

## **Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda**

**Winarsih**

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris  
[winars2804@gmail.com](mailto:winars2804@gmail.com)

**Bambang Iswanto**

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris  
[bambang.assamarindi@gmail.com](mailto:bambang.assamarindi@gmail.com)

**Angrum Pratiwi**

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris  
[Angrumpratiwi89@gmail.com](mailto:Angrumpratiwi89@gmail.com)

### ***Abstract***

*The background of this research is that success in achieving company goals is a management achievement. Therefore in organizational activities, human resources have a major role. With the support of adequate infrastructure and facilities without the support of the role of human resources, the objectives of the Company's Vision and Mission will not be achieved properly. The term individual in human resources in Islam is known as Insani. For this reason, Human Resources in Islam are based on the concept that every employee is a human (not a machine) and not just a business resource. This research was conducted in order to find out how it is applied to human resource management in the Firdaus Berkah Bersama Cooperative, Samarinda City. and to find out how to implement the characteristics of the Prophet SAW in human resource management at the Firdaus Berkah Cooperative with the City of Samarinda.*

*The type of research used in this research is descriptive research with a qualitative approach. This study uses primary data and secondary data by taking the data obtained in the form of interviews, observations and documentation, as well as obtaining data through journals or books that are used as reference materials. Data analysis techniques used include data reduction, data display (data presentation) and conclusions.*

*The results of this study indicate that the Firdaus Berkah Bersama Cooperative of Samarinda City has implemented and practiced the function of Human Resource Management properly, honestly and trustworthy starting from the type of selection and recruitment with predetermined conditions and took several tests, one of which was the Koran. The training that is followed is in the form of seminars or webinars which are attended by the employees of the cooperative. The training aims to increase knowledge and expertise in their respective fields. The assessment is seen from the way of working, absenteeism, speed when completing work, providing financial compensation in the form of basic salary, bonuses, holiday allowances, BPJS fees, recreation costs and even Umrah costs, and the evaluation is carried out from daily, monthly then recaps to a year.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peranan utama. dengan ditunjang prasarana dan sarana yang memadai tanpa didukung oleh peran sumber daya manusia maka tujuan Visi dan Misi Perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan mengetahui keahlian dan talent dari masing-masing karyawan. Karyawan yang merespon emosional positif terhadap berbagai aspek pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, suasana kerja yang lebih baik sehingga akan mempengaruhi psikologis karyawan tersebut, dalam berkontribusi terhadap kualitas atau hasil pekerjaan (Wibowo, 2020).

Manajemen Sumber Daya Insani memiliki prinsip yang cakupannya cukup luas, ruang lingkup pada sumber daya insani dalam sebuah perusahaan meliputi dari kegiatan rekrutmen atau seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, kepemimpinan dan pemberhentian kerja. Manajemen sumber daya insani dapat diterapkan dip perusahaan dan diimplementasikan dengan konsep manajemen syariah sehingga dapat menciptakan perusahaan-perusahaan yang memiliki nuansa islami dan memiliki karakteristik yang menjunjung tinggi akhlak dan nilai-nilai etika kemanusiaan. Untuk menciptakan perusahaan yang baik dan memiliki kualitas baik yang bernuansa islami maka hal itu yangm utama dibentuk oleh sumber daya insaninya. Sehingga dengan diterapkannya sumber daya insani dapat mewujudkan keberhasilan (Wahyuni, 2017). menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh atasannya (Muizu, 2019). kinerja karyawan pada Koperasi Firdaus Berkah Bersama memiliki cara bekerja yang cukup baik, prestasi yang dicapai oleh para karyawannya, kemudian pujian yang diberikan kepada karyawan dari hasil melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan kepada bawahan yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tanggung jawab.

Koperasi merupakan lembaga keuangan mikro yang bergerak di bidang tabungan pinjaman yang keberadaannya sangat perlu dirasakan dalam rangka membangun kelembagaan yang dapat menjadi mitra negara dalam mendorong tercapainya pembangunan kesejahteraan masyarakat, koperasi sangat membantu dalam memajukan perekonomian negara dengan cara upaya yang dilakukan koperasi dalam menciptakan berbagai inovasi dan kreativitas yang dikembangkan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang sepenuhnya memegang peranan penting dalam suatu lembaga koperasi. sumber daya manusia harus diperhatikan dan dilayani untuk keberhasilan sebuah koperasi, pelayanan kepada anggota adalah hal yang terpenting dalam koperasi karena kekuatan koperasi ada pada anggota, maka akan mendorong anggota untuk meningkatkan partisipasinya dalam koperasi. Seperti itulah kasusnya perlunya peningkatan kualitas dari sumber daya manusia untuk mempertahankan kelembagaan koperasi agar dapat bersaing dengan koperasi lain dengan memilih pekerja dan pengurus koperasi, dan pengawasan pengurus koperasi. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan pekerja dan pengurus koperasi selain melatih keterampilannya juga berusaha menambah kualitas pribadi mereka sendiri (Solikahah, 2020).

Hasil dari observasi diketahui bahwa Koperasi Firdaus Berkah bersama merupakan koperasi yang berada di Kota Samarinda memiliki 9 karyawan yang terdiri dari pengurus, manajer, pengawas, dewan pengawas syariah, staf operasional, marketing, credit support, staf simpanan dan internal control. Koperasi tersebut juga telah memiliki Sertifikasi dewan pengawas Syariah yang diselenggarakan oleh MUI untuk pengawas Koperasi dan telah diakui oleh dinas koperasi Samarinda , Koperasi Firdaus merupakan koperasi besar, sehat dan amanah. Koperasi syariah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi dalam mengelola, karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting

dalam mendorong kemajuan dan perkembangan koperasi syariah yang menganut prinsip syariah.

Koperasi Firdaus Berkah Bersama memiliki Sertifikat pelatihan Strategi Pengelolaan Koperasi berbasis Syariah yang diselenggarakan oleh KSPS BMT UGT Sidogiri Jawa Timur yang bekerjasama dengan KSP Quantum Mandiri pada tanggal 3 Oktober 2018 yang dilaksanakan dengan tujuan agar peserta sebagai pengelola Koperasi Syariah dengan memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengelola Koperasinya sehingga usaha Koperasi Syariah dapat maju dan berkembang. Salah satu dari pegawai mengatakan bahwa Koperasi Firdaus telah mendaftarkan seluruh karyawan untuk pergi umroh setelah benar-benar diterima untuk menjadi karyawan di Koperasi Firdaus, hal tersebut yang membuat berbeda dari lembaga keuangan yang lain. Bukan hanya menaikkan umroh namun koperasi tersebut juga selalu membawa para karyawan untuk berlibur atau berwisata keluar daerah untuk setiap tahunnya, hal tersebut untuk menghibur para karyawan untuk tidak terlalu jenuh akan hal pekerjaan dan membuat para karyawan bersemangat.

Koperasi Firdaus Berkah Bersama memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki Potensi besar khususnya pada kinerja Karyawannya sehingga Koperasi tersebut dapat bertahan dan berdiri yang amat lama sekitar 10 tahun lebih dengan hal itu berkaitan dengan yang namanya sumber daya manusia yang berkualitas supaya dapat mempertahankan Visi dan Misi. Akan hal tersebut masyarakat akan merasa aman dan senang untuk meminjam modal untuk kebutuhan dikarenakan Koperasi Firdaus Berkah Bersama sudah meniadakan akan namanya denda, dan atas pelayanan para karyawan yang ramah kepada nasabah yang berkunjung. dengan adanya Koperasi Firdaus di daerah Samarinda dapat memudahkan para Masyarakat dalam menjalankan bisnisnya sehingga dapat memperoleh pendapatan yang lebih maksimal.

karyawan dalam pelayanan merupakan hal terpenting yang harus memiliki kualitas yang baik dengan bidang ilmunya, manusia hanyalah perencana, pelaku, dan pengendali. Oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya insani merupakan kunci utama untuk pembangunan suatu perusahaan. kegiatan perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi dan penilaian merupakan salah satu pilar atau tiang utama dalam manajemen sumber daya insani diperusahaan, Yang bertujuan untuk mencari dan mendapatkan sumber daya insani yang kompeten dibidangnya (Deatriani, 2020). Penelitian Linda Sari, dkk, pada tahun 2020 menyatakan Penerapan manajemen sumber daya manusia pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sudah sesuai dengan teori syariah. Karena jika dilihat dari cara dalam proses rekrutmen pegawai tidak ada lagi unsur nepotisme, tindakan ketidakadilan, penipuan, intimidasi atau kecenderungan terhadap kelompok tertentu. Sedangkan pada tahap pelatihan dan pengembangan karyawan diberikan materi tentang muamalah dan materi dasar-dasar perbankan syariah sehingga tidak ada lagi kekhawatiran tentang praktek dan transaksi yang tidak sesuai dengan dasar-dasar ekonomi syariah, serta bahan disesuaikan dengan posisinya (Sari, 2020).

Rani Deatriani, dkk, pada tahun 2020, menyatakan dalam karakteristik sumber daya manusia yang harus dimiliki karyawan adalah di tempat kerja pakai hijab untuk wanita, bisa beriman dan berkarakter Islami dan dapat melaksanakan syariat Islam. Rekrutmen telah melakukan analisis pekerjaan, ditentukan persyaratan dan metode yang digunakan, tetapi persyaratan rekrutmen tidak disebutkan dengan jelas, sehingga Sulit untuk menemukan kandidat yang kompeten. Seleksi menggunakan tes sampel pekerjaan dan tes kognitif, namun dalam proses seleksinya tidak ada alat seleksi syariah digunakan. Penempatan kerja sesuai latar belakang latar belakang pendidikan tetapi tidak menutup kemungkinan karyawan lama untuk rotasi pekerjaan (Deatriani, 2020).

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Abdus Salam Manusia (Insan) merupakan makhluk dwi tunggal (*monodualis*) yang merupakan dimensi dalam satu organisme yang terdiri dari fisik jasmaniah dan psikis rohaniyah. Yang menjadi pembeda manusia dengan makhluk lain yaitu aspek kerohaniannya, manusia atau insani akan menjadi manusia sesungguhnya apabila mengembangkan nilai-nilai rohani (nilai budaya) yang meliputi: nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan dan politik. Dalam dunia sumber daya insani Nawawi dalam Ismanto menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan sumber daya insani mencakup tiga pengertian. Pertama, Sumber Daya Insani adalah manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi, yang disebut juga dengan personalia, tenaga kerja, pegawai atau pegawai. Kedua, Sumber Daya Insani adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya. Ketiga, Sumber Daya Insani adalah potensi-potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-materi/non-finansial) dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Koni, 2021).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta tingkat motivasi pekerja. Manajemen sumber daya insani mengartikan manusia sebagai makhluk individu bukan untuk sebagai komoditas, makhluk dengan seluruh totalitasnya yaitu jiwa dan raga yang memiliki kecerdasan dan sifat yang berbeda dengan makhluk lain serta dapat bertanggung jawab atas khalifat Allah SWT untuk memakmurkan bumi (Kartawan, 2018).

Adapun fungsi manajemen sumber daya insani yang berhubungan dengan aktivitas karyawan dalam organisasi terdiri dari :

- a. Fungsi perencanaan (*Planning*) yang merupakan penentu dari program bagian dari personalia yang akan membantu tercapainya suatu tujuan yang telah disusun oleh organisasi perusahaan.
- b. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*) sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang dimana fungsi perencanaan akan dijalankan dari bagian personalia untuk menyusun dan merancang struktur hubungan antara pekerja, personalia dan faktor-faktor fisik.
- c. Fungsi pengarahan (*actuating*) untuk mengarahkan karyawan supaya dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan-tujuan dalam organisasi.
- d. Fungsi pengendali (*controlling*) berfungsi untuk mengatur kegiatan agar dapat berjalan sesuai dengan rancangan yang telah ditentukan sebelumnya

Dalam menerapkan manajemen sumber daya insani menurut Sadili dapat diterapkan sebagai berikut :

- a. Jenis Seleksi tenaga kerja (seleksi) adalah proses mendapatkan tenaga kerja yang hak dari sekian banyak calon atau calon yang ada. Tahap awal yang diperlukan dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah dengan melihat *curriculum vitae* milik pelamar. Kemudian dari daftar riwayat hidup pelamar Penyortiran dilakukan antara pelamar yang akan dipanggil dan yang gagal memenuhi standar pekerjaan. Kemudian selanjutnya adalah memanggil kandidat dipilih untuk tes tertulis, wawancara langsung dan proses seleksi lainnya. Layanan seleksi meliputi: Formulir aplikasi, Ujian tertulis, Ujian simulasi kinerja, Wawancara, Investigasi latar belakang, dan Ujian fisik (Siregar, 2020).

Dalam pandangan Islam, proses rekrutmen harus dilakukan secara adil, terbuka, dan

tanpa adanya unsur nepotisme. Keputusan dalam proses rekrutmen akan berdampak pada pelaksanaan aspek-aspek SDM lainnya seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, dll. Islam menganjurkan dalam memilih atau merekrut karyawan dalam perusahaan atau organisasi harus yang kompeten dan religius (persyaratan harus beragama Islam dan berjilbab). Persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar, seperti syarat-syarat pekerjaan, kriteria pekerjaan. Dan sebaliknya pelamar juga memberikan keterangan yang sesuai dan tidak melamar pekerjaan di luar kemampuannya. Dalam proses rekrutmen, Islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima oleh suatu organisasi atau perusahaan seharusnya dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi salah rekrut dan penempatan karyawan (Husna, 2018) Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al- Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahan : *Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.*

Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dengan jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul. Kompetensi batiniah sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur dan amanah yang juga merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad SAW.

- b. Perekrutan merupakan proses dari mencari, mengidentifikasi dan menarik para calon karyawan untuk bergabung pada perusahaan. Perusahaan akan mencari karyawan baru apabila terjadi kekurangan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan (Hardana, 2015). Bagi manajer muslim sangat perlu untuk memahami tuntunan dalam Al-Qur'an yang dapat mencegah penerimaan yang tidak jelas dan nepotisme dan untuk mencegah diskriminasi dalam tempat kerja. Dalam manajemen berbasis syariah keahlian saja tidak cukup. Jadi harus diimbangi dengan etos kerja dan tanggungjawab yang tinggi. Maka setiap muslim dalam beraktivitas apapun harus dilakukan dengan cara yang professional. Yang dimaksudkan professional menurut Islam dicirikan oleh tiga hal yaitu *Ahliyah* (keahlian), *Himmatul 'Amal* (etos kerja tinggi), dan *Amanah* (terpercaya dan bertanggungjawab).

Dalam perekrutan syariah ada yang disebut dengan kriteria syariah. Kriteria ini merupakan kriteria khusus yang disepakati oleh manajemen berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut, misalnya beragama islam, tidak merokok, berbusana muslimah. Kriteria syariah ini dapat menjadi kriteria mutlak atau kriteria keinginan, tergantung pada visi dan misi serta nilai-nilai pada perusahaan (Siswanto, 2020).

- c. Pelatihan, Sumber daya manusia jika kualitasnya rendah dalam standar organisasi perusahaan maka program pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang akan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap dan kinerja yang baik. aktivitas ini dapat mengajarkan keahlian baru dan dapat memperbaiki sikap karyawan. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaannya dan pelatihan ini diutamakan bersifat Islami. Islam menegaskan bahwa pelatihan mencakup mulai dari pengembangan moral,

spiritual, dan pada akhirnya dimuat pada kebijakan fiskal. Pelatihan harusnya mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT dan untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan pekerja (Husna, 2018).

- d. Penilaian kinerja juga dilakukan dengan mengacu pada sistem yang menyeluruh dalam mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil pekerjaan. Manusia yang paling baik kinerjanya di sisi Allah SWT adalah yang bertakwa. Selain itu, bagi Rasulullah penilaian yang tidak kalah penting adalah terkait kejujurannya,serta kinerja yang dilakukan dengan sebaik-baiknya. (Candrakusuma, 2020).

Kinerja diukur guna mengetahui sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga manajemen dapat bertindak cepat untuk mengambil kputusan lainnya. Manfaat penilaian kinerja dapat dapat dirasakan secara jangka panjang karena lingkaran bisnis berubah secara dinamis. Dengan mengetahui hasil kinerja karyawan, kita dapat mengetahui penyebab rendahnya kinerja dan bisa segera untuk memperbaiki, baik karena kelambatan maupun penyimpangan yang terjadi sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Terjemahan : *Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*

## 2. Perusahaan Syariah

Untuk mengatur indikator religiulitas atau kompetensi syariah dapat digunakan metode penilaian kinerja yang berbasis KPI (*key performance indicator*) . KPI merupakan alat bantu atau instrument manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang dikehendaki.

- a. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan yang mencari keuntungan, pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menjaga dan memelihara kinerja pegawai. Kompensasi dapat berupa finansial atau non-finansial. Secara umum, istilah Kompensasi digunakan dalam pengertian proses administrasi gaji dan upah. Kompensasi akan dapat menambah atau mengurangi prestasi kerja atau memotivasi karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan organisasi atau perusahaan untuk pengaturan kompensasi dengan cara yang benar dan adil. Jika para karyawan menganggap kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program Kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian serius karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Burhanuddin, 2015).

Upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (berupa uang dan materi) dan imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Sebagai firman Allah SWT. dalam surah Al-Kahfi ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Tejemahan : *Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyikan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.*

Dapat dijelaskan pada ayat diatas bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam imbalan materi (didunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (diakhirat) secara adil dan layak.

- b. Evaluasi dalam dunia kerja merupakan sistem formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dengan cara membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu. Aktivitas evaluasi kinerja karyawan merupakan program rutin bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun bisnis dalam rangka pembinaan karyawan. Hasil dari evaluasi kinerja ini dapat digunakan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah yang dapat dianggap perlu dalam pembinaan kinerja karyawan yang bersangkutan. (Abdullah, 2014).

Karakteristik sumber daya insani yang di ilhami sifat Nabi SAW dari Shifarul anbiya' atau sifat-sifat para nabi yaitu sebagai berikut (Zainal, 2020) :

- a. *Shiddiq* yang berarti jujur dan benar merupakan sifat utama yang dapat diterapkan pada sumber daya insani, karena sifat shiddiq merupakan sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus besenantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinan pada suatu perusahaan atau instansi. Dalam sebuah perusahaan yang dijalani dengan menanamkan sifat jujur dan benar maka iklim internal dan eksternal akan berjalan dengan lancar, dalam menyusun rencana atau sasaran dalam perusahaan pemimpin perusahaan harus jujur kepada karyawannya sebagai pekerja, kepada investor dan kepada pesaing. Dengan menerapkan sifat shiddiq akan mempengaruhi lingkungan kerja seperti akan terhindar dari kezhaliman, kemunafikan, penipuan dan keserakahan.
- b. *Amanah* yang berarti jujur atau percaya dan dapat bertanggung jawab, sifat amanah merupakan salah satu moral keimanan. Sumber daya insani harus menerapkan sifat amanah karena Allah SWT menyebutkan sifat orang-orang mukmim yang beruntung adalah orang yang dapat memelihara amanah yang diberikan kepadanya. Sumber daya insani yang amanah dan ia bekerja dengan bersungguh – sungguh dengan mendirikan prinsip bahwa apapun yang kita lakukan akan kita pertanggung jawabkan diakhirat nanti dihadapan Allah SWT.
- c. *Tabligh* yang berarti transparan, seseorang yang memiliki sifat tabligh akan menyampaikan sesuatu dengan jujur dan benar dengan tutur kata yang tepat dan tidak akan mengurangi atau mambah sesuatu perkataan yang hendak akan dikatakan. Dalam sebuah perusahaan sifat tabligh sangatlah berperan penting karena dengan menerapkannya akan nada kejelasan dalam menyampaikan informasi pada setiap bidang diperusahaan sehingga akan memudahkan setiap pekerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.
- d. *Fathanah* yang berarti cerdas dan kecerdikan, dengan mengaplikasikan sifat fathanah maka akan memahami, mengerti dan menghayati dalam mengerjakan tugas segala hal yang akan menjadi pertanggung jawabannya.
- e. *Istiqamah* yang berarti komitmen dalam menjalankan kerja sama, pekerjaan untuk menjalankan suatu program untuk mncapai suatu tujuan. Sifat *istiqamah* mngandung konsisten sehingga secara terus menerus apa yang dianggap baik akan dijalankan, sumber daya insani harus memiliki sifat istiqamah dikarenakan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dalam perusahaan pasti ada masalah atau tantangan yang akan datang. Sehingga apabila sumber daya insani yang memiliki sifat istiqamah maka akan lebih sabar dan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan masalahnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bertujuan agar data-data yang di peroleh secara mendalam sesuai dengan fakta di lapangan. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif Kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan atau menggambarkan penelitian dengan menggunakan kata-kata.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yang dilaksanakan pada Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda, terletak di Jl. Jend. Sudirman Gg. 4 Blok. SII No. 37 Rt. 07 Kel. Bugis.

Fokus penelitian ini yaitu Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda. Sumber data primer diperoleh melalui dengan pertanyaan tertulis dengan diperoleh dari Para Karyawan yang bekerja di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda. Sedangkan Sumber data sekunder didapatkan melalui jurnal atau buku yang dijadikan sebagai bahan referensi untuk mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan/verifikasi. Sedangkan teknik keabsahan data yang digunakan yaitu teknik triangulasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda untuk mengetahui Bagaimana Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda, dari hasil wawancara narasumber telah menjelaskan bahwa manajemen sumber daya insani dalam praktiknya memulai dari jenis seleksi, perekrutan, pelatihan, penilaian, kompensasi dan evaluasi.

### **1. Jenis Seleksi**

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah calon karyawan berhak diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang telah dijalankan. Menurut Rivai dan Sagala jenis seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen SDM yang telah dilakukan setelah proses rekrutmen, jenis seleksi juga merupakan suatu proses memilih tenaga kerja dari calon pelamar yang masuk, dimana akan dipilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi tujuan dan kebutuhan perusahaan melalui serangkaian tahapan tes yang dilakukan oleh perusahaan, dengan sejumlah calon pelamar yang telah memenuhi syarat kemudian akan dipilih dan ditempatkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan (yusuf, 2015).

Koperasi Firdaus Berkah Bersama melakukan jenis seleksi seperti pada surat lamaran yang telah dikirimkan kekoperasi Firdaus Berkah Bersama. Dalam mencari karyawan akan disesuaikan dengan kebutuhan misalkan jika Koperasi Firdaus Bersama butuh dalam bagian marketing atau operasional maka akan disebar dalam bentuk edaran lowongan pekerjaan dan mampu untuk bekerja diluar atau langsung terjun kelapangan. Dalam seleksi pihak Koperasi Firdaus Berkah Bersama memiliki tahapan seperti mengisi formulir atau membuat surat lamaran dan melengkapi berkas seperti Foto kopi KTP, KK, Foto, dan CV dan lainnya, dalam tahapan seleksi pihak Koperasi juga menggunakan tes Psikotest yang bekerja sama dengan psikolog, melakukan wawancara kepada calon karyawan, pada saat melakukan wawancara calon laryawan akan melakukan ngaji yang dimana sebagai syarat wajib atau utama untuk menjadi karyawan Koperasi Firdaus Berkah Berasama yang telah disepakati oleh tim Pengurus dari pihak Koperasi tersebut.

Dalam berlangsungnya menyeleksi atau mencari karyawan baru Koperasi Firdaus Berkah Bersama tidak memiliki hambatan atau masalah narasumber menjelaskan bahwa



Koperasi juga telah bekerja sama dengan pihak ketiga atau dengan Psikolog yang dapat dikatakan bahwa calon karyawan akan diarahkan kebagian mana ia akan bekerja misalkan kebagian *Teller* atau *Marketing*, sehingga calon karyawan tidak kebingungan dalam melaksanakan tes psikotest dan hasilnya akan diberikan kepada pihak Koperasi kurang lebih tiga hari, setelah itu hasil dari tes psikotest tersebut akan ditindaklanjuti dengan mewawancarai karyawan tersebut.

Pada penelitian Raudhatun Nafisah, menjelaskan bahwa perekrutan Pada proses rekrutmen, pihak BPR Mustaqim belum memfokuskan pada kriteria syariah yang harus dimiliki oleh calon karyawan. Kemudian pada proses seleksi, pihak bank belum menerapkan manajemen seleksi syariah untuk menggali calon karyawan yang berkompeten dan berkarakter syariah.

Dapat dikatakan bahwa yang dilaksanakan oleh Koperasi Firdaus Berkah Bersama dalam tahapan seleksi dengan konsep syariah dan menggunakan konsep umum seperti tes persyaratan, yaitu menggunakan tes Psikotest yang bekerja sama dengan psikolog, melakukan wawancara kepada calon karyawan, berpakaian sopan dan pastinya beragama islam Koperasi Firdaus Berkah Bersama memiliki syarat yang berbeda dari koperasi yang lain syarat wajibnya yaitu tes mengaji.

## 2. Perekrutan

Perekrutan merupakan aktivitas untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan kualitas yang telah ditentukan oleh sebuah instansi. Menurut Singodimedjo mengatakan perekrutan merupakan suatu proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi perusahaan (Khusnul, 2021).

Dalam perekrutan karyawan untuk Koperasi Firdaus Berkah Bersama membuka info lowongan pekerjaan, dan posisi yang dibutuhkan serta kriteria, setelah itu dengan lamaran kerja dan akan dilakukan dengan proses penentu siapa calon yang akan direkrut menjadi karyawan. Narasumber menjelaskan untuk proses perekrutan calon karyawan baru di koperasi Firdaus Berkah Bersama minimal lulusan SMA/SMK dan Ijazah akhir dari pendidikan akan ditahan oleh pihak Koperasi, dalam perekrutan pihak koperasi juga memiliki syarat seperti paham dengan menggunakan komputer, memahami tentang bagian yang ia akan lamar, dan memiliki sertifikat-sertifikat atau penghargaan yang dapat dijadikan pertimbangan untuk diterima, kemudian untuk lulusan Sarjana dapat melampirkan sertifikat TOEFLI.

Pada penelitian Nur Fauziah, menjelaskan bahwa di UB. Jenis seleksi yang dapat dilihat dari tiga yaitu etos kerja, bertanggung jawab dan keahlian, sebagai alasan ketiga jenis seleksi tersebut dilaksanakan Dikarenakan banyaknya pelamar yang menginginkan untuk bergabung dengan UB. Surya Madiun. Proses seleksi dilakukan guna menentukan jabatan yang akan ditempati bagi para pelamar yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki. (fauziah, 2021)

Dapat disimpulkan bahwa di Koperasi Firdaus Berkah Bersama dalam mencari karyawan sesuai dengan kebutuhan, memiliki keahlian dibidang yang dibutuhkan. dalam proses perekrutan koperasi firdaus berkah bersama menekankan prinsip keadilan (*al-adi*) untuk seluruh calon pelamar (Rahmat, 2018). Pernyataan ini dinyatakan dalam surah An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Terjemahan : *Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha melihat.*

Dari surah diatas bahwa koperasi firdaus berkah bersama dalam melakukan perekrutan sesuai dengan nilai-nilai islam dalam melaksanakannya seperti dapat dipercaya (*amanah*), dan Jujur (*shidiq*). Sebab seseorang yang religiusitas dalam bekerja akan memperhatikan kewajiban agamanya dan dapat dipercaya karena dia bukan hanya mengeamanahkan dari tujuan koperasi melainkan kepada Allah SWT.

### 3. Pelatihan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu training yang memiliki arti bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan baik dapat dilakukan dengan pelatihan, pelatihan sendiri merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Paramansyah, 2021).

Koperasi Firdaus Berkah Bersama juga mengadakan adanya Pelatihan kepada karyawan, dengan diadakan adanya pelatihan bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keahlian dibidangnya masing-masing baik untuk karyawan lama maupun karyawan baru, Pelatihan yang diikuti karyawan seperti webinar atau seminar baik online maupun offline. Salah satu pelatihan keterampilan yang diikuti seperti pelatihan *Teller, Accounting*, tim marketing dan pelatihan manajemen.

Koperasi Firdaus Berkah Bersama juga pernah mengadakan Pelatihan yang diadakan pada tahun 2018 yang bekerja sama dengan Polnes dan diikuti oleh Koperasi-koperasi yang berada di Samarinda selama satu hari. Pada saat mengikuti adanya pelatihan karyawan mengalami peningkatan dan mengetahui akan hal baru contohnya seperti latihan membuat laporan keuangan, pada saat melakukan pelatihan bukan hanya diikuti oleh karyawan tetapi juga diikuti oleh pengurus dan pengawas. Pada saat mengikuti adanya pelatihan karyawan mengalami peningkatan dan mengetahui akan hal baru contohnya seperti latihan membuat laporan keuangan, pada saat melakukan pelatihan bukan hanya diikuti oleh karyawan tetapi juga diikuti oleh pengurus dan pengawas.

R Windasari pada penelitiannya menjelaskan Kualitas SDI pada LKMS saat ini mengalami peningkatan, kemajuan yang cukup relatif dari berbagai aspek, diantaranya peningkatan kualitas diri, peningkatan kualitas pengetahuan serta peningkatan kualitas pengalaman. Kualitas kinerja karyawan di LKMS diperkuat dengan beberapa program pelatihan yang dilakukan di lingkungan pekerjaan, Kegiatan pelatihan pada LKMS dimaksudkan untuk menambah kualitas dan kapabilitas SDI dari aspek keterampilan, pengetahuan maupun agama (Windasari, 2018)

Dapat dikatakan bahwa koperasi Firdaus Berkah Bersama sudah menerapkan sifat Nabi SAW yaitu *Fathanah* (cerdas atau kecerdikan) dengan melalui pelatihan. Dengan mengadakan pelatihan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keahlian dibidangnya masing-masing baik untuk karyawan lama maupun karyawan baru, dengan mengikuti adanya pelatihan karyawan mengalami peningkatan dalam bekerja dan menjadi lebih paham akan hal baru seperti dengan mengikuti latihan akuntansi atau membuat laporan keuangan.

#### 4. Penilaian

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan diadakan yang namanya penilaian, begitu pula dengan kinerja para karyawan yang ada di Koperasi Firdaus Berkah Bersama tentunya akan mendapatkan penilaian dari pihak kantor. Karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu perusahaan dapat diketahui dan dinilai melalui instrument penilaian kinerja dari hasil penilaian tersebut akan diadakannya evaluasi kinerja sehingga dapat memberikan arahan atau saran kepada karyawan yang memiliki kendala dalam bekerja. Mondy menjelaskan penilaian merupakan sebuah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya (Silaen, 2021).

Narasumber menjelaskan bahwa Koperasi Firdaus Berkah Bersama tidak memiliki audit atau proses pemeriksaan yang dilakukan oleh seorang auditor sehingga Koperasi tersebut melalui manajer dan staff internal kontrol yang mengontrol dalam proses penilaian dengan cara secara langsung, dapat dilihat dari kualitas bekerja, absensi, ketelitian dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bukan hanya dilihat secara langsung tetapi Koperasi Firdaus Berkah Bersama juga menilai dengan menggunakan Formulir kinerja karyawan. Narasumber menjelaskan bahwa dalam penilaian pada bagian marketing dengan karyawan lain memiliki perberbedaan untuk bagian marketing akan dinilai dengan hasil pendapatan angka tagihan, apakah sesuai dengan target atau tidak. sedangkan untuk bagian karyawan lain dapat dilihat secara langsung seperti cara bekerja, ketepatan dalam menyelesaikan kinerja, cara melayani nasabah dan dilihat dari absensi kerja.

Penelitian Linda Sari menjelelaskan Penilaian kinerja karyawan di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) Pamekasan dilakukan dengan mempertimbangkan kedisiplinan karyawan terkait jam kerja, keaktifan karyawan dalam bidang pekerjaannya serta kemampuan karyawan dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. (Sari, 2020)

Adanya penilaian dilakukan sebagai evaluasi untuk para karyawan, jika ada karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja akan dilakukan pemanggilan secara pribadi kemudian akan diarahkan diberi solusi dan diberi waktu selama 3 bulan untuk meningkatkan kinerjanya kembali, jika masih kurang maksimal dalam waktu 3 bulan maka akan diberikan surat peringatan atau dapat mengundurkan diri

#### 5. Kompensasi

Terdapat menjadi dua macam upah atau kompensasi dalam islam yaitu kompensasi finansial (imbalan dunia) dan kompensasi nonfinansial (pahala sebagai investasi akhirat). Narasumber menjelaskan bahwa koperasi juga membayar gaji sesuai dengan pekerjaannya dengan sesuai UMR Kota Samarinda setara Rp. 3.137.675 melalui Rekening, dengan melalui Rekening karyawan dapat mengetahui potongan gaji dan bonus yang didapat. Koperasi Firdaus Berkah Bersama juga membiayai BPJS, Biaya rekreasi bersama, bahkan pihak koperasi juga telah memberikan hadiah kepada karyawan berupa tiket Umroh. untuk pembagian kompensasi Koperasi tersebut selalu memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan dan selalu diberikan tepat waktu bahkan koperasi juga akan memberikan berupa bonus dan pemberian bonus tersebut didapatkan diakhir tahun.

Koperasi tersebut juga memberikan bonus jika para karyawan mendapatkan penilain yang baik dan itu dapat dilihat dari skala perhitungan atau skor yang didapat dari skala tersebut, ada yang namanya Baik sekali, Baik, dan Cukup. Selama pemberian kompensasi koperasi tersebut tidak merasakan adanya hambatan karena sebelum diberikan kompensasi manajer akan memberikan masukan, bisa dikatakan bahwa manajer yang dapat melihat atau mengontrol secara langsung karyawan yang bekerja dan pengurus akan menentukan

berapa jumlah yang akan diberikan kepada karyawan.

Penelitian Muhamad Mustaqim menjelaskan bahwa implementasi Kompensasi yang dilakukan pada UMKM di Kota Kudus dapat diberikan berupa upah balas jasa yang didasarkan atas kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kemudian mendapatkan bonus yang merupakan pemberian oleh perusahaan pada waktu dan situasi tertentu misalkan pada saat lembur. Adapun kompensasi berupa tunjangan hari raya, dan biaya rekreasi (Mustaqim, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa yang dilakukan pada pemberian Kompensasi di Koperasi Firdaus Berkah Bersama sesuai dengan teori dan di implementasikan sifat Nabi SAW yaitu *amanah* atau dapat dipercaya dalam pemberian upah kepada karyawan sesuai pekerjaannya. Untuk pembagian kompensasi, koperasi tersebut selalu diberikan setiap bulan kepada karyawan dan diberikan tepat waktu bahkan koperasi tersebut juga akan memberikan berupa bonus.

## 6. Evaluasi

Aktivitas evaluasi kinerja karyawan merupakan program rutian bagi organisasi baik instansi pemerintahan maupun bisnis, dari hasil evaluasi kinerja tersebut dapat digunakan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu dalam pembinaan karyawan. Wibowo berpendapat bahwa evaluasi merupakan hasil kinerja yang dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim, atau individu (Avisia, 2022).

Koperasi Firdaus Berkah Bersama dalam melakukan Evaluasi kepada karyawan dilakukan dari bulanan kemudian direkap menjadi setahun, sebelum itu narasumber menjelaskan bahwa mereka memiliki lembaran penilaian akhir dan itu sebagai penentu dari penilaian dan evaluasi untuk semua karyawan di Koperasi tersebut. Dari dilakukan evaluasi terdapat karyawan yang dikeluarkan atau dipecat disebabkan dari penyalahan dalam menggunakan dana atau dalam penagihan dikarenakan uang penagihan tersebut tidak diberikan ke Koperasi bisa dikatakan karyawan tersebut melakukan korupsi, sebelum dikeluarkan karyawan tersebut akan dipanggil secara pribadi dan diinterogasi atas penyalahan dana tersebut. Sebelum dikeluarkan karyawan tersebut akan diberikan surat teguran kemudian akan diberikan surat peringatan 1, 2 dan 3 terkecuali memang memiliki masalah yang besar seperti tentang korupsi akan langsung diberikan surat pemberhentian.

Penelitian Nuntupa menjelaskan bahwa evaluasi yang dilakukan di BMT UGT Sidogiri cabang Kraksaan, Evaluasi karyawan dilakukan setiap hari pada saat awal masuk kerja dan ketika akan pulang kerja untuk evaluasi kepala dilakukan setiap akhir bulan yang dilakukan dari rumah ke rumah setiap kepala pimpinan guna evaluasi berjalan kondusif serta terjalin akan silaturahminya (Natupa, 2020).

Koperasi Firdaus Berkah Bersama dalam melakukan Evaluasi secara transparan atau terbuka (*tabligh*) kepada seluruh karyawan dan dalam menyampaikan informasi pada setiap bidang. Evaluasi dilakukan dari harian, bulanan kemudian direkap menjadi setahun, dari hasil evaluasi tersebut dapat diketahui apakah selama setahun bekerja mendapati kecurangan, peningkatan dan hambatan dalam bekerja pada semua karyawan Koperasi Firdaus Berkah Bersama.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : bahwa Koperasi Firdaus berkah bersama Kota Samarinda sudah menerapkan manajemen sumber daya insani dalam praktiknya memulai dari jenis seleksi, perekrutan, pelatihan,

penilaian, kompensasi dan evaluasi. Namun terdapat kekurangan pada bagian penilaian yang hanya dilakukan oleh manajer dan staff internal kontrol yang juga merekap sebagai staff *teller* sehingga koperasi tersebut tidak memiliki audit eksternal.

Para pengurus koperasi firdaus berkah bersama, memiliki pemahaman yang baik terhadap ajaran islam oleh sebab itu manajer mengimplementasikan sifat-sifat Nabi SAW kedalam seluruh kegiatan kerja. Sifat-sifat tersebut seperti *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, *fathanah*, dan *istiqamah*. Meskipun koperasi tersebut telah menerapkan sifat-sifat yang mulia, masih terdapat karyawan yang tidak jujur (*amanah*) dalam menjalankan seperti penyetoran hasil tagihan. Selain itu pada koperasi firdaus berkah bersama memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan baik dan tidak melupakan urusan akhirat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dengan kerendahan hati peneliti memberikan saran kepada Koperasi Firdaus Berkah Bersama antara lain:

1. Dapat mengadakan pelatihan mengenai koperasi yang berbasis syariah kepada koperasi-koperasi lainnya.
2. Dapat memaksimalkan penilaian terhadap karyawan, sehingga hal yang tidak di inginkan terulang kembali
3. Dapat memperluas ruang pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih kondusif.
4. Kemudian untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperdalam peneltian mengenai manajemen sumber daya insani diberbagai koperasi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, Joko, “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor cabang Pekalongan”, *Jurnal Magisma*, No. 2, Vol. VIII, 2020.
- Sri Wahyuni, Eka, “Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan (Studi Empiris Pada PT. bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Bengkulu), *Jurnal Baabu Al-Ilmi*, No. 1, Vol. 2, 2017.
- Ode Zusnita Muizu Wa, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, No.1, Vol. 2, 2019
- Sholikhah, Rohmawati, “ Peran Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Keberhasilan Koperasi (Studi Pada Koperasi Tunas Baru Kabupaten Bungo Jambi)”, *Jurnal ISTIKHLAF*, No. 2, Vol. 2, 2020.
- Deatriani, Rani, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Pada Klinik Rumah Syifa”, *Jurnal Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, No. 2, Vol. 6, 2020.
- Sari, Linda, “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, *Jurnal Ar-Ribu manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*, No. 2, Vol. 1, 2020.
- Koni, Agus, *Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)*, CV. Widina Media Utama : Bandung , 2021.
- Kartawan, *Sumber Daya Insani*, LPPM Universitas Silwangi : 2018.
- Rivai Zainal, Veithzal, *The Oconomics Of Education, Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta, 2014.
- Rivai Zainal, Veithzal, *Perencanaan Strategik Manajemen Sumber Daya Insani Untuk perusahaan*, Indomedia Pustaka, Sidoarjo : 2020.
- Tua Siregar, Robert, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, yayasan Kita Menulis : 2020.
- Siswanto, Agus, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Gramedia Pustaka Utama : Jakarta 2020.
- Hardana, Ali, *Manajemen Sumber Daya insani*, Al-Masharif, 2015.
- Amira Husna, Nadya, “Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di kampung Cokelat Blitar”, *Jurnal Iqtisaduna*, No. 1, Vol. 4, 2018.
- Candrakusuma Mushlih “Teladan Rasulullah SAW Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani”, *Jurnal of Islamic baking*, No. 2, Vol. 1, 2020
- Burhanuddin *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, PT. Raja

Grafindo Persada :Jakarta, 2015.

Abdullah, Ma'aruf, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo : Yogyakarta, 2014.

Khusnul, Adib, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian di Badan Amil Zakat Nasional(BAZNAS))", *Jurnal Of Of Sharia Economics (MJES)*, No. 2, Vol. 1, 2021.

Rahmat, Ihsan dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia Islam : Sejarah, Nilai dan Benturan" , *Jurnal Syi'ar*, No. 1, Vol. 18, 2018.

Paramansyah, Arman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, Pustaka Al-Muqith : Bekasi Jawa Barat, 2021.

Ruth Silaen, Novia, *Kinerja Karyawan*, CV. Widina Media Utama : Jawa Barat, 2021.

Noor Ayissa, Caesya, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul", *Jurnal kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, No. 1, Vol. 5, 2022.

Fauziah, Nur, "Penerapan Islamic Marketing Strategy dan Islamic Human Resource Management di UB. Surya Madiun", *Jurnal Of Economics and Business research*, No. 1, Vol. 1, 2021.

Windsari, R, "Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah", *Jurnal Syarikah*, No. 2, vol. 4, 2018.

Sari, Linda, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah", *Jurnal Ar-Ribu manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah*, No. 2, Vol. 1, 2020.

Nuntupa, "Manajemen Sumber Daya Insani Di BMT UGT Sidogiri", *Jurnal Ar-Ribhu*, No. 2, Vol. 1, 2020.