikan) orang yang beriman kepada Allah, hari akhir, malaikat-malaikat, kitab-kitab, dan nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang yang dalam perjalanan (musafir), peminta-minta, dan untuk memerdekakan hamba sahaya, yang melaksanakan salat dan menunaikan zakat, orang-orang yang menepati janji apabila berjanji, dan orang yang sabar dalam kemelaratan, penderitaan dan pada masa peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar; dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa”. (Qur’an Kemenag, 2021)*

Indikator yang diukur dari *shiddiq* adalah sebagai berikut:

- 1) Kejujuran; jujur dapat diartikan adanya kesesuaian keselarasan antara apa yang disampaikan/diucapkan dengan yang dilakukan/kenyataan yang ada. Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada (Srijanti, Purwanto s.k, Wahyudi Pramono, *Etika*

*Membangun Masyarakat Islam Modern*, Yogyakarta; Graha Ilmu, 2007: 89).

Dalam dunia kerja, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, pelaporan, janji, pelayanan, mengakui kelemahan dan kekurangan untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu.

- 2) Hormat; Rasulullah sangat dihargai dan dihormati oleh semua orang termasuk para pemimpin Mekkah. Nabi memiliki kepribadian dan kekuatan bicara, yang demikian memikat dan menonjol sehingga siapapun yang pergi kepadanya pasti akan kembali dengan keyakinan dan ketulusan dan kejujuran pesannya. Dalam hal ini perlunya sikap saling menghormati atau menghargai antar sesama tentunya diperlukan agar tercipta hubungan baik antar pimpinan dan pegawai, antar pegawai dan nasabah.
- 3) Terbuka; dalam hal ini yang dimaksud terbuka ialah dalam menawarkan suatu produk tidak sesuatu yang ditutup-tutupi atau kekurangan apapun yang terdapat pada suatu produk harus disampaikan.

b. *Amanah* (Terpercaya)

*Amanah* berarti dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. *Amanah* bisa bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Kata *amanah* berkorelasi dengan aman dan iman. Ini artinya, secara konsep orang-orang yang beriman yang sudah diberi *amanah* harus

menjamin *amanah* yang sudah diberikan agar aman. Jika orang-orang beriman berlaku sebaliknya terhadap *amanah*, berarti iman yang ada pada diri insan tersebut belumlah imun (kebal). Secara umum *amanah* dari Allah SWT kepada manusia ada dua, yaitu ibadah dan khalifah. Amanah sering juga dipahami sebagai kejujuran karena memang orang yang jujur pasti memegang dan menjalankan *amanah* dengan baik. Kejujuran yang ada pada diri seseorang membuat orang lain senang berteman dan berhubungan dengan dia. Seorang pebisnis harus mempunyai sifat amanah, konsekuensinya *amanah* adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak. Di dalam bisnis, pemupukan relasi sangat diperlukan, karna relasi ini sangat membantu kemajuan bisnis jangka panjang.

Indikator yang diukur dari *amanah* adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab; dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seseorang harus dituntut untuk bertanggung jawab atas sesuatu yang sudah diamanahkan kepadanya. Seperti halnya Rasulullah ketika mendapat perintah dari Allah untuk mensyiarkan agama Islam sebagai agama yang paling benar, beliau banyak mendapat cacian, makian bahkan mendapat ancaman dari para kaum quraisy, tetapi Rasulullah tidak pernah berhenti karena perintah ini sudah di amanahkan kepada nya.
- 2) Dipercaya; jauh dari sebelum Nabi Muhammad diangkat menjadi Rasul beliau sudah mendapat gelar *al-amin* (dapat dipercaya) dari pengikut bahkan orang-orang yang membencinya. Pemmimpin yang benar-benar

*amanah* adalah pemimpin yang benar-benar bertanggungjawab pada *amanah* tugas dan kepercayaan.

- 3) Prinsip; prinsip disini dimaknai orang yang konsisten dan memegang teguh ucapannya. Orang yang berprinsip juga tidak akan mudah terpengaruh oleh lingkungan dan keadaan. Setiap ucapan dan tindakannya selalu dipertimbangkan, sehingga dapat dipastikan bahwa orang yang berprinsip pasti *amanah*. Misalnya ketika kita memutuskan untuk tidak bertransaksi menggunakan bank konvensional, maka dimanapun dan dalam keadaan apapun kita tetap bertransaksi dengan bank Syariah.

c. *Fathanah* (Cerdas atau Cerdik)

*Fathanah* juga dapat diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Setiap orang secara potensial dibekali potensi-potensi yang kuat. Namun, secara aktual harus dikembangkan, harus dibina dan harus dididik. Kecerdikan merupakan keunggulan yang berkaitan dengan produktivitas. *Fatanah* juga berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Seorang pemimpin perusahaan yang *fathanah* artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Dalam bisnis, pekerja yang dipilih harus pintar dan cerdas karena mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi

baru dan cara kerja baru serta hal lainnya. Tanpa pekerja yang cerdas perusahaan akan sulit menghasilkan *inovasi-inovasi* baru.

Indikator yang diukur dari *fathanah* adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan; kecerdasan yang dimaksud ialah mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Sehingga dalam bisnis, pekerja yang di pilih ialah pekerja yang pintar dan cerdas agar dapat menciptakan inovasi baru dengan berkembangnya teknologi yang baru.
- 2) Profesional; dalam melaksanakan suatu pekerjaan pegawai dikatakan profesional apabila dia bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan misalnya, seorang pegawai dikatakan profesional apabila mereka memberikan pelayanan secara cepat dan tepat. profesional juga berkaitan dengan tidak mencampur adukkan antara masalah pekerjaan dan masalah pribadi.
- 3) Toleransi; toleransi sangat diperlukan dalam bermitra agar terciptanya kerukunan antar pegawai, antar pimpinan dan bawahan, antar pegawai dan konsumen. Pegawai yang profesional pasti menerapkan sikap saling toleransi antar sesama.

d. *Tabligh* (Transparan)

*Tabligh* adalah kemampuan untuk berkomunikasi. Rasulullah SAW selalu menyampaikan apa saja yang datang dari Allah SWT untuk kepentingan kehidupan umat manusia. Orang yang memiliki sifat *tabligh*

akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan. Terlebih lagi pesan ilahi tentu membutuhkan sistem dan jaringan serta alat-alat komunikasi. Ini artinya bahwa kebenaran tidak boleh disembunyikan dan perlu disampaikan bahkan diekspos. Tabligh juga berarti transparan dan dialogis karena menolong akan sangat cepat melahirkan kejenuhan. Dalam perusahaan seorang pemimpin haruslah mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan mitra kerjanya yang lain.

Indikator yang diukur dari *tabligh* adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi; memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan bagus merupakan hal yang harus dimiliki oleh pelaku bisnis agar dapat menjelaskan visi dan misi dengan benar, menawarkan produk kepada pasarnya. Dalam menyiarkan agama islam Rasulullah memiliki kemampuan menyampaikan (*tabligh*) risalah kepada umat manusia.
- 2) Informasi; tentunya selain memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan bagus harus diimbangi dengan informasi yang jelas dan akurat.
- 3) Melayani; merupakan bagian akhir setelah seseorang mampu berkomunikasi dengan baik dan bagus dan menyampaikan informasi yang jelas. Dalam hal ini tentunya pelayanan yang diberikan haruslah sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Sehingga nasabah atau konsumen mendapatkan hak mereka dan merasa puas dengan pelayanan yang telah diberikan.

## F. Penelitian Relevan

Mei Sulastri Sonya Aziziyah (2014) meneliti tentang “*Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah selama ini proses rekrutmen, seleksi, kontrak kerja, penilaian, training dan pengembangan dan kompensasi dalam bidang MSDM di organisasi atau perusahaan sudah sesuai dengan ajaran agama Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan tidak merasa keberatan dengan penerapan manajemen Islam dalam lingkungan yang kondusif. Mereka dapat beribadah dengan lancar dan tepat waktu serta berdakwah di sekitar lingkungan outlet dan juga penerapan sistem *spiritual company* di Waroeng Group memberikan dampak yang signifikan kepada seluruh karyawan *outlet*, konsumen, mitra bisnis, warga sekitar dan masyarakat pada umumnya, sehingga dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sistem *spiritual company* di Waroeng Group ini menciptakan perusahaan Islami serta melahirkan etos kerja Islami.

Adapun persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya:
  - a. Subjek penelitiannya adalah pegawai atau sumber daya manusianya.

- b. Penelitiannya sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia berbasis syariah.

2. Perbedaannya:

- a. Lokasi penelitiannya adalah di Kecamatan Mandau
- b. Instansi penelitian di Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri

Yuniati (2016) meneliti tentang “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS) Yogyakarta*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah bahwa strategi jangka pendek pengembangan SDM berbasis syariah di BPRS BDW yaitu sudah relevan dengan perubahan dan perkembangan perbankan syariah.

Adapun persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya ialah terdapat pada subjek dalam penelitian yaitu pimpinan dan karyawan.
2. Perbedaannya terdapat pada objek penelitian yaitu strategi pengembangan SDM berbasis syariah, sedangkan penulis penerapan SDM berbasis syariah.

Selanjutnya peneliti juga menemukan jurnal penelitian dari Savira Razadien Ramadhani (2018) tentang “*Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan dan pemberdayaan sumber

daya insani di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dan untuk mengetahui implementasi konsep pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya insani. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa konsep pengelolaan dan pemberdayaan tersebut didasarkan pada nilai-nilai Islam seperti budaya senyum kepada orang lain, ramah kepada pasien, bertutur kata sopan dan bertata krama serta tidak lupa untuk mengingatkan dan mengajak sesama dalam hal kebaikan.

Adapun persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya sama sama menggunakan metode kualitatif.
2. Perbedaannya objek penelitiannya yaitu pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya insani, sedangkan penulis penerapan sumber daya manusia berbasis syariah.

#### G. Konsep Operasional

Berikut ini konsep operasional usulan penelitian tentang penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada ACT di Duri.

**Tabel 5. Konsep Operasional**

Konsep	Dimensi	Indikator
Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri	Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah	1. <i>Shiddiq</i> (Benar): a. Kejujuran b. Hormat c. Terbuka 2. <i>Amanah</i> (Terpercaya): a. Tanggung Jawab b. Percaya c. Prinsip

	3. <i>Fathanah</i> (Cerdas): a. Kecerdasan b. Profesional c. Toleransi
	4. <i>Tabligh</i> (Transparan): a. Komunikasi b. Informasi c. Melayani

Sumber: Data Olahan, 2021

## H. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1: Kerangka Konseptual**



Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah mempunyai sifat *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang lebih menekankan pada hal yang terpenting yang meliputi kejadian/fenomena/gejala sosial yang menjadi objek penelitian. (Satori, 2014:22)

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

##### B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor cabang Aksi Cepat Tanggap (ACT) Mandau, Kabupaten Bengkalis yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.888 di Saping Kantor Camat Mandau sedangkan waktu penelitiannya pada bulan Februari 2021 dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 4: Jenis dan Jadwal Kegiatan**

No	Jenis Kegiatan	Bulan																			
		Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Pengolahan dan Analisis Data																				



1. Informan kunci (*key informan*) ialah 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 adalah mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan informasi kunci yaitu sebagai berikut:

1. Informan kunci dalam penelitian ini ialah Pimpinan Kantor Cabang ACT, *Admin & Finance* dan *Customer Relationship Management*.

#### **E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data-data yang kongkrit yaitu data primer dan data sekunder yang benar-benar mendukung dalam mengumpulkan data.

##### **1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dalam dua bagian, yaitu sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang di peroleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek

penelitian. Adapun data primer dalam penelitian ini adalah wawancara kepada Pimpinan Kantor Cabang ACT, *Admin & Finance* dan *Customer Relationship Management*.

- b. Data sekunder yaitu yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan. Data sekunder disebut juga sebagai data tambahan. Penulis memperoleh data atau informasi melalui koran, dokumentasi, artikel media internet, dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah sebagai penunjang penelitian.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Menimbang penelitian ini adalah penelitian lapangan, maka untuk pengumpulan data dan informasi penulis menggunakan metode sebagai berikut:

**Observasi** :Menurut Kartono (1980) (dalam Gunawan, 2013:143) *Observasi* adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dengan jalan pengamatan dan pencatatan.

**Wawancara** :Wawancara adalah proses memperoleh keterangan yang bertujuan untuk penelitian yaitu dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau *responden* dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) (Nazir, 2009:193)

**Dokumentasi** :Dokumentasi adalah cara lain atau alat lain untuk mengumpulkan data yang berupa foto-foto, buku, dokumen-dokumen, koran, media dan sumber informasi lainnya.

#### **F. Teknik Pengolahan Data**

Pengelolaan data dilakukan setelah semua data terhimpun dan telah dapat memberikan gambaran yang menyeluruh tentang objek penelitian dengan cara menggunakan rumus-rumus tertentu. (Misbahuddin, 2013: 23)

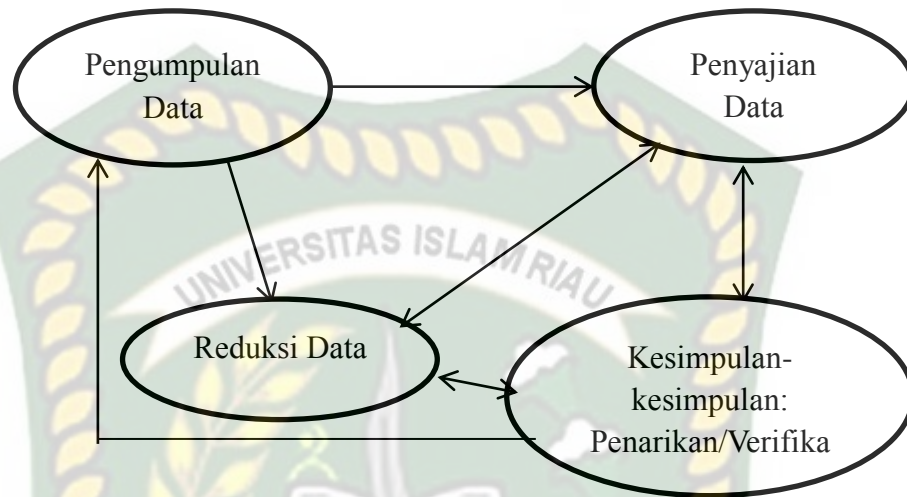
#### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses sistematis pencarian dan pengaturan dengan wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lainnya yang penulis kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman penulis dan untuk memungkinkan penulis menyajikan hasil yang telah ditemukan kepada orang lain (Emzir, 2012:85)

Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, maka analisa dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan dilakukan setelah pengumpulan data selesai. Di mana data tersebut dianalisa secara cermat dan teliti sebelum disajikan dalam bentuk laporan yang utuh dan sempurna.

Menurut Miles adn Huberman, aktivitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sampai datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data redustion*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Sugiono, 2014:91).

**Gambar 2: Komponen Dalam Analisis Data Menurut Miles dan Huberman**



Sumber: Data Olahan, 2021

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memfokuskan hal-hal yang penting terhadap apa yang diteliti. Oleh karena itu data yang diperoleh oleh peneliti dilapangan dengan jumlah yang cukup banyak, maka peneliti harus mencatat dengan teliti dan rinci.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Langkah selanjutnya setelah data direduksi yaitu mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, yang sering digunakan untuk menyajikan data yaitu dengan teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing / Verification*

Langkah terakhir dalam menganalisis data kualitatif menurut Miles and Huberman yaitu menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan akan bersifat sementara apabila belum terdapat bukti-bukti yang ada atau valid dan konsisten

saat peneliti kembali kelapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan peneliti merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Aksi Cepat Tanggap (ACT)

Tanggal 21 April 2005, Aksi Cepat Tanggap (ACT) secara resmi diluncurkan secara hukum sebagai yayasan yang bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan. Untuk memperluas karya, ACT mengembangkan aktivitasnya, mulai dari kegiatan tanggap darurat, kemudian mengembangkan kegiatannya ke program pemulihan pascabencana, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, serta program berbasis spiritual seperti Qurban, Zakat dan Wakaf.

ACT didukung oleh donatur publik dari masyarakat yang memiliki kepedulian tinggi terhadap permasalahan kemanusiaan dan juga partisipasi perusahaan melalui program kemitraan dan Corporate Social Responsibility (CSR). Sebagai bagian dari akuntabilitas keuangannya ACT secara rutin memberikan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik kepada donatur dan pemangku kepentingan lainnya, serta mempublikasikannya melalui media massa.

Sejak tahun 2012 ACT mentransformasi dirinya menjadi sebuah lembaga kemanusiaan global, dengan jangkauan aktivitas yang lebih luas. Pada skala lokal, ACT mengembangkan jejaring ke semua provinsi baik dalam bentuk jaringan relawan dalam wadah MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) maupun dalam bentuk jaringan kantor cabang ACT. Jangkauan aktivitas program

sekarang sudah sampai ke 30 provinsi dan 100 kabupaten/kota di seluruh Indonesia.

Pada skala global, ACT mengembangkan jejaring dalam bentuk representative person sampai menyiapkan kantor ACT di luar negeri. Jangkauan aktivitas program global sudah sampai ke 22 Negara di kawasan Asia Tenggara, Asia Selatan, Indocina, Timur Tengah, Afrika, Indocina dan Eropa Timur. Wilayah kerja ACT di skala global diawali dengan kiprah dalam setiap tragedi kemanusiaan di berbagai belahan dunia seperti bencana alam, kelaparan dan kekeringan, konflik dan peperangan, termasuk penindasan terhadap kelompok minoritas berbagai negara.

**Gambar 3. Lambang Aksi Cepat Tanggap (ACT)**



Sumber: ACT Duri, 2021

Dengan spirit kolaborasi kemanusiaan, ACT mengajak semua elemen masyarakat dan lembaga kemanusiaan untuk terlibat bersama. Berbekal pengalaman selama puluhan tahun di dunia kemanusiaan, kami melakukan

edukasi bersama, membuka jaringan kemitraan global yang menjadi sarana kebersamaan. Semua program global ACT menjadi sarana merajut kemitraan berbagai lembaga amil zakat, komunitas peduli, artis dan publik figur yang memiliki visi yang sama untuk kemanusiaan.

Tahun 2014 menjadi awal bagi ACT untuk menjalin kolaborasi kemanusiaan dunia, bersamaan dengan visi baru: menjadi lembaga kemanusiaan global profesional, berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global, kami ingin mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik. Menghadirkan sebuah dunia yang nyaman bagi umat manusia, dunia beradab dan memiliki peradaban mulia di bawah naungan cahaya ilahi. Cita-cita ini akan menjadi nyata dengan keterlibatan semua pihak. Kami memiliki keyakinan penuh, bantu kami untuk bersama mewujudkannya.

Yayasan Aksi Cepat Tanggap sebagai pemilik dan pengelola situs [indonesiadermawan.id](http://indonesiadermawan.id) didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 2 (dua) tertanggal 21 April 2005 sebagaimana telah mendapatkan pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor C-1714.HT.01.02.TH 2005 Tanggal 1 November 2005. Yayasan Aksi Cepat Tanggap telah memiliki Izin Kegiatan beroperasi dari Pemerintah Provinsi DKI Jakarta melalui surat nomor 155/F.3/31.74.04.1003/-1.848/e/2019 yang berlaku sampai dengan 25 Februari 2024. Yayasan Aksi Cepat Tanggap juga telah memiliki izin PUB (Pengumpulan Uang dan Barang) dari Kementerian Sosial melalui Surat Keputusan Menteri Sosial Nomor 239/HUK-UND/2020 untuk kategori umum dan nomor 241/HUK-UND/2020 untuk

kategori Bencana, izin tersebut selalu diperbaharui setiap 3 (tiga) bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Indonesia (<https://act.id/home/in>)

ACT cabang Riau resmi dibuka pada 4 Maret 2017 di jalan HR. Soebrantas Pekanbaru. ACT cabang Duri yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No. 888 berdiri pada tanggal 18 Desember 2018. Keberadaan ACT Duri pun turut disambut baik oleh kalangan banyak, hal ini terbukti dengan banyaknya kerjasama dengan berbagai pihak sehingga mempermudah mereka dalam mendapatkan donasi dari para donator. Sama halnya dengan berbagai ACT diberbagai provinsi yang ada di Indonesia, ACT Duri juga telah menjalankan berbagai program kemanusiaan seperti bantuan beras bagi keluarga prasejahtera Duri.

## **2. Profil Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri**

- a. Nama Lembaga : Aksi Cepat Tanggap (ACT) Duri
- b. Alamat Lengkap : Jl. Jendral Sudirman No.888 Kel. Air Jamban Kec. Mandau Kab.Bengkalis Duri Riau
- c. No. Telepon : (0765) 5632016 / 813-8000-7516
- d. Email: [act.duri@act.id](mailto:act.duri@act.id)

## **3. Visi dan Misi**

### a. Visi

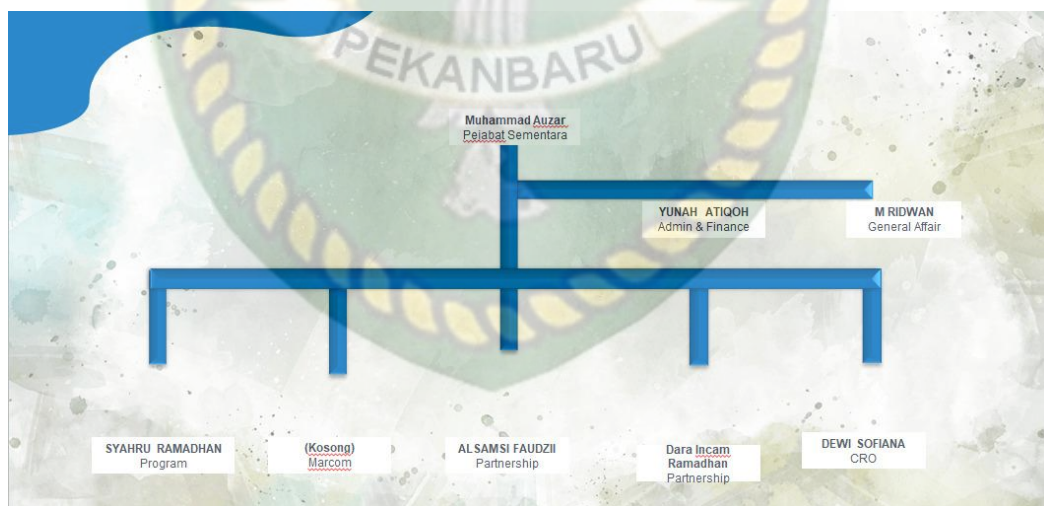
Menjadi organisasi kemanusiaan global profesional berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global untuk mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik.

### b. Misi

- 1) Mengorganisir dan mengelola berbagai persoalan kemanusiaan secara terencana, terkonsep, terintegrasi, dan berkesinambungan sehingga menjadi formula ideal dalam mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala lokal, nasional, regional, maupun global.
- 2) Mengorganisir dan mengelola segala potensi kedermawanan masyarakat global sebagai modal sosial untuk mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala lokal, nasional, regional, maupun global.
- 3) Mengorganisir dan mengelola segala potensi kerelawanan global sebagai modal sosial untuk mengatasi berbagai problem kemanusiaan baik dalam skala lokal, nasional, regional, maupun global.

#### 4. Struktur Organisasi Aksi Cepat Tanggap

**Gambar 4. Struktur Organisasi Aksi Cepat Tanggap**



#### 5. Program Aksi Cepat Tanggap

Dalam kegiatannya, Aksi Cepat Tanggap membagi program kerjanya menjadi tiga bagian diantaranya sebagai berikut:

### a. Program Global

Program global adalah program yang dilakukan untuk membantu masyarakat yang cakupannya global atau di luar negeri, diantara kegiatannya yaitu:

#### 1) *Winter Aid*

Jangan biarkan bumi Syam membeku, awal musim dingin telah tiba di Bumi Syam. Menambah kegelisahan hidup dalam konflik berdarah yang terus menghujani negeri Palestina dan Suriah. Suhu perlahan turun dan langit semakin menggelap sendu, menambah duka manusia-manusia mulia yang kini masih menjalani hidup terlunta dalam pengungsian dan peruntuhan bangunan. Di tengah atmosfer kecamuk perang bersenjata, jutaan jiwa harus kembali 'berperang' melawan dinginnya alam. Bermalam dalam tirai tenda minimalis tanpa selimut tebal ataupun pakaian hangat mereka seakan menghitung mundur tercabutnya nyawa dalam raga yang terus menggigil kedinginan. Jangan biarkan mereka membeku karena bekunya hati kita. Insya Allah, ACT akan kembali menyalurkan bantuan kemanusiaan bagi warga Palestina dan Suriah untuk menghadapi musim dingin.

#### 2) *Let's Help Syria*

Stop Syria berdarah kejahatan kemanusiaan bergulir setiap detik di Suriah, sejauh mana Nurani ini terketuk menyimak kabar dari sana?

Serpihan luka, runtuh bangunan, bom, rudal, dan artileri berat lainnya adalah pemandangan yang terlihat di Suriah sehari-hari. Upaya diplomasi nihil hasil, proses perdamaian makin jauh dari angan. Sementara, nestapa bagi Suriah terjadi sepanjang hari. Entah dimana letak rasa kemanusiaan mereka yang terlibat dalam pertempuran ego dan ambisi merebut kota Aleppo, Idlip, Raqqah, dan Hama. Tidak Peduli siapa pun yang terlibat, boleh jadi rezim, militant oposisi, bahkan militer Rusia dan Amerika yang ikut campur terlibat di dalamnya. Tak ada pembenaran sama sekali dibalik kejahatan perang yang menimpa masyarakat sipil yang diumbar setiap hari di Suriah.

Memasuki tahun keempat, sejak dikirimnya tim kemanusiaan #SOSSyiria pada tahun 2012, Aksi Cepat Tanggap terus menyuarakan ajakan kepedulian terhadap manusia-manusia rentan yang terdzalimi di sana. Masih teringat jelas, Aleppo menjadi saksi bisu kehadiran puluhan ton bahan makanan pokok bangsa Indonesia pada Ramadhan yang lalu. Kini Suriah kembali memerah darah. Kota Idlib menjadi target penghancuran berikutnya. Akankah kita berdiam diri saja?

### 3) *Let's Help Rohingya*

Stop Genosida Muslim Rohingya. Rohingya merupakan kelompok etnis muslim asli yang menetap di wilayah Arakan sejak abad XVI. Wilayah tersebut saat ini menjadi bagian dari Negara bagian Rakhine, wilayah Myanmar Barat yang berbatasan langsung dengan Bangladesh. Istilah Rohingya sendiri berasal dari kata Rohai atau

Roshangee yang berarti penduduk muslim Rohang atau Roshang (sebutan untuk daerah tersebut sebelum dinamai Arakan). Sejak sebelum kemerdekaan Myanmar, etnis Rohingya telah berkali-kaliberusaha disingkirkan dari wilayahnya. Pada tahun 2012, muncul Gerakan *Rohingya Elimination Group* yang didalangi oleh kelompok ekstremis 969. Konflik yang pecah memakan 200 jiwa dan 140.000 warga Rohingya lainnya dipaksa tinggal di kamp-kamp yang tidak manusiawi. Menurut sebuah studi oleh International State Crime Initiative (ISCI) dari Queen University Of London, Rohingya sudah mulai memasuki tahap akhir genosida yaitu pemusnahan massal dan penghilangan dari sejarah.

PBB juga menyebut Rohingya sebagai kelompok etnis paling teraniaya di dunia. Saat ini muslim Rohingya yang masih beradda di Rakhine hidup terisolasi dalam ketakutan. Sejak tahun 2013 lalu, ribuan warga melarikan diri ke Negara-Negara Indonesia, Malaysia dan Thailand melalui jalur laut. Wanita, pria dan anak-anak terkatung-katung di dalam kapal tanpa kejelasan apakah daratan yang mereka tuju bersedia menerima mereka. Salah satu pengungsian warga Rohingya di Indonesia dibangun oleh Yayasan Aksi Cepat Tanggap berlokasi di Blang Adoe, Aceh Utara. Saatnya kita bergandengan tangan untuk menyelamatkan mereka.

#### 4) *Let's Help Palestina*

Blockade Israel atas Gaza yang telah berlangsung selama sekitar 11 tahun telah melumpuhkan hamper seluruh sendi kehidupan Kota Gaza.

Akses menuju dan keluar Gaza ditutup rapat-rapat. Isolasi massif tersebut sepenuhnya menutup mobilitas warga Gaza untuk mengakses Kesehatan, Pendidikan, serta berniaga. Bukan hanya Gaza, Kawasan Tepi Barat Palestina mendapat pula diskriminasi yang tidak jauh berbeda. Tepi Barat dan Jalur Gaza bersama-sama merupakan Teritorial Pendudukan Palestina (OTP), yang telah berada dibawah pendudukan militer Israel sejak Juni 1967.

Sejak tahun 2009, Aksi Cepat Tanggap mewakili bangsa Indonesia sudah hadir membersamai warga Palestina dengan berbagai aksi dan program. Penghujung April 2017 lalu, ACT melansir program Humanity Card. Kartu kecil seukuran KTP yang berisi saldo layaknya ATM guna dibelanjakan penerima manfaat pada beberapa minimarket mitra ACT. Secara berkala, para pengungsi Palestina mendatangi dua minimarket di Gaza Tengah dan Khan Younis.

#### 5) Kapal Kemanusiaan

Kapal kemanusiaan, itulah nama sederhana yang menyimpan banyak harapan dan pembuktian kebesaran bangsa ini. Bentuk inisiatif ini dipilih demi memaksimalkan partisipasi seluruh elemen bangsa, dimana melalui modal transportasi kapal, kapasitas bantuan yang disalurkan tentu dapat lebih masif. Bantuan yang terkumpul juga bisa disaksikan keterhimpunannya. Kapal kemanusiaan ini, selaras dengan tiga pilar peradaban yang menjadi pusat perhatian ACT: kemanusiaan-

kedermawanan-kerelawanan. Ketiganya dapat diaktivasi secara bersamaan melalui Kapal Kemanusiaan.

Di tahap awal, ACT akan memulai dengan menyewa kapal yang akan menjadi “Kapal Kemanusiaan” ini. Kedepannya, buka tidak mungkin ACT akan membeli atau menerima “Wakaf Kapal” dari umat. Kapal Kemanusiaan akan bergerak ke sejumlah Pelabuhan di Indonesia, menerima amanah bantuan dari seluruh elemen bangsa, hingga kemudian diberangkatkan ke wilayah sasaran setelah kapal penuh dengan bantuan. Kini putaran mesin kapal kemanusiaan masih terus berputar menyambungi wilayah-wilayah yang paling membutuhkan. Mari terus isi lambung-lambung kapal ini agar tetap berisi penuh kala bergerak kemanapun.

6) Angkat Asa Anak Suriah

Kehancuran demi kehancuran terus berlangsung di Suriah. Bahkan kawasan Pendidikan turut menjadi sasaran kelompok senjata. Setahun terakhir sedikitnya 255 anak tewas ketika tengah menjalani proses belajar di sekolah. Bagi anak-anak mulia ini, pendidikan adalah barang mewah. Diperkirakan enam juta anak terkena dampak perang enam tahun Suriah. Sebanyak 1,75 juta anak di Suriah putus sekolah akibat banyak sekolah-sekolah yang hancur atau tidak beroperasi lagi karena kekurangan tenaga pengajar, sementara ratusan ribu pengungsi anak tidak dapat mengakses pendidikan.

Untuk itu ACT secara periodic mengirimkan bantuan kemanusiaan ke Suriah amanah bangsa Indonesia sejak tahun 2012. Pada Februari 2016 lalu, ACT membuat 'surprise' yang mengembangkan rona bahagia di pipi anak-anak Suriah. Melalui bantuan "*Light For Syria*", ACT membangun sekolah di Alaiykha Camp yang merupakan kamp pengungsian yang baru dibangun. Selain itu, ACT juga melengkapi fasilitas sekolah di Salahuddin Camp di Provinsi Idlib.

ACT membuka kesempatan bagi sahabat peduli, untuk #AngkatAsaAnak Suriah. Dengan Rp. 250.000/bulan (rutin minimal 1 tahun), sahabat sudah dapat membantu 1 anak dalam memenuhi kebutuhan harian dan pendidikannya. Masih ada harapan akan masa depan gemilang bagi anak-anak ini. Insya Allah ACT akan terus angkat asa anak Suriah dengan ragam program pendidikannya yang akan membersamainya.

#### **b. Program Nasional**

Program ini adalah program yang disusun oleh pusat dan menjadi rujukan program nasional bagi seluruh kantor cabang aksi cepat tanggap di Indonesia. Diantaranya sebagai berikut:

##### 1) Pendidikan Tepian Negeri

Dewasa ini, banyak sekolah di Indonesia berlomba-lomba menjadi sekolah berstandar Internasional. Betapa beruntungnya anak-anak yang dapat bersekolah disana. Sekolahnya dipenuhi sarana dan pra sarana nomor satu. Mimpi mereka setidaknya terasadekat dan nampak logis.

Sudahkah hal itu dapat dirasakan sampai pelosok negeri kita? Jawabannya tentu belum. Bangunan sekolah banyak yang tidak layak untuk disebut sekolah. Bangunan itu lebih pantas digunakan sebagai kandang. Namun, disana lah puluhan anak menggantungkan impian akan masa depan yang cerah.

Bangunan sekolah hanya bisa menampung dua kelas. Gurunya pun hanya satu untuk mengajar dua kelas. Bangunan yang disebut sekolah itu hanya beratapkan gubuk (rumbia) dan berlantai tanah yang mengering. Sekolah mereka sangat jauh dari kata layak. Mari bersama wujudkan sekolah layak untuk anak-anak tepian negeri melalui Program Pendidikan Tepian Negeri.

## 2) Qurban Progressif

Qurban Progressif dari Global Qurban yang menawarkan harga ringan untuk seekor kambing atau 1/7 sapi. Global qurban merintis *breeding* (pembiakan) dan *fattening* (penggemukan) ternak kambing dengan tenaga berpengalaman. Lumbung Ternak Masyarakat ini menggunakan pendekatan skala industri, dengan predikat “Industri social”, menjadikan Global Qurban sebuah Gerakan sosial memaksimalkan partisipasi, mentransformasi kewirausahaan, sekaligus memberdayakan masyarakat secara terpadu. Pilihan Qurban Progressif di Global Qurban telah menjadi solusi yang membahagiakan bagi semua.

Mengapa masyarakat tersebut dapat berdaya? Karena berkat qurban yang kita tunaikan sejak dini, para peternak di Lumbung Ternak

Masyarakat dapat mempersiapkan stok hewan qurban jauh-jauh hari melalui proses manajemen stik hewan ternak, serta pengadaan hewan qurban tidak dipengaruhi fluktuasi harga yang kerap naik drastis disetiap kali momen Idul Adha.

### 3) Bersama Hadapi Bencana

Sudah sejak berbulan-bulan lalu, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) merilis himbauan awal tentang prediksi puncak musim hujan periode 2016-2017. Dalam laporannya, BMKG menerka puncak musim hujan dengan potensi cuaca buruk sepanjang hari akan terjadi diantara bulan Januari sampai Februari 2017. Tak meleset, hujan lebat turun hamper merata diseluruh wilayah Indonesia. Hingga pertengahan Februari lalu, ACT menghimpun sejumlah laporan bencana banjir yang terjadi nyaris serentak, kabar yang berhasil dikumpulkan menunjukkan banjir terjadi mulai dari Bukit Duri di Jakarta, Kota Bekasi, Kabupaten Cirebon dan Brebes, Gresik sampai ke Manado dan Minahasa di ujung Provinsi Sulawesi Utara.

### 4) *Humanity Food Truck*

Menjawab permasalahan mulai dari pemenuhan kebutuhan dasar hidup, Aksi Cepat Tanggap menginisiasi sebuah program inovatif “Humanity Food Truck”. Sebuah modifikasi truk besar menjadi dapur berjalan guna memberi layanan makanan gratis untuk mereka yang membutuhkan. Adapun sasaran program ini adalah para pekerja informal berpenghasilan rendah, masyarakat miskin, musafir, penunggu pasien

rumah sakit, dan juga komunitas rawan pangan. Dengan kemampuan mobilitas tinggi, Humanity Food Truck bukan hanya mampu ‘menjemput bola’ pada wilayah rawan pangan, namun juga dapat menjadi solusi kecepatan pemenuhan makanan bagi korban bencana.

Humanity Food Truck memiliki kapasitas produksi minimal 1.000 porsi paket makanan siap santap sekali masak. Standar khusus diciptakan, proses masak dilakukan penuh didalam food truck dan dikelola oleh juru masak profesional. Sehingga makanan yang dihasilkan bergizi, higienis, halal dan sesuai citarasa orang Indonesia.

### c. Program Lokal

#### 1) Program Bertahan (Bersama Atasi Kepedihan)

Program ini adalah program yang dilakukan ACT Cabang Riau diantaranya Duri untuk membantu masyarakat Riau yang memiliki taraf ekonomi yang rendah. Bentuk sumbangan yang diberikan yaitu biaya Sekolah, Rumah Sakit dan bantuan Al-Qur'an.

#### 2) Waqaf Sumur

Program ini adalah program yang dilakukan untuk membantu kebutuhan air bersih untuk masyarakat, titik waqaf sumur yang dibangun yaitu ditempat umum seperti Masjid dan Sekolah atau Pondok Pesantren. Adapun waqaf sumur yang sudah dibangun yaitu:

- Wakaf Sumur Masjid Nurdamsiah di Jl. Lintas duri-Dumai, Desa Bumbang, Kec. Bathin Solapan, Kab. Bengkalis. Sudah di resmikan tanggal 23 November 2020.

- Wakaf Sumur Musholla Nurul Iman di Jl. Rangau Km.18 Desa Petani, Kec. Bathin Solapan, Kab. Bengkalis. Sedang dalam tahap pembangunan).
- Wakaf Sumur Pesantren Darul Fikri, Banglash, Meranti. Sudah selesai dan sudah digunakan.
- Wakaf Sumur Sekolah di SDIT Nurul Karomah di Jl. Rangau, Desa Petani. Sudah selesai dan sudah digunakan.

### 3) Mobile Social Rescue (MSR)

Mobile Social Rescue adalah program lokal yang digagas oleh ACT untuk membantu atau menyelesaikan permasalahan umat yang urgent (mendesak). Program ini biasanya menggunakan platform *campaint kitabisa.com* dan *indonesiadermawan.id*. beberapa contoh kasus yang dibantu adalah pembangunan panti asuhan Sayang Omak, *campaint* pemberian modal usaha untuk du'afa dan *campaint* medis (obat-obatan).

## B. Deskripsi Umum Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan wawancara.

Adapun hasil wawancara ini akan menunjukkan bagaimana ACT Duri dalam penerapan sumber daya manusia berbasis syariah. Wawancara ini dilakukan dengan Kepala Cabang ACT Duri, *Admin & Finance dan Customer Relationship Management*. Kemudian data akan disajikan dalam bentuk uraian singkat ke dalam masing-masing kategori dan disimpulkan secara kualitatif. Adapun penyajian dari hasil pengumpulan data tentang penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada ACT Duri adalah sebagai berikut:

**a. Wawancara Kepala Cabang ACT Duri**

Dalam setiap menjalankan berbagai program, ACT Duri selalu berpegang teguh pada visinya yaitu: Menjadi organisasi kemanusiaan global profesional berbasis kedermawanan dan kerelawanan masyarakat global untuk mewujudkan peradaban dunia yang lebih baik. Artinya setiap sumber daya yang bekerja di ACT tentunya sudah mempunyai sifat kedermawanan dan mental kerelawanan. Berikut akan terjawab mengenai penerapan sumber daya manusia berbasis syariah yang telah diterapkan oleh ACT Duri. Adapun hasil wawancara kepada Pimpinan ACT Duri sebagai berikut:

**Tabel 7: Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah**

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Responden
<b>Penerapan <i>Shiddiq</i></b>		
1	Apakah Bapak/Ibu sudah menerapkan kejujuran dalam menawarkan setiap program yang ada di ACT?	Iya, sudah. Kejujuran adalah hal yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh SDM yang bekerja di ACT. Mengapa dikatakan demikian, karena setiap aktivitas dan pekerjaan yang kami lakukan saling berhubungan. Misalnya antar

		pegawai dan pegawai, pegawai dan donatur maupn pegawai dengan penerima manfaat.
2	Apakah Bapak/Ibu terbuka ketika terdapat kekurangan dan kelebihan pada suatu program?	Iya, tentu. Keterbukaan merupakan awal yang agar donatur dapat memilih program sesuai dengan niatnya, sehingga donasi yang kita terima dari donatur tersebut kita alihkan sesuai program yang diinginkannya.
3	Bagaimana Bapak/Ibu menyikapi ketika ada komplain dari para Donatur atau Nasabah ACT?	Sebagai pegawai sekaligus relawan tentunya kami mendengarkan dan menerima komplain tersebut serta jadi bahan evaluasi kedepannya.
<b>Penerapan Amanah</b>		
4	Ketika para donator atau nasabah sudah memutuskan untuk berdonasi ke ACT, apakah Bapak/Ibu memegang tanggungjawab yang diberikan?	Iya, benar. Karena tanggung jawab merupakan tugas kami terhadap donatur. Mulai dari memilih program hingga implementasinya kami selalu memberikan sudah sejauh mana implementasinya hingga sampai ke penerima manfaat. Seperti Hamba Allah yang berdonasi untuk membuat wakaf sumur, mulai dari pemilihan daerah tempat pembangunan sumur, hingga sumur selesai dibangun dan peresmian sumur wakaf kami selalu berkoordinasi dengan donatur.
5	Upaya apa yang Bapak/Ibu lakukan ketika donator atau nasabah sudah mempercayai ACT sebagai tempat yang	Memberikan pelayanan yang baik dan apresiasi kepada Donatur.

	paling tepat?	
6	Bagaimana Bapak/Ibu memegang teguh prinsip-prinsip dan aturan yang berlaku pada ACT?	Menjalankan semua aturan lembaga, meningkatkan ibadah ruhiyah kepada Allah Swt.
<b>Penerapan <i>Fathanah</i></b>		
7	Apakah bapak/Ibu sudah menjelaskan dengan baik dan menjawab pertanyaan donator dan nasabah yang masih bingung terhadap suatu program yang dipilih?	Iya, sudah. Setiap donatur yang ingin berdonasi di ACT kami selalu menjelaskan program-program yang ada di ACT mulai dari program unggulan hingga program yang sifatnya lokal. Mengenai donatur yang masih kebingungan dalam memilih program tentunya kami berusaha bagaimana agar donatur paham terhadap program yang mau dipilih. Misal, dalam suasana Ramadhan seperti ini, banyak masyarakat dilingkungan ACT yang ingin membayar zakat fitrah. Tentunya kami menjelaskan bagaimana alur untuk menunaikan zakat fitrah ini, Alhamdulillah setiap tahunnya masyarakat selingkungan selalu mempercayakan ACT untuk membayar zakat.
8	Apakah sikap profesional dalam melakukan pekerjaan menjadi program perusahaan (SOP)?	Iya, tentunya profesional sudah menjadi standar operasional perusahaan.
9	Apakah sikap toleransi dapat diterapkan dalam organisasi kerja ACT?	Iya, tentu. Toleransi tidak hanya kepada sesama pegawai bahkan juga kepada penerima manfaat.

<b>Penerapan <i>Tabligh</i></b>		
10	Apakah Bapak/Ibu memberikan informasi kepada para donator atau nasabah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di ACT?	Iya, setiap informasi yang kami sampaikan selalu mengikuti ketentuan yang berlaku di ACT.
11	Langkah apa saja yang sudah Bapak/Ibu lakukan agar komunikasi antar pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan tetap harmonis? Misal, terjadinya kesalahpahaman antara A dan B.	Transparansi dalam segala hal, memberikan solusi dari dua pendapat yang berbeda.
12	Apakah Bapak/Ibu melayani para donator atau nasabah dengan sabar dan teliti sesuai SOP yang berlaku?	Iya, benar. Sudah seharusnya kami memberikan pelayanan yang baik terhadap donatur agar terciptanya hubungan yang baik antar pegawai dan donatur. Tidak hanya kepada donatur, di ACT terdapat program-program yang sifatnya membantu keluarga prasejahtera berupa bahan pangan. Seperti halnya saat Ramadhan ini ada program yang mana kami membantu keluarga yang kurang mampu, jadi untuk penerima manfaat kami sudah punya listnya, namun ada juga yang datang ke kantor kurang lebih seperti mendaftar. Hal yang seperti ini juga kami layani dengan baik, kami dengar semua yang menjadi keluhan mereka.

**b. Wawancara *Admin & Finance***

Adapun hasil wawancara kepada Admin & Finance adalah sebagai berikut:

**Tabel 8: Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah**

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Responden
<b>Penerapan <i>Shiddiq</i></b>		
1	Apakah Bapak/Ibu sudah menerapkan kejujuran dalam menawarkan setiap program yang ada di ACT?	Ya, Insya Allah setiap SDM yang berada dalam naungan lembaga ACT selalu menerapkan kejujuran di setiap aktivitas, terkhusus ke Donatur.
2	Apakah Bapak/Ibu terbuka ketika terdapat kekurangan dan kelebihan pada suatu program?	Tentunya. Itu menjadi bahan evaluasi apa saja yang harus ditingkatkan dan juga diperbaiki.
3	Bagaimana Bapak/Ibu menyikapi ketika ada komplain dari para Donatur atau Nasabah ACT?	Setiap Donatur yang komplain, kita layani dengan baik, tetapi terlebih dahulu kita tanyakan apa yang menjadi keluhan Donatur dan kita cari sama-sama solusi terbaik.
<b>Penerapan <i>Amanah</i></b>		
4	Ketika para donator atau nasabah sudah memutuskan untuk berdonasi ke ACT, apakah Bapak/Ibu memegang tanggungjawab yang diberikan?	Iya, karena menjadi SDM yang amanah adalah salah satu cerminan lembaga. Dan setiap donasi yang diterima dari Donatur, saya dan tim akan bertanggung jawab atas peruntukan programnya sampai laporan implementasi.
5	Upaya apa yang Bapak/Ibu lakukan ketika donator atau	<i>Maintanance</i> atau menjaga silaturahmi dengan baik, untuk memberikan informasi

	nasabah sudah mempercayai ACT sebagai tempat yang paling tepat?	program dan laporan implementasi. Serta mengajak ikut mengimplementasikan program agar ikut terjun langsung memberi ke penerima manfaat.
6	Bagaimana Bapak/Ibu memegang teguh prinsip-prinsip dan aturan yang berlaku pada ACT?	Saya personal dan tim selalu mematuhi aturan dan prinsip yang berlaku di ACT sebagai satu kewajiban yang dijalani selama menjadi SDM.
<b>Penerapan <i>Fathanah</i></b>		
7	Apakah bapak/Ibu sudah menjelaskan dengan baik dan menjawab pertanyaan donator dan nasabah yang masih bingung terhadap suatu program yang dipilih?	Setiap Donatur yang datang atau yang kita kunjungi kita memberikan program pilihan sesuai keinginan mereka. Baik program apa dan implementasinya dimana. Misalnya Donatur A ingin memilih memilih program Wakaf. Di ACT terdapat program besar yaitu Global Wakaf. Di dalam program terdapat banyak bagian di dalamnya seperti: Wakaf Ekonomi Produktif, Wakaf Pangan Produktif, dan juga Wakaf Air Produktif. Saya personal tentunya akan menjelaskan dan memberikan penjelasan kepada Donatur mengenai wakaf ini.
8	Sikap profesional dalam melakukan pekerjaan menjadi program perusahaan (SOP)?	Tentunya. Profesionalitas dalam setiap kegiatan. Baik dalam menawarkan program, saat implementasi dan memberi laporan.
9	Apakah sikap toleransi dapat diterapkan dalam organisasi kerja ACT?	Alhamdulillah, ACT sendiri adalah lembaga kemanusiaan yang selalu bersifat toleransi tinggi terhadap sseluruh aspek,

		baik kepada penerima manfaat, sumber daya manusia, dan organisasi.
<b>Penerapan <i>Tabligh</i></b>		
10	Apakah Bapak/Ibu memberikan informasi kepada para donator atau nasabah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di ACT?	Ya. Setiap informasi yang disampaikan kepada Donatur selalu sesuai ketentuan ACT.
11	Langkah apa saja yang sudah Bapak/Ibu lakukan agar komunikasi antar pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan tetap harmonis? Misal, terjadinya kesalahpahaman antara A dan B.	Setiap SDM selalu berkoordinasi dengan baik antar satu sama lain dan memberi informasi yang tepat agar tidak terjadi kesalahpahaman. Dan jika terjadi, <i>Tabayyun</i> adalah hal yang selalu dilakukan agar setiap masalah selalu dapat jalan keluar dengan baik untuk semua pihak.
12	Apakah Bapak/Ibu melayani para donator atau nasabah dengan sabar dan teliti sesuai SOP yang berlaku?	Iya. Kesabaran hal yang paling penting dalam bersikap di organisasi ataupun terhadap Donatur agar terciptanya dan menjaga hubungan yang baik.

### c. Wawancara *Customer Relationship Management*

Adapun hasil wawancara kepada Customer Relationship Management adalah sebagai berikut:

**Tabel 9: Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah**

No	Pertanyaan Wawancara	Jawaban Responden
<b>Penerapan <i>Shiddiq</i></b>		
1	Apakah Bapak/Ibu sudah menerapkan kejujuran dalam menawarkan setiap program	Insya Allah sudah, karena keutamaan sikap dan sifat bagi SDM Lembaga yang bekerja di ACT adalah kejujuran.

	yang ada di ACT?	Kejujuran tidak hanya diterapkan dalam menawarkan setiap program, namun juga dalam tahap implementasi.
2	Apakah Bapak/Ibu terbuka ketika terdapat kekurangan dan kelebihan pada suatu program?	Ya, hal ini berguna untuk mengedukasi donatur dan menjadi bahan evaluasi bagi Lembaga maupun sumber daya manusia yang terkait.
3	Bagaimana Bapak/Ibu menyikapi ketika ada komplain dari para Donatur atau Nasabah ACT?	Donatur yang komplain akan kami terima dengan baik dan dilayani. Ini berguna sebagai wadah evaluasi bagi ACT untuk lebih optimal lagi dalam membuat program dan melayani donatur.
<b>Penerapan Amanah</b>		
4	Ketika para donator atau nasabah sudah memutuskan untuk berdonasi ke ACT, apakah Bapak/Ibu memegang tanggungjawab yang diberikan?	Insya Allah, ya. Karena setiap amanah yang dititipkan ke salah satu SDM akan menjadi tanggung jawab si SDM tersebut untuk menyampaikan amanahnya sesuai niat Donatur. Hal ini sangat berhubungan erat dengan pertanyaan pertama tentang kejujuran. Sebuah amanah membutuhkan extra kejujuran agar niatnya tersampaikan dengan baik.
5	Upaya apa yang Bapak/Ibu lakukan ketika donator atau nasabah sudah mempercayai ACT sebagai tempat yang paling tepat?	Tentu Donatur seperti ini akan dijaga dengan baik. Terkait pelayanan, akan tetap dilayani sesuai dengan karakter Donatur. Sehingga Donatur merasa nyaman dan diperhatikan ketika bertemu dengan teman-teman di ACT.
6	Bagaimana Bapak/Ibu memegang teguh prinsi-	Prinsip dan aturan yang berlaku senantiasa dijalankan oleh SDM. Karena dari setiap

	prinsip dan aturan yang berlaku pada ACT?	aturan tersebut pasti akan ada <i>impact</i> atau dampaknya ke Donatur dan pergerakan ACT kedepannya.
<b>Penerapan <i>Fathanah</i></b>		
7	Apakah bapak/Ibu sudah menjelaskan dengan baik dan menjawab pertanyaan donator dan nasabah yang masih bingung terhadap suatu program yang dipilih?	Tentu saja sudah. SDM yang berhubungan langsung dengan Donatur senantiasa di edukasi terkait program lembaga, sehingga dapat menjelaskan program ke Donatur hingga Donatur mengerti. Mulai dari pra-implementasi, implementasi dan pasca implementasi program.
8	Sikap profesional dalam melakukan pekerjaan menjadi program perusahaan (SOP)?	Iya benar, setiap perusahaan, lembaga maupun komunitas sekalipun, pasti mempunyai SOP sebagai panduan SDM dalam bekerja. Hasilnya adalah sikap profesional oleh SDM dalam mengikuti aturan tersebut.
9	Apakah sikap toleransi dapat diterapkan dalam organisasi kerja ACT?	Insya Allah. ACT bergerak sebagai lembaga kemanusiaan yang mempunyai toleransi tinggi antar pegawai maupun terhadap masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan tidakmembeda-bedakan penerima manfaat dalam membantu korban bencana alam ataupun bencana sosial (tentative).
<b>Penerapan <i>Tabligh</i></b>		
10	Apakah Bapak/Ibu memberikan informasi kepada para donator atau nasabah telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di ACT?	Alhamdulillah dan Insya Allah iya. Informasi yang kami berikan dan informasi yang diterima oleh para Donatur sudah sesuai dengan ketentuan ACT.

11	Langkah apa saja yang sudah Bapak/Ibu lakukan agar komunikasi antar pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan tetap harmonis? Misal, terjadinya kesalahpahaman antara A dan B.	Langkah utamanya adalah melaksanakan <i>tabayyun</i> (klarifikasi), sehingga dengan ini dapat mempermudah kami atau SDM disini untuk meluruskan masalah yang mungkin terjadi antar 2 SDM atau lebih. Lingkungan kerja yang diciptakan senantiasa kami usahakan untuk harmonis. Saling mengingatkan, menasehati, memotivasi, dan menutupi kekurangan dari SDM lainnya.
12	Apakah Bapak/Ibu melayani para donator atau nasabah dengan sabar dan teliti sesuai SOP yang berlaku?	Iya, Insya Allah. Sabar dan teliti adalah dua sikap yang saling berhubungan, agar tidak terjadi <i>miss-commmunication</i> antar Donatur dan Lembaga.

### C. Hasil Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi yang berasal dari subjek dan objek penelitian (Sanusi, 2016: 13).

#### 1. Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah

Berdasarkan penyajian data yang diuraikan sebelumnya tentang penerapan sumber daya manusia berbasis syariah, yaitu memiliki sifat *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* adalah sebagai berikut:

### a. Pimpinan Aksi Cepat Tanggap Duri

- 1) Penerapan *shiddiq*. Kejujuran adalah hal yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh SDM yang bekerja di ACT. karena setiap aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan saling berhubungan antar satu dengan yang lain. keterbukaan merupakan awal bagi donatur agar dapat dengan mudah memilih program apa yang akan di pilih, sehingga donasi yang diterima dapat dengan cepat dan mudah di alokasikan bagi penerima manfaat. jika terdapat komplain dari donatur tentunya kamu sebagai pegawai sekaligus relawan akan mendengarkan dan menerima tersebut dan menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.
- 2) Penerapan amanah. Tanggung jawab merupakan tugas ACT terhadap donatur, mulai dari memilih program hingga implementasinya ACT selalu memberikan sudah sejauh mana implementasinya hingga sampai ke penerima manfaat. Saling koordinasi antar pegawai dan donatur. Ketika donatur sudah mempercayai, ACT akan memberikan pelayanan yang baik dan apresiasai kepada donatur. Memegang teguh prinsip dan aturan di ACT dengan menjalankan semua aturan lembaga, meningkatkan ibadah ruhiyah kepada Allah Swt.
- 3) Penerapan *fathanah*. Setiap donatur yang ini berdonasi di ACT, mereka akan menjelaskan program-program yang ada, mulai dari program unggulan sampai program yang sifatnya lokal. Jika terdapat donatur yang masih kebingungan dalam memilih program ACT akan berupaya dalam menjelaskan agar donatur memahami dengan mudah. Contohnya

saja ketika masyarakat hendak membayar zakat fitrah di ACT, tentunya kami menjelaskan alur untuk menunaikan zakat fitrah ini. Sikap profesional tentunya sudah menjadi standar operasional perusahaan. Toleransi tidak hanya sesama pegawai tetapi juga kepada penerima manfaat.

- 4) Penerapan *tabligh*. Informasi yang diberikan ACT selalu mengikuti ketentuan yang berlaku di ACT. Transparansi dalam segala hal memberikan solusi dari dua pendapat yang berbeda. Mengenai pelayanan yang baik sudah seharusnya diberikan kepada donatur demi terciptanya hubungan yang baik antar pegawai dan donatur. Tidak hanya kepada donatur, ACT juga melayani keluarga prasejahtera yang datang ke kantor dan mendengarkan keluhan mereka.

**b. Admin & Finance**

- 1) Penerapan *shiddiq*. Setiap SDM yang berada dalam naungan lembaga ACT selalu menerapkan kejujuran di setiap terkhusus ke Donatur. kekurangan dan kelebihan terhadap suatu produk kami selalu memberi donatur agar menjadi bahan evaluasi apa saja yang harus ditingkatkan dan juga diperbaiki. setiap donatur yang komplain, akan dilayani dengan baik dengan menanyakan terlebih dahulu yang menjadi keluhan dan mencari solusi terbaik.
- 2) Penerapan amanah. Menjadi SDM amanah adalah salah satu cerminan lembaga. setiap donasi yang diterima dari donatur, tim akan bertanggung jawab atas peruntukan programnya sampai laporan

implementasi. Maintenance atau menjaga silaturahmi dengan baik, untuk memberikan informasi program dan laporan implementasi dan juga mengajak donatur ikut langsung dalam mengimplementasikan program kepada penerima manfaat. SDM yang ada di ACT selalu mematuhi aturan dan prinsip yang berlaku sebagai satu kewajiban yang dijalani selama menjadi SDM.

- 3) Penerapan *fathanah*. Setiap donatur yang datang dan yang dikunjungi, ACT memberikan program pilihan sesuai keinginan mereka. Baik program apa dan implementasinya dimana. Salah satunya pemilihan program wakaf, dalam program wakaf terdapat lagi beberapa bagian di dalamnya. Tentunya ACT akan menjelaskan dengan baik program per program. profesional dalam setiap kegiatan. Baik dalam menawarkan program, saat implementasi dan memberi laporan. ACT ialah lembaga kemanusiaan yang selalu bersifat toleransi tinggi terhadap seluruh aspek, baik kepada penerima manfaat, SDM dan organisasi.
- 4) Penerapan *tabligh*. Informasi yang disampaikan kepada donatur selalu sesuai dengan ketentuan ACT. Setiap SDM selalu berkoordinasi dengan baik antar satu sama lain dan memberi informasi yang tepat agar tidak terjadi kesalahpahaman. Apabila terjadi, maka yang harus dilakukan adalah tabayyun. Dan kesabaran hal yang paling penting dalam bersikap di organisasi ataupun terhadap donatur agar terciptanya dan menjaga hubungan yang baik.

#### **c. Customer Relationship Management**

- 1) Penerapan *shiddiq*. Keutamaan sikap dan sifat bagi SDM lembaga yang bekerja di ACT adalah kejujuran. Kejujuran tidak hanya diterapkan dalam menawarkan setiap program, namun juga tahap implementasi. Tentunya ACT akan terbuka kepada donatur jika terdapat kekurangan atau kelebihan terhadap suatu program karena hal ini berguna untuk mengedukasi donatur dan menjadi bahan evaluasi untuk lembaga dan SDM. Donatur yang komplain kan diterima dengan baik dan dilayani. Agar ACT lebih optimal dalam membuat program dan melayani donatur.
- 2) Penerapan amanah. Setiap amanah yang dititipkan ke salah satu SDM akan menjadi tanggung jawab SDM tersebut untuk menyampaikan amanahnya sesuai niat Donatur. Sebuah amanah membutuhkan extra kejujuran agar niatnya tersampaikan dengan baik. Donatur yang sudah mempercayai ACT akan dijaga dengan baik. terkait pelayanan akan dilayani sesuai dengann karakter donatur, dengan begitu donatur merasa di perhatikan ketika bertemu teman-teman ACT. Prinsip dan aturan yang berlaku di ACT senantiasa dijalankan oleh SDM, karena dari setiap aturan pasti akan ada dampak terhadap pergerakan ACT kedepannya.
- 3) Penerapan *fathanah*. SDM yang berhubungan langsung dengan donatur senantiasa di edukasi program lembaga, sehingga mampu dapat menjelaskan program ke donatur. Mulai dari pra-implementasi, implementasi dan pasca implementasi. Sikap profesional pasti dimiliki

setiap perusahaan, lembaga, organisasi hingga komunitas sekalipun pasti menjadikan sikap profesional sebagai standar operasional perusahaan dalam bekerja. ACT sebagai lembaga kemanusiaan yang mempunyai toleransi tinggi terhadap masyarakat, hal ini ditunjukkan dengan tidak membeda-bedakan penerima manfaat dalam membantu korban bencana alam.

- 4) Penerapan *tabligh*. Informasi yang diterima donatur sudah sesuai dengan ketentuan ACT. Adapun langkah utama agar tidak terjadi kesalahpahaman yaitu melakukan *tabayyun* (klarifikasi), dengan begitu mempermudah SDM untuk meluruskan masalah yang terjadi. Agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, antar pegawai saling mengingatkan, saling menasehati, memotivasi dan menutupi kekurangan dari SDM lainnya.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang dilakukan oleh penulis maka hasil dari penelitian Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Kantor Cabang Aksi Cepat Tanggap Duri adalah sebagai berikut:

##### **1. *Shiddiq***

Kata *shiddiq* berarti benar dan jujur. Seorang pemimpin maupun karyawan harus senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam bekerja. Pemimpin harus benar dalam mengambil keputusan yang strategis dan selalu jujur kepada semua pihak sehingga bisnis yang dijalankan dengan kebenaran dan kejujuran.

*Shiddiq* merupakan hakekat kebaikan yang memiliki dimensi luas, karena mencakup segenap aspek keislaman. Adapun indikator yang dapat diukur dari *shiddiq* ialah kejujuran, hormat dan terbuka.

Kejujuran dapat diartikan adanya kessesuaian dan keselarasan antara apa yang disampaikan/diucapkan dengan yang dilakukan/kenyataan yang ada. Kejujuran juga memiliki arti kecocokan dengan kenyataan atau fakta yang ada. Oran yang jujur belum tentu *amanah*, tetapi orang yang *amanah* sudah pasti jujur. Kita analogikan dengan seorang mahasiswa yang hanya kuliah-pulang yang tidak mengikuti organisasi dikampusnya dengan mahasiswa yang aktif berorganisasi. Disatu sisi mahasiswa yang hanya kuliah-pulang dia anak yang jujur dan benar, tetapi belum tentu dia bisa *amanah*, sedangkan mahasiswa yang aktif organisasi dia dituntut untuk *amanah* dalam mengemban dua kewajiban sekaligus yaitu kuliah sampai selesai dan menjalankan tugas sebagai anggota organisasi. Dapat kita lihat dari *analogi* diatas bahwa anak yang jujur belum tentu bisa *amanah* tetapi anak yang harus menjalankan *amanah* sudah pasti jujur.

Hormat, disini ialah dihargai dan dihormati. Rasulullah SAW sangat dihargai dan dihormati oleh semua orang termasuk para pemimpin Mekkah. Nabi memiliki kepribadian dan kekuatan berbicara, yang demikian memikat dan menonjol sehingga siapapun yang datang kepadanya pasti akan pulang dengan keyakinan dan ketulusan dan kejujuran pesannya. Dalam hal ini perlunya sikap saling menghormati dan menghargai antar sesama tentunya diperlukan agar tercipta hubungan baik antar atasan dan bawahan.

Terbuka, dalam hal ini yang dimaksud terbuka ialah dalam menawarkan suatu produk, tidak ada sesuatu yang ditutup-tutupi atau kekurangan apapun yang terdapat pada suatu produk. Jika dikaitkan dengan didalam sebuah keluarga ialah hubungan antara orang tua dengan anak-anaknya harus saling terbuka.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Pimpinan Aksi Cepat Tanggap, *Admin* dan *Finance* dan *Customer Relationship Management* sudah menerapkan sifat *shiddiq*. Adapun hasil penelitian dari ketiga wawancara ini ialah: bahwa kejujuran adalah hal yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh SDM yang bekerja di ACT. SDM yang berada dalam naungan lembaga ACT selalu menerapkan kejujuran di setiap aktivitasnya terkhusus ke Donatur. Karena setiap aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan saling berhubungan antar satu dengan yang lain. Keterbukaan merupakan awal bagi donator agar dapat dengan mudah memilih program apa yang akan dipilih, sehingga donasi yang diterima dapat di alokasikan bagi penerima manfaat. Kekurangan dan kelebihan terhadap suatu produk kami selalu memberi tahu Donatur agar menjadi bahan evaluasi tentang apa saja yang harus ditingkatkan dan diperbaiki. Jika terdapat komplain dari Donatur maka akan di terima dengan baik dan dilayani dengan menanyakan terlebih dahulu mengenai apa yang menjadi keluhan dan mencari solusi terbaik dengan begitu nantinya ACT optimal dalam membuat program dan melayani Donatur.

## 2. Amanah

*Amanah* berarti dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan *kredibel*. *Amanah* bisa bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Kata *amanah* berkorelasi dengan iman, ini artinya secara konsep orang-orang yang beriman yang sudah diberi *amanah* harus menjamin amanah yang sudah diberikan. Jika orang beriman berlaku sebaliknya terhadap *amanah*, berarti iman yang ada pada diri insan tersebut belumlah imun (kebal). Secara umum *amanah* dari Allah Swt kepada manusia ada dua, yaitu ibadah dan khalifah. *Amanah* sering juga dipahami sebagai kejujuran, karna orang yang sudah *amanah* mau tidak mau dia pasti orang yang jujur. Adapun indikator yang diukur dari *amanah* yaitu tanggung jawab, dipercaya dan prinsip.

Tanggung jawab, dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seseorang harus dituntut untuk bertanggung jawab atas sesuatu yang sudah diamanahkan kepadanya. Seperti halnya Rasulullah ketika mendapat perintah dari Allah Swt untuk mensyiarkan agama Islam sebagai agama yang paling benar, beliau banyak mendapat cacian, makian bahkan mendapat ancaman dari para kaum Quraisy, tetapi Rasulullah tidak pernah berhenti dikarenakan perintah ini sudah diamanahkan kepadanya.

Dipercaya, jauh dari sebelum nabi Muhammad diangkat menjadi Rasul, beliau sudah mendapat gelar *al-amin* (dapat dipercaya) dari pengikut bahkan orang-orang yang membencinya. Pemimpin yang benar-benar *amanah* adalah pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab pada tugas dan mendapat kepercayaan.

Prinsip, prinsip disini dimaknai dengan orang yang konsisten dan memegang teguh ucapannya. Orang yang berprinsip juga tidak akan mudah terpengaruh oleh lingkungan dan keadaan. Setiap ucapan dan tindakannya selalu dipertimbangkan, sehingga dapat dipastikan bahwa orang berprinsip pasti *amanah*.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Pimpinan Aksi Cepat Tanggap, *Admin* dan *Finance* dan *Customer Relationship Management* sudah menerapkan sifat *amanah*. Adapun hasil penelitian dari ketiga wawancara ini ialah: menjadi sumber daya manusia *amanah* adalah salah satu cerminan lembaga. Tanggung jawab merupakan tugas ACT terhadap donator, mulai dari memilih program hingga implementasinya ACT selalu memberikan informasi sudah sejauh mana implementasinya hingga sampai kepada penerima manfaat. Setiap *amanah* yang dititipkan ke salah satu SDM akan menjadi tanggung jawab SDM tersebut untuk menyampaikan *amanah* nya sesuai niat Donatur. *Maintenance* atau menjaga silaturahmi dengan baik untuk memberikan informasi program dan laporan implementasi dan juga mengajak donator ikut langsung dalam mengimplementasikan program kepada penerima manfaat. Perlunya koordinasi antar pegawai dan Donatur. Sebuah *amanah* membutuhkan *extra* kejujuran agar niatnya tersampaikan dengan baik. Donator yang sudah mempercayakan ACT akan dijaga dengan baik. Prinsip dan aturan yang berlaku di ACT senantiasa dijalankan oleh sumber daya manusia nya sebagai suatu kewajiban yang harus dipatuhi. Karena dari setiap aturan pasti akan ada dampaknya terhadap pergerakan ACT kedepannya.

Bentuk *amanah* dari ACT yang penulis amati ialah ketika penulis ikut menjadi relawan dalam mencari Donatur semasa penelitian. Selama bulan Ramadhan penulis ikut terjun kelapangan dalam mencari Donatur untuk program-program yang akan dijalankan di minggu ketiga Ramadhan, salah satunya itu ada paket iftar dan sahur. Ada satu pesantren yang ingin berdonasi, ketika penulis memberikan uang itu ke pihak ACT, mereka langsung mengkonfirmasi kepada pesantren tersebut bahwa donasi yang mereka berikan sudah sampai ke ACT dalam bentuk pesan singkat. Tidak hanya itu mereka juga memberikan detail mengenai kepada siapa yang menerima manfaatnya. Kemudian pada saat penulis ikut menjadi relawan Qurban, kita tahu bahwa ACT juga mempunyai program yaitu Global Qurban yang mana nanti mulai dari penentuan hewan qurban, tempat penyembelihan dan kepada siapa daging qurban itu dibagikan adalah ACT yang menentukan. ACT memprioritaskan kepada masyarakat yang benar-benar tidak pernah makan daging, dengan itu apa yang kita rasakan ketika makan daging mereka yang tidak pernah juga dapat merasakannya. Lalu bagaimana ketika pequrban ingin mengetahui semua informasi nya? mulai dari penyembelihan hingga kepada siapa daging itu diberikan. ACT memberikan satu lembar yang hamper mirip seperti sertifikat kepada pequrban, nah disana pequrban dapat melihat dinegara mana hewan nya di sembelih dan kepada siapa dibagikan. Disana juga terdapat *barcode* yang berisikan video penyembelihan. Serta juga dokumentasi dan *review* dari penerima daging qurban.

### 3. *Fathanah*

*Fathanah* juga dapat diartikan sebagai kecerdikan atau kebijaksanaan. Setiap orang secara potensial dibekali potensi-potensi yang kuat. Namun secara aktual harus dikembangkan, harus dibina dan harus dididik. Kecerdikan merupakan keunggulan yang berkaitan dengan produktivitas. *Fathanah* juga berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Seorang pemimpin perusahaan yang *fathanah* artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Dalam bisnis, pekerja yang dipilih harus pintar dan cerdas karena mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru dan cara kerja baru serta hal lainnya. Adapun indikator yang diukur dari *fathanah* ialah kecerdasan, profesional dan toleransi.

Kecerdasan, yang dimaksud kecerdasan disini ialah mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Sehingga dalam bisnis, pekerja yang dipilih ialah pekerja yang pintar dan cerdas agar dapat menciptakan inovasi baru dengan berkembangnya teknologi yang baru.

Profesional, dalam melaksanakan suatu pekerjaan pegawai dikatakan profesional apabila dia bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan misalnya, seorang pegawai dikatakan profesional apabila memberikan pelayanan secara cepat dan tepat. profesional

juga berkaitan dengan tidak mencampur adukkan antara masalah pekerjaan dan masalah pribadi.

Toleransi, toleransi sangat diperlukan dalam bermitra agar terciptanya kerukunan antar pegawai, antar pimpinan dan bawahan, antar pegawai dan konsumen. Pegawai yang profesional pasti saling menerapkan sikap saling toleransi antar sesama.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Pimpinan Aksi Cepat Tanggap, *Admin* dan *Finance* dan *Customer Relationship Management* sudah menerapkan sifat *faathanah*. Adapun hasil penelitian dari ketiga wawancara ialah: SDM yang berhubungan langsung dengan Donatur senantiasa di edukasi program lembaga, sehingga mampu menjelaskan program ke Donatur. Setiap donator yang datang dan dikunjungi, ACT akan memberikan program pilihan sesuai keinginan mereka. Mulai dari program unggulan sampai program yang sifatnya lokal. Mulai dari pra-implementasi, implementasi hingga pasca implementasi. Salah satunya pemilihan program wakaf, dalam program terdapat lagi beberapa bagian didalamnya. Tentunya ACT akan menjelaskan program per program. Sikap profesional tentunya sudah menjadi standar operasional perusahaan. Profesional dalam setiap kegiatan, baik dalam menawarkan program, saat implementasi dan memberi laporan. Sikap profesional pasti dimiliki oleh setiap perusahaan, lembaga, organisasi hingga komunitas sekalipun pasti menjadikan sikap profesional sebagai standar operasional perusahaan dalam bekerja. ACT ialah lembaga kemanusiaan yang selalu bersifat toleransi

tinggi terhadap seluruh aspek, baik kepada penerima manfaat, SDM dan organisasi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

#### 4. *Tabligh*

*Tabligh* adalah kemampuan untuk berkomunikasi. Rasulullah Saw selalu menyampaikan apa saja yang datang dari Allah Swt untuk kepentingan umat manusia. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi ataupun menambah sesuatu perkataan yang hendak dikatakan terlebih lagipesan *Ilahi*. *Tabligh* juga berarti transparan dan dialogis karena menolong akan sangat cepat melahirkan kejenuhan. Dalam perusahaan seorang pemimpin haruslah mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan mitra kerjanya yang lain. Adapun indikator yang diukur dari *tabligh* ialah komunikasi, informasi dan melayani.

Komunikasi, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan bagus merupakan hal yang harus dimiliki oleh pelaku bisnis agar dapat menjelaskan visi dan misi dengan benar, serta menawarkan produk kepada pasarnya. Dalam menyiarkan agama Islam Rasulullah memiliki kemampuan menyampaikan (*tabligh*) risalah kepada umat manusia.

Informasi, selain memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan bagus harus diimbangi dengan informasi yang jelas dan akurat.

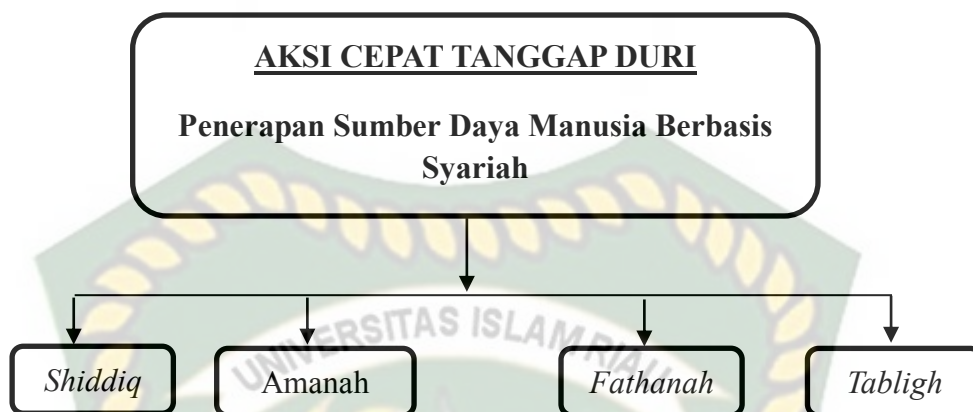
Melayani, merupakan bagian akhir setelah seseorang mampu berkomunikasi dengan baik dan bagus dan menyampaikan informasi yang jelas. Dalam hal ini tentunya pelayanan yang diberikan haruslah sesuai dengan SOP yang sudah diterapkan oleh perusahaan atau organisasi. Sehingga nasabah atau

konsumen mendapatkan hak mereka dan merasa puas dengan pelayanan yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Pimpinan Aksi Cepat Tanggap, *Admin* dan *Finance* dan *Customer Relationship Management* sudah menerapkan sifat *tabligh*. Adapun hasil penelitian dari ketiga wawancara ialah: informasi yang diberikan ACT kepada Donatur selalu mengikuti ketentuan yang berlaku. Transparansi dalam segala hal memberikan solusi dari dua pendapat yang berbeda. Oleh karena itu SDM selalu berkoordinasi dengan baik satu sama lain dan memberi informasi yang tepat agar tidak terjadi kesalahpahaman. Mengenai pelayanan yang baik sudah seharusnya diberikan kepada Donatur demi terciptanya hubungan baik dari kedua belah pihak. Apabila terjadi kesalahpahaman maka langkah utama yang harus dilakukan ialah *tabayyun* (klarifikasi), dengan begitu dapat mempermudah SDM untuk meluruskan masalah yang terjadi. Dan kesabaran hal yang paling penting dalam bersikap di organisasi ataupun terhadap demi terciptanya dan menjaga hubungan yang baik agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, antar pegawai saling mengingatkan satu sama lain, saling menasehati, saling memotivasi dan menutup kekurangan dari SDM lainnya.

Berdasarkan pemaparan tentang penerapan sumber daya manusia berbasis syariah pada kantor cabang Aksi Cepat Tanggap Duri yang telah penulis jabarkan diatas, didapatkanlah skema penerapan sumber daya manusia berbasis syariah yang tertera pada gambar dibawah ini:

Gambar 5. Skema Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah



Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan skema diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan sumber daya manusia berbassis syariah memiliki sifat *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh*.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan terhadap Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada Kantor Cabang Aksi Cepat Tanggap Duri sudah di terapkan secara maksimal. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan pimpinan Aksi Cepat Tanggap, *Admin & Finance* dan juga *Customer Relationship Management*. Selain dari hasil tersebut kedepan perlu di tingkatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan penerapan sumber daya manusia berbasis syariah.

#### B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian yang penulis lakukan tentang Penerapan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada Kantor Cabang Aksi Cepat Tanggap Duri, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan Aksi Cepat Tanggap agar dapat memberikan pembinaan kepada SDM yang ada agar tercapainya visi ACT yaitu menjadi organisasi kemanusiaan global profesional berbasis kedermawanan.
2. Kepada pihak ACT harus bisa berkomitmen untuk terus menerapkan sikap *shiddiq, amanah, fathanah* dan *tabligh*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk akademik dan dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya

#### 4. DAFTAR KEPUSTAKAAN

##### 5. Buku:

6. Arifin dan Helmi Muhammadd. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jatim: Empatdua.
7. Ali, Mohammad Daud. 2011. *Hukum Islam, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
8. Basalamah, Salim. 2015. *Islamic Human Capital Management*. Bandung: Pustaka Media).
9. Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
10. Fahmi, Abu, dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
11. Gunawan, Imam. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
12. Indartono, Setyabudi. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyskarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
13. Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
14. Komariah, dan Djamaan Satori. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
15. Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
16. Ndraha, Tahlizidihu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
17. Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Pekanbaru.
18. Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
19. Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

20. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
21. Sukirno, Sadono. 2017. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kenacana.
22. Sutisna. 2015. *Syariah Islamiyah*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
23. Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
24. Suyatno, Bagong dan Sutinah. 2005. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana.
25. Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.
- 26.
27. **Skripsi:**
28. Antika, Febri. 2018. *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri*. UIN Raden Intan Lampung.
29. Aziziyah, Mei Sulastri Sonya. 2014. *Praktik Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam Pada Steak and Shake di Perusahaan Waroeng Group Timoho Yogyakarta*”, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
30. Yuniati. 2016. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah di PT. Bank Pembiayaan Syariah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 31.
32. **Jurnal:**
33. Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 115-126.
34. Norvadewi, N. (2018, March). Manajemen sumber daya insani dalam perspektif ekonomi islam: tinjauan manajemen SDM dalam bisnis islami. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*.

35. Nurhayati, N. (2018). Memahami Konsep Syariah, Fikih, Hukum dan Ushul Fikih. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 2(2), 124-134.
36. Nuruddin, A. (2010). SDM Berbasis Syariah. *Tsaqafah*, 6(1), 27-42.
37. Ramadhani, S. R. (2018). Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- 38.
39. **Website:**
40. Parakkasi, Idris. “Membangun SDM Berbasis Syariah”. Diakses dari <https://wahdah.or.id/membangun-sumber-daya-manusia-berbasis-syariah/> (03/11/2020).
41. <https://act.id/home/in> (04/11/2020).
42. <http://news.act.id/> (04/11/2020).
43. <https://globalqurban.com/> (07/04/21)
44. <https://globalwakaf.com/> (07/04/21)
45. <https://globalzakat.com/> (07/04/21)