

PRINSIP DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DUNIA BISNIS PERBANKAN SYARIAH BERBASIS AL-QUR'AN

Nursaman¹, Ersi Sisdianto²

Correspondence address: zeinurzaman0@gmail.com

Universitas Serang Raya¹, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung²

ABSTRAK

Perbankan syariah hingga saat ini belum bisa terlepas dari pengaruh perbankan konvensional yang berbasis ribawi, terutama dalam sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini menawarkan sebuah kajian manajemen sumber daya manusia dalam dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an yang sangat layak dipertimbangkan dalam implemenatsi manajemen sumber daya manusia dalam dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an. Karena keluarnya lebih memuaskan stakeholder dibanding pendekatan lainnya (non manajemen sumber daya manusia berbasis al-Qur'an). Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, bukan kuantitatif. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian bersifat deskriptif-analitis. Penelitian ini bersifat kepustakaan murni, artinya semua bahan yang dibutuhkan bersumber dari bahan-bahan tertulis. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Implikasi penelitian tentang manajemen sumber daya manusia pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an hendaklah memperhatikan hal-hal berikut: penerapan hukum Islam (syariah), mengenal karakter manusia, cara berinteraksi atau komunikasi, dan mengaplikasikan etika dan akhlak mulia. Pada akhir penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang ada di perbankan syariah saat ini, masih di dominasi oleh perbankan konvensional. Hal ini terlihat dari beberapa hal, diantaranya pegawainya.

Keyword: Bank Syariah, Bisnis, Manajemen SDM, dan al-Qur'an.

PENDAHULUAN

Perkembangan sistem ekonomi syariah di Indonesia dewasa ini bisa dikatakan sangatlah signifikan. Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) memperkirakan bahwa sektor perbankan syariah akan bertumbuh dalam tiga skenario, yaitu Optimis, jika mampu mencapai 6% *market share* perbankan nasional, moderat jika mampu mencapai 5%-6% *market share*, dan pesimis jika hanya mencapai di bawah 5% *market share*. Industri perbankan syariah Indonesia menempati peringkat kesembilan dunia, tepat di bawah Turki. Sedangkan peringkat pertama masih dipegang oleh Malaysia.

Hal ini tentunya menjadi kabar baik bagi para pelaku ekonomi syariah. Mengingat, saat ini perkembangan bisnis syariah secara substantif sudah mulai mendapat “hati” dari masyarakat. Perkembangan ini, secara riil ditandai dengan munculnya lembaga keuangan dan lembaga bisnis yang berlabel Islam atau syariah. Keberadaan BMT, perbankan syariah, koperasi syariah, jasa keuangan syariah sampai pada hotel syariah setidaknya menjadi indikator akan geliat gejala ini.

Perkembangan ini, tentu saja harus kita apresiasi sebagai sesuatu yang positif. Namun ada kecenderungan bahwa badan atau lembaga syariah tersebut terkadang hanya menonjolkan label dan simbol belaka. Banyak yang memandang bahwa syariah hanya menentukan akad syah tidaknya secara syariah. Namun substansi dan dimensi perilaku islami terkadang terabaikan. Di sinilah menjadi tantangan bersama bagaimana lembaga syariah mempunyai integritas syariah-akhlaq, disamping akidah, sebagai spirit dalam kegiatan ekonomi.

Pada sisi yang lain, ada sebuah harapan yang bisa kita angankan dalam pengembangan ekonomi nasional. Salah satu faktornya adalah fenomena bonus demografi. Bonus Demografi merupakan gejala demografi atau kependudukan di mana jumlah usia produktif lebih banyak dari pada usia tidak produktif. Pada tahun 2010, proporsi penduduk usia produktif adalah sebesar 66,5 persen. Proporsi ini terus meningkat mencapai 68,1 persen pada tahun 2028 sampai tahun 2031 (www.hukumonline.com). Sehingga 15 tahun yang akan datang, diperkirakan penduduk Indonesia yang produktif lebih banyak daripada penduduk yang tak produktif. Hal ini secara teoritis tentu saja menjadi peluang bagi pengembangan ekonomi, termasuk ekonomi syariah. Dengan adanya bonus demografi, maka diharapkan akan mampu mengangkat pertumbuhan ekonomi, khususnya sektor riil.

Meskipun sudah berdiri selama 25 tahun, perbankan syariah masih dipengaruhi oleh sistem ekonomi konvensional, terutama Sumber Daya Manusianya (SDM). Pada akhir abad ke-20, umat Islam mulai menyadari bahwa mereka berada ditengah zaman ekonomi global. Konsekuensinya, umat Islam harus mampu mengangkat identitasnya sebagai muslim dan memberikan nuansa positif pada peradaban dunia sehingga pengaruhnya menyebar ke seluruh penjuru.

Memperoleh keuntungan (profit) merupakan tujuan utama suatu bisnis, baik bisnis perdagangan atau bisnis perbankan. Keuntungan yang diperoleh tidak saja digunakan untuk membiayai operasi bisnis, tetapi digunakan untuk ekspansi bisnis melalui berbagai kegiatan di masa yang akan datang. Namun pada praktiknya tidak semua bisnis yang dijalankan memperoleh keuntungan yang diharapkan, namun tidak sedikit bisnis mati sebelum berkembang.

Pada hakikatnya, syariah (Islam) memuat seluruh bidang kehidupan, termasuk yang berkaitan dengan dunia bisnis, mulai dari filosofis sebuah investasi, cara memulai bisnis, membangun kerangka manajemen, masalah karyawan, masalah marketing, mengatur rapat, cara menjaga kualitas, kaidah-kaidah dasar dalam kompetisi bisnis, hingga masalah moralitas dan etika dalam berbisnis serta berinteraksi. Islam berbeda dari agama-agama lainnya, dalam hal ia dilandasi dengan

postulat iman dan ibadah. Dalam hal kehidupan sehari-hari Islam secara bersama-sama dapat diterjemahkan ke dalam teori dan juga dapat diinterpretasikan ke dalam praktik tentang bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain. Dalam ajaran Islam perilaku individu dan masyarakat ditunjukkan ke arah bagaimana cara pemenuhan kebutuhan mereka dilaksanakan dan bagaimana menggunakan sumber daya yang ada. Oleh sebab itu, dalam ekonomi syariah (Islam), hanya pemeluk Islam yang berimanlah yang dapat mewakili satuan ekonomi syariah (Islam).

Agar suatu bisnis tidak menderita kerugian atau dengan kata lain harus memperoleh keuntungan seperti yang ditargetkan, baik keuntungan dunia (materi) atau keuntungan akhirat (pahala), bisnis tersebut perlu mengelolanya secara profesional dan berakhlak mulia, yang berdasarkan syariah Islam. Tanpa pengelolaan yang profesional dan berakhlak mulia jangan harapkan bisnis akan memperoleh keuntungan seperti yang diharapkan. Kegiatan mengelola inilah yang kita kenal dengan istilah manajemen. Pengertian manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan kebaikan, atau mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantaraan manusia. Artinya, tidak ada suatu tujuan yang dicapai tanpa bantuan orang lain.

Mengelola atau mengatur suatu bisnis, maka perlu dilakukan perencanaan yang matang. Kemudian setelah direncanakan, diorganisasikan agar perencanaan tersebut lebih terarah. Organisasi sangat penting karena merupakan tempat bisnis dalam mencapai tujuannya, sedangkan manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya rencana yang telah disusun perlu dilaksanakan dengan menempatkan orang-orang yang tepat melakukan rencana-rencana tersebut. Penempatan orang pada pekerjaan yang tepat harus sesuai dengan kualifikasi yang disandangnya, dimana dalam ilmu manajemen dikenal dengan istilah "*the right man on the right place*". Dan apabila memberikan tugas kepada orang yang bukan profesinya, maka tunggu kebangkrutan dan kehancuran suatu bisnis, terutama sumber daya manusia (SDM), sebagaimana Nabi bersabda : *Barang siapa yang memberikan tugas kepada orang yang bukan profesinya, maka tunggulah saat kehancurannya.*

Selama ini, ada semacam anggapan bahwa lembaga bisnis yang berlabel syariah itu pasti menggunakan prinsip syariah. Sebaliknya, lembaga bisnis yang dikatakan konvensional itu meninggalkan prinsip syariah. Anggapan ini boleh jadi benar, namun juga bisa jadi tidak benar. Karena kecenderungan lembaga syariah yang lebih menampilkan formalias syariah, terkadang substansi prinsip syariah malah tidak dipakai. Demikian juga, tidak sedikit lembaga konvensional yang secara substansi menggunakan prinsip syariah. Apalagi dalam konteks manajemen SDM, menjadi tantangan tersendiri dalam implementasi prinsip-prinsip syariah tersebut.

Di sisi lain, segala sesuatu yang tidak berlabel syariah, kemudian dicap sebagai sesuatu yang haram dan dosa. Sehingga mengaggap semua lembaga konvensional sebagai hal yang "haram" tentu saja kesimpulan yang terlalu dini.

Sebenarnya tidak sedikit lembaga konvensional namun tidak meninggalkan prinsip syariah yang bersifat substantif. di sinilah relevansi pemahaman terminologi syariah secara komprehensif. Yakni memahami syariah baik secara normatif maupun secara substantif. Jika normatif lebih pada acuan syariah, seperti akad, rukun, dan kehalalan, maka substansi ini lebih pada nilai akhlaq dan interaksi yang adil dan saling memberi manfaat.

Pemahaman ini kiranya penting, mengingat berapa banyak lembaga keuangan syariah yang akhirnya harus gulung tikar, hanya karena ulah pemilik (*owner*) yang tidak bertanggung jawab. Pada kasus yang lain, juga tidak sedikit lembaga bisnis syariah yang dalam mengelola SDM nya dengan kasar, tidak memenuhi standar kompensasi, sering telat dalam pembayaran, berlaku tidak adil terhadap karyawan dan lainnya. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan prinsip syariah, meskipun secara formal mereka menggunakan penamaan syariah dan akad syariah. Sebaliknya, tentunya ada sebagian lembaga bisnis yang tidak berlabel syariah, namun pada implementasinya menggunakan prinsip syariah dalam implementasinya. Dan hal ini tentu menarik untuk menjadi bahan kajian dalam pengembangan bisnis syariah ini

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengulas prinsip dasar manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan kajian pustaka dilengkapi dengan data historis dan pemikiran, maka metode analisis data yang digunakan lebih banyak menggunakan pendekatan kebahasaan, filosofis dan historis.

Rujukan utama dalam penelitian ini adalah buku-buku yang memuat *Ulum al-Qur'an* terutama kitab-kitab yang khusus berbicara tentang *manajemen sumber daya manusia dalam al-Qur'an, kitab-kitab tafsir* yang banyak merekam adanya manajemen, baik tafsir *fiqhi, kalam, lughawi*. Demikian juga halnya dengan kitab-kitab hadits yang memuat tentang manajemen sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, secara umum artinya mengurus, menjalankan, mengatur, dan mengontrol suatu urusan atau (*act of running and controlling a business*) (Oxford, 2005). Sedangkan dalam bahasa Arab disebut *tadbiira* bentuk masdar taukid dari kata kerja *dabbara* yang artinya memandang, memikirkan, memindahkan, mengusahakan, dan mengatur. (S. Askar: 2009, 174).

Sedangkan pelakunya atau subyeknya disebut *mudabbir* orang yang mengurus, orang yang mengatur, orang yang mengusahakan, dan memindahkan, dalam ilmu manajemen disebut manajer atau penguasa (Khalifah: QS, 2:30), sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat as-Sajdah : 5 :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, Kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”

Manajemen menurut istilah adalah mengatur dan mengelola suatu kegiatan usaha atau bisnis dengan profesional agar memperoleh keuntungan yang diharapkan serta mencapai tujuan melalui orang lain. Artinya, tidak ada suatu tujuan yang dicapai tanpa bantuan orang lain. (Kasmir: 2008, 2). Atau manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan kebaikan atau mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantaraan manusia. (Ali Muhammad Taufiq: 2004, 46).

Sedangkan bisnis adalah suatu rangkaian aktifitas yang melibatkan para pelaku ekonomi yang masing-masing mempunyai kepentingan. Jadi, bisnis adalah dikaitkan dengan aktifitas perolehan keuntungan atau peningkatan ekonomi.

Sumber Daya Manusia

Prinsip dasar pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karier, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi hingga pemutusan hubungan kerja disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan ini tidak dapat dilakukan sendiri-sendiri, tetapi harus dilakukan secara bersamaan. Dari pengertian tersebut, menurut Kasmir manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. (Kasmir: 2008, 144)

Perbankan Syariah

Kata bank menurut bahasa diambil dari bahasa Prancis yaitu *banque* dan bahasa Itali yaitu *banco* yang artinya peti/lemari atau bangku. Konotasi kedua kata ini menjelaskan fungsi sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, seperti emas, berlian, uang, dan sebagainya. Pada abad ke-21 kata *banco* di Italia merujuk pada meja, counter atau tempat usaha penukaran uang (*money changer*). Arti ini menunjukkan yaitu membayar barang dan jasa. (Kasmir: 2008, 12).

Sedangkan bank menurut lembaga keuangan adalah : *Setiap perusahaan yang bergerak di bidang keuangan di mana kegiatannya baik hanya menghimpun dana, atau hanya menyalurkan dana dan atau kedua-duanya menghimpun dan*

menyalurkan dana. Selanjutnya jika ditinjau dari asal mula terjadinya bank, maka pengertian bank adalah meja atau tempat untuk menukarkan uang. (Kasmir, 2008, 12).

Kemudian pengertian bank menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan adalah : *Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf kehidupan masyarakat*. Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya usaha perbankan selalu berkaitan dengan bidang keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan utama, yaitu : (a) menghimpun dana, (b) menyalurkan dana, dan (c) memberikan jasa bank lainnya.

Menurut bahasa syariah berasal dari bahasa Arab yang artinya jalan yang ditempuh atau garis yang mesti dilalui. Adapun secara istilah islami, syariah adalah : *peraturan-peraturan dan hukum yang telah digariskan oleh Allah, atau telah digariskan pokok-pokoknya dan dibebankan kepada kaum muslimin supaya mematuhi, supaya syariah ini diambil oleh orang Islam sebagai penghubung diantaranya dengan Allah dan di antara sesama manusia* (Mahmud Syalthut, 1959, 23). Jadi syariah adalah berisi peraturan dan hukum-hukum, yang menentukan garis hidup yang harus dilalui seorang Muslim, yang berisi perintah dan larangan yang dibebankan oleh Allah swt. kepada umat manusia. Perintah dan larangan dalam syariah tersebut, untuk menyampaikan dan menjelaskan kepada orang muslim memerlukan penafsiran dengan suatu teknik dan metode tertentu disebut fiqih (hukum taklifi). Jadi ilmu fiqih adalah suatu ilmu untuk memahami dan menafsirkan perintah dan larangan dalam syariah, yang dilakukan secara sistematis dan logis dengan memakai metode tertentu. Jadi, ilmu fiqih adalah alat untuk menafsirkan ulama atas syariah, yang hasilnya disebut fiqih dan teknik dan metodenya disebut ilmu ushul fiqih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, penulis tidak ditunjukkan untuk menguji hubungan kausal antar variabel (*causal correlation*). Oleh karena itu, tidak ada populasi dan teknik penarikan sampel sebagaimana dituntut pada penelitian uji hubungan atau pengaruh antar variabel dan generalisasi pada jurnal atau penelitian ini. Penelitian ini menawarkan sebuah kajian manajemen sumber daya manusia dalam dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an yang sangat layak dipertimbangkan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an. Karena keluarnya lebih memuaskan stakeholder dibanding pendekatan lainnya (non manajemen sumber daya manusia berbasis al-Qur'an).

Penelitian ini bersifat kepustakaan murni, artinya semua bahan yang dibutuhkan bersumber dari bahan-bahan tertulis. Metodologi penelitian yang

digunakan dalam penelitian bersifat deskriptif-analitis. Sementara, mengingat sifat dan objek permasalahan dalam penelitian ini banyak yang menyangkut data historis dan pemikiran, maka metode analisis data yang digunakan lebih banyak menggunakan pendekatan kebahasaan, filosofis dan historis.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, bukan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan apabila data yang hendak dikumpulkan adalah data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata atau kalimat. Penelitian kualitatif sangat mengutamakan kualitas data, sehingga dalam penelitian kualitatif tidak digunakan analisis statistika. (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi: 1989, 22). Atau penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiono: 2010, 9). ,

Dilihat dari cara pembahasannya, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif, bukan inferensial. Penelitian deskriptif hanya melukiskan, memaparkan, menuliskan, dan melaporkan suatu keadaan, suatu objek atau suatu peristiwa fakta apa adanya, dan berupa penyingkapan fakta. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan yang sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. (Moh. Nazir, 1988, 63).

Sedangkan dilihat dari tempat pelaksanaan penelitian, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kepustakaan (*library research*), bukan penelitian laboratorium maupun penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan macam-macam materi yang terdapat di ruang kepustakaan, misalnya buku-buku, majalah, naskah-naskah, catatan, kisah sejarah, dokumen dan lain-lain. Pada hakikatnya, data yang diperoleh dengan jalan penelitian kepustakaan dijadikan dasar dan alat utama bagi analisis praktek penelitian. Selanjutnya untuk mempermudah penjelasan tentang metodologi penelitian yang digunakan, maka perlu diuraikan langkah-langkah sistematis yang ditempuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

I. Jenis dan Sumber Data

Penelitian, dikenal berbagai macam jenis data. Berdasarkan kemungkinan analisis dan pengukurannya, data dapat dibedakan atas data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini termasuk jenis data kualitatif yang terdiri dari kata-kata dan konsep-konsep pemikiran yang tertuang dalam berbagai buku dan dokumen tertulis lainnya. Sebagaimana dikemukakan di atas, penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) yang datanya diperoleh dari sumber data tertulis yang terkait langsung atau tidak langsung dengan topik bahasan. Ada dua sumber data yang dijadikan

landasan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Yang dimaksud dengan sumber data primer di sini adalah sumber data yang diperoleh dari kitab-kitab Tafsir, kitab Hadits yang secara khusus membahas tentang manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan sumber data sekunder di sini adalah sumber kedua yang bersifat menunjang sumber data primer yakni kitab-kitab tafsir yang banyak merekam adanya manajemen sumber daya manusia, terutama kitab tafsir dari beragam corak dan kecenderungan. Kitab-kitab tafsir tersebut dibatasi pada beberapa kitab tafsir yang dianggap representatif. Kitab-kitab tafsir yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah tafsir, hadits, fiqh, buku-buku, dan artikel yang dianggap mewakili kecenderungan tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini lebih bersifat “*purposive sampling*”, penelitian yang cenderung memilih informasi yang dapat mewakili untuk menjadi sumber data. (Noeng Muhadjir: 1996, 22) Teknik ini berlaku baik untuk sumber primer maupun sumber sekunder. Penggalan data dari sumber primer dimulai dengan mengumpulkan sejumlah data yang diperlukan untuk menjelaskan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia dalam al-Quran,

3. Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data dalam penelitian adalah menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan sehingga menjadi suatu data yang teratur, tersusun dan lebih berarti. Penelitian kualitatif, pada tahap analisis data terdapat tiga proses yang perlu ditempuh, yaitu reduksi data, penyajian (*display*) data, dan pengambilan kesimpulan. Reduksi data adalah proses mengubah rekaman data ke dalam pola, fokus, kategori atau pokok permasalahan tertentu. Penyajian data adalah menampilkan data dengan cara memasukkan data ke dalam sejumlah matriks yang diinginkan. Sedangkan pengambilan kesimpulan adalah mencari kesimpulan atas data yang direduksi dan disajikan tadi. Keseluruhan proses atau langkah penelitian kualitatif merupakan siklus interaktif di mana satu sama lain terkait dan saling mempengaruhi. Proses dan kegiatan di atas juga menjadi landasan peneliti dalam melukiskan dan menuturkan seluruh hasil yang diketahui dan dipahaminya tentang masalah yang diteliti. (Heribertus Sutopo: 1988, 37).

Untuk mempertajam analisis data, penulis menggunakan beberapa pendekatan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- I) Analisis kebahasaan (filologis-strukturalis). Pendekatan ini merupakan pendekatan yang menggunakan kaidah-kaidah dan prinsip-prinsip kebahasaan. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat mengungkapkan

implikasi tentang manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi makna teks al-Quran;

- 2) Analisis historis. Pendekatan ini merupakan pendekatan penafsiran yang didasarkan pada prinsip umum kesejarahan dalam manajemen sumber daya manusia;
- 3) Analisis filosofis. Pendekatan penafsiran yang didasarkan pada analisis filosofis untuk menangkap hikmah dan pesan moral yang terkandung dalam al-Qur'an tentang manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh, bahwa metode Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, adalah menunjukkan harus ada penanganan serius dengan aturan syariah (hukum Islam), agar sesuai dengan syariah dan tidak melanggar syariah yang ada dalam al-Qur'an dan al-Hadits. Oleh karena itu, yang harus diperhatikan implikasi dan hasil penelitian ini.

- I. Prinsip dasar dan teknik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an adalah :
 - a. Melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar*, (QS. al-Baqarah (2) : 286).
 - b. Menyampaikan kebenaran, (QS. Ali-Imran (3) : 60).
 - c. Menegakkan keadilan, (QS. an-Nisaa (4) : 58).
 - d. Menjaga dan menyampaikan amanah.. (QS. an-Nisaa (4) : 58).
2. Karakter manusia dan tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an adalah :
 - a. Mengemban tugas, (QS. al-An'am (6) : 152).
 - b. Suka berbuat *dzalim* atau curang., (QS. al-Baqarah (2) : 38).
 - c. Bersifat bodoh, (QS. al-Ahzaab (33) : 72).
 - d. Bersifat lemah, menyukai kebaikan, suka ingin bebas, bersyukur, mengingkari nikmat, selalu gelisah, tergesa-gesa, suka membantah, memperoleh sesuatu hasil usahanya, dan melampaui batas, semua ini karakter diatas tertulis dalam al-Qur'an.

Sedangkan tahapan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an adalah :

- a. Menyeleksi karyawan, (QS. al-Qashash (28) : 26).
- b. Menyeleksi kemampuan, (QS. al-Baqarah (2) : 249).
- c. Memberikan kewenangan, (QS. an-Nahl (16) : 75).
- d. Membuat aturan kerja., (QS. an-Nuur (24) : 62).
- e. Spesialisasi keahlian atau skill, (QS. Fushilat (41) : 46).
- f. Membuat catatan harian, (QS. al-Israa (17) : 13-15).

- g. Memberikan imbalan yang pantas, (QS. al-Zalzalah (99) : 7-8).
3. Interaksi antara manajer dan karyawan pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an adalah :
 - a. Berinteraksi dengan penuh rahmat atau kasih sayang dan lemah lembut terhadap orang lain termasuk atasan kepada bawahannya, (QS. Ali-Imran (3) : 159).
 - b. Bermusyawarah,. (QS. Ali-Imran (3) : 159).
 - c. Memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya dan skillnya, (QS. al-Baqarah (2) : 286).
 - d. Memberikan peringatan dan ancaman atasan terhadap bawahannya, ketika ada bawahan yang bermalas-malas dalam melaksanakan kewajiban kerjanya dan Menunda hukuman sampai ada alasan ketika bawahan melakukan kesalahan kerja atau ketidak hadiran di tempat kerja. (QS. al-A'Raaf (7) : 71 dan an-Naml (27) : 20-21).
 - e. Memastikan kebenaran alasan bawahan dan sebab-sebab saat ketidakhadiran di tempat kerja. (QS. an-Naml (27) : 27).
 - f. Hendaklah bawahan memperhatikan waktu istirahat atasannya, (QS. al-Hujuraat (49) : 4-5).
 - g. Memberikan sanksi yang ringan sebelum menjatuhkan sanksi yang berat, (QS. al-Sajdah (32) : 21 dan al-Mursalaat (77) : 35-36).
 4. Etika manajer dan karyawan pada bisnis dunia perbankan syariah berbasis al-Qur'an :
 - a. *Siddiq* (jujur dan benar), (QS. at-Taubah (9) : 119).
 - b. *Istiqamah* (konsisten), (QS. Huud (11) : 112).
 - c. *Tablig* (terbuka), (QS. an-Nahl (16) : 35).
 - d. *Amanah* (terpercaya), (QS. an-Nisaa (4) : 58).
 - e. *Fathanah* (cerdas dan cermat), (QS. al-Mujadilah (58) : 11).
 - f. *Riyah* (peduli), (QS. al-Baqarah (2) : 213).
 - g. Dan *mas'uliyat* (tahu masalah). (QS. Yusuf (12) : 82).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu manajemen paling penting dalam dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, di samping manajemen pemasaran perbankan adalah manajemen terhadap sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan mesin kegiatan operasional suatu bisnis perbankan. Oleh karena itu, penyediaan sumber daya manusia (banker) sebagai motor penggerak operasional bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an haruslah disiapkan sedini mungkin.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bank adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di bank melalui kegiatan perancangan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan

pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan.

Prinsip Dasar dan Teknik Manajemen Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah

I. Melaksanakan Amar Ma'ruf Nahi Munkar

Setiap orang mu'min wajib melaksanakan yang ma'ruf, yaitu perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah dan perbuatan yang baik dan terpuji sesuai dengan kemampuan fisik dan akal nya, sebagaimana firman Allah dalam surat al-Baqarah : 286 :

اِكْلِفِ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
اِنْ نَسِينَا اَوْ اَخْطَاْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَي الَّذِيْنَ مِنْ
قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖ ۗ وَاَعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَاَرْحَمْنَا
اَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَي الْقَوْمِ الْكَافِرِيْنَ ۗ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

Seperti tolong-menolong, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mempertinggi efisiensi, dan lain-lain. Dan mencegah yang munkar, yaitu perbuatan yang menjauhkan kita dari Allah dan perbuatan yang bertentangan dengan hukum syara, norma agama dan sosial seperti korupsi, suap, pemborosan dan sebagainya sesuai dengan kemampuan dan perannya masing-masing, sebagaimana Nabi bersabda : *“Barang siapa yang melihat perbuatan munkar, maka rubahlah atau bertindaklah dengan kekasaannya, dengan perkataan yang baik, jika tidak sanggup diantara keduanya, maka hendaklah benci dengan tidak mendekati dan berbuat”* (HR. Muslim).

2. Menjaga dan Menyampaikan Amanah

Amanah secara mudah adalah sesuatu tugas atau barang yang diberikan seseorang kepada orang lain untuk di lindungi dan sampaikan kepada yang berhak memperolehnya. Syariah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk menjaga dan menunaikan amanah kepada orang-orang yang berhak, sebagaimana Allah berfirman dalam surat An-Nisa : 58 yang artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat”.

Adapun kewajiban menunaikan amanat dalam bidang bisnis (muamalah) bagi seorang manajer adalah mengelola perusahaan atau bisnis dengan baik dan benar, sehingga menguntungkan pemegang saham dan memuaskan konsumennya. Sebagaimana Rasulullah bersabda :

Karakter Manusia

Syariah Islam yang berlandaskan kepada al-Qur'an telah memberikan petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan. Oleh karena itu, mempelajari al-Qur'an dari dimensi pengembangan sumber daya manusia agar mengerjakan pebuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis serta menemukan kaidah-kaidah manajemen baru dan praktis, meskipun aktivitas manusia beragam dan muncul kemanjaun peralatan dan fasilitas.

Dalam rangka melaksanakan manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan bisnis, baik perbankan atau bisnis lainnya, hendaklah para manajer mengenal karakter manusia itu sendiri agar berhasil dalam manajemen SDM-nya. Karakteristik manusia mempunyai keistimewaan dan kekurangan, positif dan negatif. Dengan mempelajarinya anda dapat memperoleh gambaran tentang cara mengatur manajemen sumber daya manusia. Adapun karakter manusia menurut al-Qur'an adalah sebagai berikut : (Ali Muhammad Taufiq, 2004), hlm. 47.

1. Mengemban Amanah atau Tugas; manajer yang sukses adalah manajer yang mampu memahami keadaan dan kemampuan bawahannya, sehingga saat memberikan tugas selalu sesuai dengan kondisi dan kemampuannya;
2. Suka Berbuat Dzalim atau Curang; pada umumnya manusia tahu mana yang benar, namun kadang enggan mengikutinya, walaupun dia mengetahui kebenaran itu. Hal itu menunjukkan bahwa manusia secara umum tidak bodoh;
3. Bersifat Bodoh; ketika memberikan tugas kepada seseorang, berilah instruksi yang jelas karena salah satu kekurangan yang dimiliki manusia adalah bodoh. Namun, manusia adalah makhluk yang mampu belajar. Kebodohan adalah salah satu yang menyebabkan kegagalan terlaksananya tugas selain kezaliman;
4. Bersifat Lemah; salah satu faktor yang menyebabkan kelemahan manusia adalah minusnya pengalaman dan ilmu. Oleh sebab itu, manusia perlu pelatihan sebelum memulai tugasnya agar tidak terkejut saat melaksanakan tugasnya yang pertama kali di depan khalayak ramai;
5. Menyukai Kebaikan; manusia itu menyukai kebaikan dan tidak bosan mencari kebaikan. Atas dasar itulah bagian administrasi selalu menggunakan uang sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme manusia;
6. Suka Ingin Bebas; manusia itu makhluk yang tidak suka keterikatan dan selalu merindukan kebebasan yang mutlak. Namun mustahil mendapatkannya tanpa

mempengaruhi kebebasan orang lain. Dengan demikian, manajemen muncul sebagai sistem yang mengatur semuanya dalam lapangan kerja. Sistem manajer mengukur kadar kemampuan diri seseorang, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, memberikan tingkat kebebasan yang tidak keluar dari batas kebebasan orang lain, serta menyelesaikan tugas yang sempurna;

7. Bersyukur; adalah mengakui adanya nikmat yang diberikan kepadanya serta berbuat dan mengerjakan perbuatan yang diridhai Allah Swt. Bawahan manajer yang baik harus mendapatkan perhatian dan perlindungan karena kebaikan apapun yang manajer berikan kepadanya akan kembali kepada manajer;
8. Mengingkari Nikmat; manusia selalu menutupi dan mengingkari nikmat yang diberikan kepadanya, sifat seperti itu justru sebagian besar manusia memilikinya. Karena itu, jajaran manajer harus mampu memprediksi munculnya sifat itu, minimal pada sebagian karyawan sehingga tidak memunculkan sifat yang lebih buruk lagi;
9. Selalu Gelisah; diantara kebiasaan yang sering dilakukan manusia adalah cepat bereaksi, cepat mengalami penurunan, dan cepat berubah di hadapan kebaikan dan keburukan. Sebagai jajaran manajer, tidak perlu menjelaskan semua urusan perusahaan kepada seluruh karyawan dan cabang-cabang perwakilan, karena pada saat tertentu perusahaan akan mengalami kondisi yang tidak stabil
10. Tergesa-Gesa; manusia selalu tergesa-gesa dalam memproses sesuatu yang terbetik dalam hatinya tanpa melihat akibat baik-buruknya, dan kadang tidak merasakan bahwa yang diperbuatnya adalah kejahatan. Sebagai jajaran manajer, dalam menyelesaikan studi tentang pemikiran-pemikiran terlebih dahulu atau studi proyek sebelum merealisasikannya. Melakukan sesuatu secara bertahap lebih baik daripada mengerjakan sesuatu dengan tergesa-gesa;
11. Suka Membantah; kebanyakan manusia membantah dengan cara meminta keterangan atau alasan terhadap keputusan tertentu, membantah lawan, atau membantah dengan tujuan menguji satu pendapat. Untuk meminimalkan bantahan-bantahan yang tidak sehat;
12. Memperoleh sesuatu yang diusahakannya; dalam sesulit apa pun, Allah selalu memberikan sesuatu kepada seseorang melalui usaha, sebagaimana yang diberikan kepada Maryam ibu Isa, dan do'a Nabi Ayub;
13. Melampaui Batas; hindarilah sifat yang melampaui batas ketika melihat diri anda berkecukupan atau memiliki kemampuan untuk melakukan suatu hal karena tidak seorang pun manusia yang mampu hidup sendiri.

Tahapan Manajemen SDM

Dalam bank atau perusahaan secara umum terdapat berbagai jenis pekerjaan atau jabatan. Jenis-jenis pekerjaan tersebut saling mendukung satu sama yang lainnya, namun setiap pekerjaan memiliki batasan-batasan tertentu apa saja yang

harus dikerjakan atau tugas-tugas apa yang harus dikerjakan, wewenang yang dimiliki, serta siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.

Interaksi Antara Manajer dengan Karyawan

Secara umum berinteraksi antara manusia dengan manusia lain disebut muamalah (*hablun min al-naas*), sebagaimana Allah berfirman dalam surat Ali-Imran : 112 yang artinya :

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ أَيْنَ مَا تُكْفِرُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِّنَ اللَّهِ وَحَبْلٍ مِّنَ النَّاسِ

“Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia”.

Dengan demikian, dalam manajemen SDM perbankan berbasis syariah mengatur hubungan atau interaksi antara manajer dengan karyawan, antara direksi dengan manajer, atau antara atasan dan bawahan, sehingga tidak terjadi penzaliman dan penindasan atasan terhadap bawahan, manajer terhadap karyawan, dan lain-lain. Etika-etika interaksi dengan bawahan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Berinteraksi dengan penuh rahmat atau kasih sayang dan lemah lembut terhadap orang lain, termasuk atasan kepada bawahannya, agar mereka mendukung keberadaan atasannya dengan sepenuh hati, sehingga mereka mengindahkan segala imbauan dan aturannya;
2. Bersikap pemaaf, yaitu memaafkan kesalahan jika bawahannya melakukan kesalahan yang tidak disengaja;
3. Hendaklah bermusyawarah ketika mengambil suatu keputusan manajemen dan musyawarah antara atasan dan bawahan dalam menghadapi masalah pekerjaan, Hendaklah azam dan tawakal kepada Allah semata dalam menjalankan pekerjaan dan manajemen, dengan membulatkan tekad dengan tanpa keraguan, dan akhirnya menyerahkan segala urusan manajemen kepada Allah, sebagaimana Allah berfirman dalam surat yang diatas.
4. Hendaklah memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya dan skillnya, dengan mengenali bawahan yang dipimpin sebelum memberikan tugas kepadanya, sebagaimana telah dicontohkan oleh Rasulullah ketika memberikan tugas kepada Zaid bin Tsabit, pada saat pengumpulan dan penulisan al-Qur'an dan firman Allah dalam surat al-Baqarah : 286 yang artinya:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”.

5. Memberikan peringatan dan ancaman atasan terhadap bawahannya, ketika ada bawahan yang bermalas-malas dalam melaksanakan kewajiban kerjanya,
6. Menunda hukuman sampai ada alasan ketika bawahan melakukan kesalahan kerja atau ketidakhadiran di tempat kerja,
7. Memastikan kebenaran alasan bawahan dan sebab-sebab saat ketidakhadiran di tempat kerja,
8. Hendaklah bawahan memperhatikan waktu istirahat atasannya, dengan tidak berinteraksi atau menghubungi atasan saat jam istirahat kecuali dalam keadaan darurat dan mendesak yang tidak ditunda-tunda lagi,
9. Konsisten saat istirahat dengan membatasi jam istirahat, sehingga atasan mempunyai waktu untuk menemui bawahan yang memerlukannya, sehingga jangan sampai meninggalkan pekerjaan dengan waktu yang lama tanpa alasan yang jelas dan benar.
10. Memberikan sanksi yang ringan sebelum menjatuhkan sanksi yang berat, dengan tujuan mengeembalikan mereka yang berbuat kesaalahan menuju ke jalan yang lurus,
11. Memecat dengan tidak menghina dan mengusir, yang apabila karyawan melakukan kesalahan berulang-ulang dan melampaui batas aturan, maka harus mendapatkan sanksi administrasi berupa pemecatan,

Etika Manajer dan Karyawan Bisnis Perbankan Syariah Berbasis al-Qur'an

1. *Siddiq* (jujur dan benar), yang mencerminkan kejujuran, akurasi dan akuntabilitas,
2. *Istiqamah* (konsisten), yang mencerminkan konsistensi, komitmen dan loyalitas,
3. *Tablig* (terbuka), yang mencerminkan transparansi, control, edukatif dan komunikatif,
4. *Amanah* (terpercaya), yang mencerminkan kepercayaan, integritas, reputasi dan kredibilitas,
5. *Fathanah* (cerdas dan cermat), yang mencerminkan etos profesional, kompeten, kreatif dan inovatif,
6. *Ri'yah* (peduli), yang mencerminkan semangat solidaritas, empati, kepedulian, dan awareness
7. *Mas'uliyat* (tahu masalah), yang mencerminkan responsibilitas.

KESIMPULAN

Dari uraian yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya tentang bagaimana metode manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, maka selanjutnya dapat dirumuskan. Metode manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah, yang telah di teliti dan di uraikan berlandaskan al-Qur'an, al-Hadits, dan sumber lainnya, yang berkaitan dengan penelitian ini, maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Dalam prinsip dasar dan teknik manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, perlu dipelajari dan diterapkan dalam bisnis tersebut, agar benar-benar berlandaskan syariah (hukum Islam), sehingga bukan sekedar labelnya saja, tentu dalam prakteknya, yaitu : melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar, menyampaikan kebenaran, menegakkan keadilan, menjaga dan menyampaikan amanah.
2. Dalam karakter manusia dan tahapan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, hendaknya memperhatikan karakter manusia dan mengetahui tahapannya, agar bisnis tersebut bisa berjalan sesuai dengan aturan syariah (hukum Islam), disamping memperoleh keuntungan yang diinginkan dan meminimalkan kecurian, karakter manusia tersebut yaitu : mengemban tugas, berbuat *dzalim*, bersifat bodoh, lemah, menyukai kebaikan, suka ingin bebas, bersyukur, mengingkari nikmat, selalu gelisah, tergesa-gesa, suka membantah, memperoleh sesuatu hasil usahanya, dan melampaui batas. Sedangkan tahapannya yaitu: menyeleksi karyawan, menyeleksi kemampuan, memberikan kewenangan, membuat aturan kerja, spesialisasi skill, membuat catatan harian dan memberikan imbalan yang wajar.
3. Dalam interaksi manajer dan karyawan pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, hendaklah adanya interaksi atau komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, agar bisnis tersebut berjalan sesuai dengan syariah (hukum Islam) dan adanya hubungan yang harmonis, diantaranya yaitu : dengan penuh rahmat atau kasih sayang dan lemah lembut, bermusyawarah, memberikan tugas sesuai dengan skillnya, peringatan dan ancaman atasan terhadap bawahannya, memastikan kebenaran alasan bawahan, Hendaklah bawahan memperhatikan waktu istirahat atasannya, dan Memberikan sanksi yang ringan sebelum menjatuhkan sanksi yang berat.
4. Dalam etika manajer dan karyawan pada dunia bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, hendaklah memperhatikan etika atau akhlak seorang atasan dan bawahan dalam bisnis tersebut, yaitu: *siddiq, istiqamah, tablig, amanah, fathanah, ri'yah dan mas'uliyat*.
5. Oleh karena ada hal (implikasi) yang harus diperhatikan dari hasil penelitian ini.

- 1) Manajemen sumber daya manusia pada bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, agar benar-benar berlandaskan syariah (hukum Islam), sehingga bukan sekedar labelnya saja, tentu dalam prakteknya.
- 2) Manajemen sumber daya manusia pada bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, hendklah memperhatikan karakter manusia, agar bisnisnya memperoleh keuntungan materi di dunia maupun keuntungan pahala di akhirat, sebagai tujuan umat manusia.
- 3) Manajemen sumber daya manusia pada bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, hendaklah memperhatikan tentang bagaimana interaksi (*hablum min annas*) dengan semua orang yang tergabung bisnis tersebut, dari mulai karyawan dengan manajer, dan semua orang yang terlibat di dalamnya, agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan semua pihak. dengan menanamkan akhlak yang mulia, sebagai tujuan akhir dari ajaran Islam.
- 4) Manajemen sumber daya manusia pada bisnis perbankan syariah berbasis al-Qur'an, hendaklah menggunakan etika atau akhlak yang mulia, sebagai tujuan akhir dari ajaran Islam atau al-Qur'an.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kaaf, Zaki Abdullah, 2002, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Al-Qur'an, 2003, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Mekah: Kerajaan Saudi Arabiyah.
- Al-Syatibi, al-Muawafaqat fi Ushul al-Syar'iah, (Kairo: Musthafa Muhammad, tt), jilid 2,
- Ali, Hasan M, 2003. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Fiqh Muamalah)*,
- Antonio, Muhammad Syafi'i, 2000. *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Kerjasama Gema Insani Press dengan Tazkia Institute. Jakarta : Gema Insan Pers.
- Arifin Zainul, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Tazkia Publishing.
- , 1999, *Memahami Bank Syariah, Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*, Jakarta : Pustaka Alvabet.
- Chapra, M. Umar, 1995. *Islam and Economic Challenge*, USA : IIIT dan The Islamic Foundation.
- Effendy, Mochtar, 1996, *Manajemen, Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta : Bhratara.
- Fathoni, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.

Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, 2001, *Managing Human Resources*, (Prentice Hall; USA).

Horton, Paul B. dan Chester L. Hunt. 1984. *Sociology*, (Mc.Graw-Hill Book Company Inc; Tokyo), edisi ke enam. Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Gramedia Pustaka Utama; Jakarta)

Kasmir, 2010, *Analisis Laporan Keuangan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

-----, 2008, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khalaf, Wahhab Abdul, 2003. *Ilmu Ushul Fikih*, Jakarta : Pustaka Amani.

Keith, Davis dan John W. Newstrom, (1995), *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.

Keith, Davis, 1962, *Human Relations at Work*, (New York, San Francisco, Toronto, London).

Kristiyanti Mariana, dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nyonya Meneer Semarang*, 2009.

Listianto, Toni dan Setiaji, Bambang, *Jurnal, Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. 200.

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (ed.), 1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.

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

Tatang M. Amirin, 1990, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press.

Taufiq, Muhammad, 2003, *Qur'an in Word*, *Moh.taufiq@gmail.com*.

Tim Penulis Dewan Syariah Nasional Indonesia MUI. 2003, *Himpunan Fatwa
Dewan Syariah Nasional*, Jakarta : DSN-MUI dan Bank Indonesia.

Wibisono, Prof. Dr., SE., M.Phil., 2006, *Manajemen Perubahan*, (Raja Grafindo;
Jakarta).

Winarno Surakhmad, 1982, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasa, Metode dan
Teknik*, Bandung: Tarsito.