



## Analisis Manajemen SDI di Koperasi Syariah Majelis Taklim Al Arif Bandung

Vita Rahmah

*Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.*

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 19/9/2023

Revised : 8/12/2023

Published : 24/12/2023



Creative Commons Attribution-  
NonCommercial-ShareAlike 4.0  
International License.

Volume : 2

No. : 2

Halaman : 87 - 90

Terbitan : **Desember 2023**

### ABSTRAK

sistem manajemen sumber daya insani adalah pengolaan sumber daya manusia yang berdasarkan nilai- nilai syariah Islamiyah yang terdapat di dalam Al Quran, As sunah,dalam perkembangan lembaga keuangan syariah yang begitu pesat di indonesia seharusnya juga di ikuti dengan perekrutan sumber daya insani yang berkompeten dalam bidang koperasi syariah. Pada saat obeservasi langsung di lapangan karyawan di koperasi syariah di MT Al Arif Bandung ada karyawan koperasi syariah tidak berbusana syariah dalam melakukan pelayanan kepada nasabah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya insani di lembaga koperasi syariah MT Al Arif Bandung, untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya insani di koperasi syariah mt al arif bandung. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus,metode pengumpulan data dilakukannya wawancara dan observasi metode analisis data menganalisis implementasi sop koperasi syariah dengan teori manajemen sumber daya insani. Hasil dari penelitian ini penelitian ini yaitu tidak terpenuhinya pilar-pilar sumber daya insani dalam sistem manajemen koperasi syariah.

**Kata kunci :** Manajemen Sumber Daya Insani; Koperasi Syariah

### ABSTRACT

human resource management system is the management of human resources based on Islamic sharia values contained in the Al Quran, As sunah, in the rapid development of sharia financial institutions in Indonesia it should also be followed by the recruitment of competent human resources in the field of sharia cooperatives. At the time of direct observation in the field of employees in sharia cooperatives at MT Al Arif Bandung, there were employees of sharia cooperatives who were not dressed in sharia in providing services to customers. This study aims to determine the implementation of the implementation of human resource management in Islamic cooperative institutions MT Al Arif Bandung, to determine the application of human resource management in Islamic cooperatives MT Al Arif Bandung. In this study the authors used qualitative research methods with a case study approach, data collection methods conducted interviews and observation data analysis methods analyzed the implementation of sharia cooperative soup with human resource management theory. The result of this study is that the pillars of human resources are not fulfilled in the sharia cooperative management system.

**Keywords :** Human resource management; Sharia cooperative

@ 2023 Jurnal Riset Perbankan Syariah, Unisba Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya insani bersumber utama konsep tenaga kerja berkualitas di Koperasi Syariah, tidak terlepas dari empat dimensi kompetensi yaitu pola pikir, kompetensi, pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Memiliki sifat kepribadian yaitu sidiq, amanah, fathanah, tabligh dan mempunyai motivasi kerja di koperasi Syariah. (Siin Abu Ibrahim Ahmad, 2008) Penerapan manajemen sumber daya insani terdapat 4 yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi penerapan pilar ini akan mewujudkan sumber daya insani yang unggul dalam Lembaga keuangan Syariah. (Siswanto *et al.*, 2020) Koperasi Syariah memiliki prinsip, tujuan dan kegiatan usahanya berdasarkan Syariah Islam yaitu Al-quran dan Assunah. Koperasi membentuk kesejahteraan untuk masyarakat dengan prinsip saling membantu / gotong royong. (Yusuf, 2016) Prinsip gotong royong dan bersifat kolektif dan sesuai dengan syariat dalam membangun kemandirian dan sesuai dengan prinsip – prinsip Islam (Winarsih *et al.*, 2023). Kantor Koperasi Syariah MT Al Arif Bandung ini berada di lingkungan mesjid dan di tengah-tengah masyarakat. Untuk melaksanakan semua itu Koperasi Syariah MT Al Arif Bandung membutuhkan Sumber Daya Insani yang kompeten pada bidangnya untuk mencapai tujuannya. Koperasi Syariah MT AL Arif sama seperti halnya lembaga-lembaga keuangan syariah pada umumnya yang merekrut Sumber Daya Insani untuk menjadi anggota dalam keluarganya. (Yusuf, 2016) Hal ini sesuai dengan penelitiannya Rani deatrini bahwa karakteristik manajemen SDI harus berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah yaitu memiliki akidah yang lurus, memiliki akhlak yang baik, giat ibadah, sifat-sifat Nabi (Winarsih *et al.*, 2023).

Pada penelitian Nun tufa Proses rekrutmen, dari segi seleksi prinsipnya dilaksanakan dengan baik dan benar supaya mewujudkan karyawan yang memiliki potensi untuk bisa memposisikan jabatan dalam organisasi (Nun Tufa, 2019).

Pada saat observasi langsung di lapangan SDI di Koperasi Syariah MT Al Arif Bandung, ada pegawai koperasi syariah tidak berbusana syariah dalam melakukan pelayanan kepada nasabah Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya insani di koperasi syariah MT Al Arif Bandung.

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode pengumpulan data dilakukannya wawancara 2 orang pengurus dan 2 orang anggota koperasi, observasi dilakukan selama 3 hari, metode analisis data menganalisis implementasi SOP koperasi syariah dengan teori manajemen sumber daya insani. Data primer yang digunakan dalam penelitian SOP Koperasi Syariah MT Al Arif Bandung, Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal, buku, dan sumber internet (Semiawan, 2010).

## C. Hasil dan Pembahasan

### **Pelaksanaan Manajemen SDI di koperasi Syariah MT Al Arif Bandung**

Pada pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Insani akan menciptakan karyawan dalam Koperasi Syariah dengan karakteristik sesuai patokan Syariah seperti Siddiq, Amanah, Fathanah, dan Tablig. Sumber daya manusia yang diperlukan pada lembaga koperasi Syariah yaitu wajib mengerti hukum Syariah serta memahami ekonomi syariah transaksi dalam akad. (makrufli, 2019) pada alur proses rekrutmen langkah yang dilakukan untuk memilih karyawan yang akan diterima oleh perusahaan itu yang memiliki prinsip sesuai syariah sehingga sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. (Siswanto *et al.*, 2020) Pada pelaksanaan rekrutmen koperasi syariah MT Al Arif Bandung apabila ada karyawan resign dari koperasi syariah posisi tersebut akan di ganti oleh rekomendasi karyawan yang akan resign tidak melakukan open rekrutmen di bagian external koperasi seperti media sosial, (Siswanto *et al.*, 2020) website lowongan pekerjaan dalam pelaksanaan rekrutmen tidak membuka lowongan untuk orang lain berdasarkan kualifikasi SDI di koperasi syariah. Keterbatasan atas rekrutmen yang diadakan pihak koperasi syariah menyebabkan seleksi yang dilaksanakan di koperasi syariah MT Al Arif Bandung hanya dilakukan seleksi wawancara secara umum saja tidak spesifik dilakukan nya seleksi syariah seperti analisis cv, tes syariah, wawancara syariah dan rekomendasi syariah. Click or tap here to enter text.

Kegiatan seleksi merupakan bagian proses alur seleksi yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kompeten. Tahap seleksi dilakukan dengan cara wawancara terhadap karyawan, di tes kemampuan pengetahuan dan pengalaman kerja sebelumnya, tes kemampuan tentang pemahaman agama sesuai dengan SOP seleksi yang telah ditetapkan perusahaan adanya proses seleksi untuk menyaring karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Siswanto *et al.*, 2020).

Pelatihan digunakan untuk melatih soft skill dan hard skill karyawan agar karyawan mampu menguasai apa yang akan dikerjakan dalam suatu jobdesk pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang mempunyai kualitas bagus akan membantu perusahaan mencapai target dengan cepat dan lebih berkompeten (Fahri, 2020).

Pelatihan dan pengembangan di koperasi syariah MT Al Arif Bandung pelaksanaannya hanya dilakukannya kumpul untuk rapat bersama tanpa ada pelaksanaannya pelatihan dan pengembangan untuk mengasah soft skill dan hard skill untuk karyawan, kompensasi yang dilaksanakan dalam koperasi syariah pada tanggal 25 setiap bulannya dilakukan dalam tempat waktu dan pembagian bonus sesuai dengan kesepakatan yang dilakukan. SOP yang dilaksanakan di Koperasi Syariah MT Al Arif Bandung sudah ditetapkan namun dalam pelaksanaannya belum diterapkan SOP dari alur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi sehingga ada karyawan dalam pelaksanaannya belum memakai hijab dan beberapa pelaksanaan pilar tersebut membuat kinerja karyawan yang ada kurang mempunyai kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

### **Analisis Penerapan Manajemen SDI di Koperasi Syariah MT Al Arif Bandung**

Penerapannya di Lembaga koperasi Syariah MT Al Arif Bandung dalam penerapan dan pelaksanaannya masih belum sesuai dengan teori manajemen sumber daya insani karena dalam alur proses rekrutmen tidak melalui iklan atau sosial media proses perekrutan di koperasi Syariah MT Al Arif merekrut apabila ada kekosongan jabatan yang dikarenakan karyawan keluar mengundurkan diri (resign).

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di koperasi Syariah MT Al Arif Bandung belum sesuai dengan penerapan manajemen sumber daya insani karena dalam pelaksanaannya tidak ada pelatihan khusus sebagai frontliner, public speaking, personal branding pelatihan di koperasi Syariah MT Al Arif hanya bersifat umum saja tidak secara spesifik yang sesuai dengan teori pelatihan dan pengembangan sesuai dengan pelatihan yang digunakan untuk perusahaan. Mengakibatkan karyawan yang dalam hal pengetahuan dan skill tidak berkembang hanya stuck di satu bagian jobdesk pekerjaan.

Kompensasi yaitu penerimaan upah atau jasa yang diterima para pekerja dari perusahaan atas kinerja yang dilakukan untuk perusahaan. Kompensasi dibagi beberapa macam penelitian yaitu gaji pokok, tunjangan keluarga. Tunjangan kesehatan dan bonus apabila karyawan sudah mencapai target. (Assyofa *et al.*, 2018) penerapan kompensasi tercantum dalam ayat Quran Al Khafi ayat 30, AT Taubah ayat 105, An Nahl ayat 97 (Mardiah Nila, 2016) Penerapan Syariah MT Al Arif Bandung sudah sesuai dengan teori yang dijelaskan dalam manajemen sumber daya insani, pada pelaksanaannya kompensasi diberikan tepat waktu, dan sesuai dengan jobdesk masing masing pegawai.

Penerapan budaya syariah dalam koperasi syariah belum diterapkan dengan baik dalam koperasi syariah MT Al Arif Bandung budaya syariah meliputi cara berbusana syariah dalam penerapan di lembaga keuangan syariah yaitu dengan kerudung menutupi dada dan tidak berpakaian ketat yang membentuk lekuk tubuh karyawan (Pérez, 2017) dan menggunakan tanda pengenal, budaya salam dalam pelayanan (Pérez, 2017) belum sepenuhnya diterapkan dengan baik karena dalam pelaksanaannya ada karyawan belum memakai pakaian sesuai ketentuan SOP yang telah ada dan penerapan secara teori. Penerapan Budaya syariah untuk membangun dan menciptakan budaya perusahaan yang Islami dan adanya peran budaya syariah untuk perusahaan untuk membentuk kepribadian setiap karyawan yang bekerja di lembaga keuangan syariah. Agar budaya perusahaan menjadi landasan karyawan untuk menerapkan SOP yang telah ditetapkan (Siswanto *et al.*, 2020)

Bersikap ramah terhadap pelanggan, Hasil penelitian Nadia Ananda syahrani apabila perusahaan mempunyai kualitas layanan yang baik kepada nasabah akan memberikan peningkatan kepuasan nasabah dan menimbulkan persepsi yang baik dari nasabah terhadap perusahaan (Syahrani *et al.*, 2020). Berbusana yang *syar'i* (sesuai *syariah*), tempat kerja yang nyaman, membaca doa sebelum bekerja dan sesudah kerja, pemahaman dan pengalaman akidah yang lurus, pemahaman dan pengamalan ibadah yang *shahihah*, pemahaman dan pengamalan *akhlakul karimah*, pemahaman Al-qur'an, Pemahaman *fikrah* Islamiyah.

#### D. Kesimpulan

Pelaksanaan manajemen sumber daya insani di koperasi syariah MT Al Arif Bandung terutama mengenai pilar-pilar sumber daya insani seperti pilar rekrutmen yang masih belum sesuai dalam pelaksanaannya belum dilakukan rekrutmen menggunakan metode Arif merekrut apabila ada kekosongan jabatan yang dikarenakan karyawan keluar mengundurkan diri (resign). Pilar seleksi yaitu koperasi Syariah masih menerapkan sistem seleksi secara umum tidak spesifik dalam menyeleksi karyawan untuk di Lembaga keuangan Syariah, pilar pelatihan dan pengembangan belum diterapkan untuk mengupgrade skill karyawan mengenai pelayanan kepada nasabah dan lain sebagainya. Pilar kompensasi sudah diterapkan dengan baik di koperasi Syariah MT Al Arif sudah diterapkan dengan sesuai tanggal yang sudah ditetapkan dan sesuai dengan jobdesk yang digunakan karyawan.

Koperasi Syariah di MT Al Arif Bandung belum sesuai dengan penerapan pilar-pilar manajemen sumber daya insani karena ada pegawai front office di koperasi Syariah MT Al Arif Bandung yang tidak berbusana Syariah, tidak memakai hijab pada saat pelaksanaan dengan nasabah koperasi.

#### Daftar Pustaka

- Assyofa, A. R., Malik, M., Rohandi, A., Putri, S. A., Organisasi, B., Organisasi, E., & Sakit, R. (2018). *Jurnal Manajemen dan Bisnis : Performa Volume XV Nomor 2 September 2018 Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Efektivitas Organisasi ( Studi pada Rumah Sakit Syariah Kab Sumedang )* ISSN : 1829-8680 E-ISSN : 2599-0039 Rumah Sakit Syariah Kab Sumedang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, XV*(September), 124–138.
- Aurelly, A., Rojak, A., Manggala, I., Hukum, P., & Syariah, E. (2023). *Analisis Fikih Muamalah Terhadap Produk Surety Bond di PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah*. <https://journal.sbpublisher.com/index.php/imsak>
- Fahri, F. (2020). *Manajemen Manusia Berbasis Syariah*. Grameida Pustaka Umum.
- makruflis, muhammad. (2019). Dampak Positif sumber daya manusia Islami bagi sdm di bank syariah. *Nathiqiyah, 2*(1).
- Mardiah Nila. (2016). Rekrutmen, seleksi dan penempatan dalam perspektif islam. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam, 1*(2), 223–235.
- Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *1*(1), 1–8. <https://doi.org/10.29313/iconomics.vxix.xxx>
- Nun Tufa. (2019). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Syariah. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 5*(1), 87–102. <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v5i1.91>
- Pérez, A. (2017). etika berpakaian karyawan perbankan syariah dalam perspektif Islam. *BMC Public Health, 5*(1), 1–8.
- Semiawan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo.
- Siin Abu Ibrahim Ahmad. (2008). *manajemen syariah dalam praktik*. Grafindo Persada.
- Siswanto, A., Farid, F. M., Misno, A., Syarif, A., & Fahmi, A. (2020). *HRD Syariah*. Gramedia Pusaka Utama.
- Syahrani, N. A., Fauziah, N. E., & Srisusilawati, P. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Nasabah Unit Pegadaian Syariah Muaradua Sumatera Selatan. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, 6*(2), 350–354.
- Winarsih, W., Iswanto, B., & Pratiwi, A. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal, 19*–33. <https://doi.org/10.21093/bifej.v3i1.5411>
- Yusuf, B. (2016). Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Syariah. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 6*(1), 101–112. <https://doi.org/10.15408/ess.v6i1.3124>