

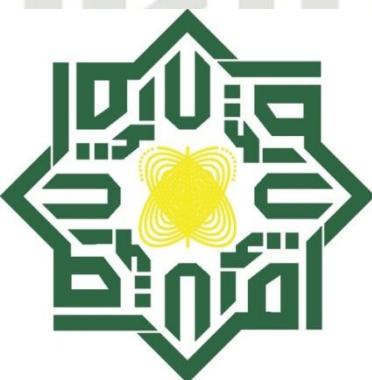


UIN SUSKA RIAU

©Hak cipta milik UIN Suska Riau

TINJAUAN EKONOMI SYARI'AH TERHADAP PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh

RIZQI PRATAMA PUTRA
11525104092

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU-PEKANBARU

1441 H/2019 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

©Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**TINJAUAN EKONOMI SYARI'AH TERHADAP PERANAN
PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ STORE
KAMPUNG MELAYU PEKANBARU
DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

*Skripsi Diajukan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi
(SE)*



Oleh

**RIZQI PRATAMA PUTRA
11525104092**

**UIN SUSKA RIAU
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH**

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU-PEKANBARU**

1441 H/2019 M



UIN SUSKA RIAU

Hamidah
Hakim
Habibie
Habib Ali

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “**Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Peranan Program Pelatihan dan Pengembangan Pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**”, yang ditulis oleh:

Nama : RIZQI PRATAMA PUTRA
Nim : 11525104092
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Dengan diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqhasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 01 September 2019
Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Zulfahmi Bustami".

Dr. Zulfahmi Bustami, M.Ag
NIP: 19710101 199703 1 010



UIN SUSKA RIAU

Hamidah
Hakim
Habibie
Habib Ali
Habib Syech
Habib Mawardi
Habib Ali Jaber

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *TINJAUAN EKONOMI SYARI'AH TERHADAP PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*, yang ditulis oleh :

Nama : **RIZQI PRATAMA PUTRA**
NIM : 11525104092
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Kamis, 26 September 2019
Waktu : jam 08.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Oktober 2019 M
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

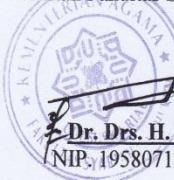
Ketua
Bambang Hermanto, M.Ag

Sekretaris
Syukran, S.Hi, M.Sy

Penguji I
Drs. Zainal Arifin, MA

Penguji II
Nur Hasanah, SE, MM

Mengetahui :
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag
NIP. 19580712 198603 1 005

ABSTRAK

RIZQI PRATAMA PUTRA: "TINJAUAN EKONOMI SYARIAH TERHADAP PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN".

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya program pengembangan pada Bj Store dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sudah dilakukan beberapa tahun belakangan ini. Namun belum menunjukkan hasil yang efektif. Terbukti masih di jumpai adanya karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin bekerja seperti datang terlambat. Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah Bagaimana peranan program pengembangan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan? Bagaimana faktor pendukung dan penghambat peranan program pengembangan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan? Serta bagaimana tinjauan ekonomi syari'ah terhadap peranan program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat penelitian lapangan. Dan dilakukan pada usaha Bj Store, dengan lokasi di Jl. Balam Ujung Sukajadi Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah 1 orang menejer dan 7 orang karyawan dan semua menjadi sample (*total sampling*). Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Data dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang kemudian dianalisis menggunakan analisis *deskriptif kualitatif*.

Program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru terdiri dari mengikuti serta karyawan dengan seminar tentang bisnis, memberikan pengembangan dengan mutasi, pengawasan, pembelajaran individu, motivasi dalam bekerja, dan memberikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya bagus, menekankan sikap disiplin dalam bekerja, dan menekankan sikap kerjasama dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Dimana semua program itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program yang ada dan berlaku di Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru sudah bagus, namun masih ada beberapa karyawan yang memberikan tanggapan yang kurang disiplin. Namun dari segi kinerja ada satu indikator dengan tanggapan yang masih kurang bagus yaitu dari segi disiplin. Faktor pendukung dalam peranan program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru yaitu adanya peran internal *leadership*, dan fasilitas, sedangkan faktor penghambatnya yaitu dana atau biaya pelaksanaan program, dan waktu pelaksanaan program. Tinjauan ekonomi syari'ah tentang peranan program pengembangan yaitu yang sesuai dengan ketentuan syari'ah yaitu berpendidikan, perpindahan karyawan (*mutasi*), pengawasan, motivasi, dan kerjasama. Sedangkan yang belum sesuai dengan ketentuan ekonomi syari'ah yaitu disiplin.

- Hak Cipta Dilarang Urdang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, nikmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sehingga dapat dipersembahkan kepada pembaca yang cinta akan ilmu pengetahuan. Sholawat beriringan salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada baginda nabi besar kita Muhammad SAW, seorang reformasi sejati dalam sejarah kemanusiaan dan perintis peradaban.

Atas rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“TINJAUAN EKONOMI SYARIAH TERHADAP PERANAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN.”** Ini merupakan hasil karya tulis yang disusun sebagai skripsi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Hukum Uin Suska Riau.

Selanjutnya penulis menyampaikan ucapan trimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Sahrizul, dan ibunda tercinta Dahlinar yang telah memberikan motivasi, cinta, do'a, moril maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Buat paman penulis Edi Nur Ilham yang selalu mendukungku dan menyemangati disaat jemuhan dan merasa putus asa saat banyak rintangan yang adinda hadapi, begitu juga buat adikku Ahmed dan Romi, dan serta kawan-kawan seperjuangan.



©

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Bapak Dr. Drs. H. Suryan A. Jamrah, MA, Wakil Rektor II Bapak Dr. H. Kusnadi, M.pd, dan Wakil Rektor III Bapak Drs. H. Promadi, MA. Ph.D Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah beserta Wakil Dekan I Bapak Dr. Drs. Heri Sunandar, M.Cl. Wakil dekan II Bapak Dr. Wahidin, S,Ag, M.Ag. dan Wakil Dekan III Bapak Dr. H. Maghfirah, M.A. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Bambang Hermanto M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu penulis dalam menelesaikan perkuliahan di Fakultas Syariah dan Hukum.
5. Yang terhormat Bapak Dr. Zulfahmi Bustami, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan serta motivasi dalam skripsi ini.
- Bapak Wahyu Hidayat Pemilik Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dan bersama karyawannya yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak selaku Penasehat Akademis yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan penulis dibidang akademik.
- Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi Syariah dan Civitas Akademik Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Pekanbaru yang telah banyak memberikan Ilmu kepada penulis.



UIN SUSKA RIAU

©
9

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Buat sahabat-sahabatku tercinta Nur7 Hamidi, M.Wahyudi, Tedi Putra, Indra Setiawan Suswoyo, Doni Syaputra, Emelina, Ferawati, Masyitoh Binti Sayuti, Yulia Karlina, Halimah, yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Mudah-mudahan dengan segala jerih payah dan dorongan yang telah disumbangkan bernilai Ibadah disisi Allah SWT dan bermanfaat bagi penulis. *Wassalam*

Semoga Allah SWT meridhai dan membala semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, penulis berharap semoga skripsi ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua, dan menjadi amal shaleh disisi allah SWT. Amin...

Pekanbaru, Oktober 2019
Penulis,

RIZQI PRATAMA PUTRA
NIM. 11525104092

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Metode Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	11
A. Sejarah berdirinya Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru	11
B. Letak Geografis	12
C. Jenis Produk	12
D. Visi dan Misi dan Tujuan Pendirian	13
E. Struktur Organisasi	14
BAB III LANDASAN TEORI	15
A. Kinerja	15
A. Pengertian Kinerja.....	15
B. Dasar Hukum	16
C. Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
D. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
E. Indikator Kinerja	21
B. Pelatihan	23
1. Pengertian Pelatihan.....	23
2. Dasar Hukum	25
3. Metode Pelatihan.....	26
4. Langkah-langkah Yang Harus Diterapkan Dalam Pelatihan	29

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Peranan Program Pelatihan Dan Pengembangan Pemasaran Pada BJ Store Kampung Melayu Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	38
B. Faktor Pendukung dan Penghambat Peranan Program Pelatihan dan pengembangan Pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru	44
C. Peranan Program Pelatihan dan Pengembangan Pemasaran pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru Menurut Ekonomi Syari'ah	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

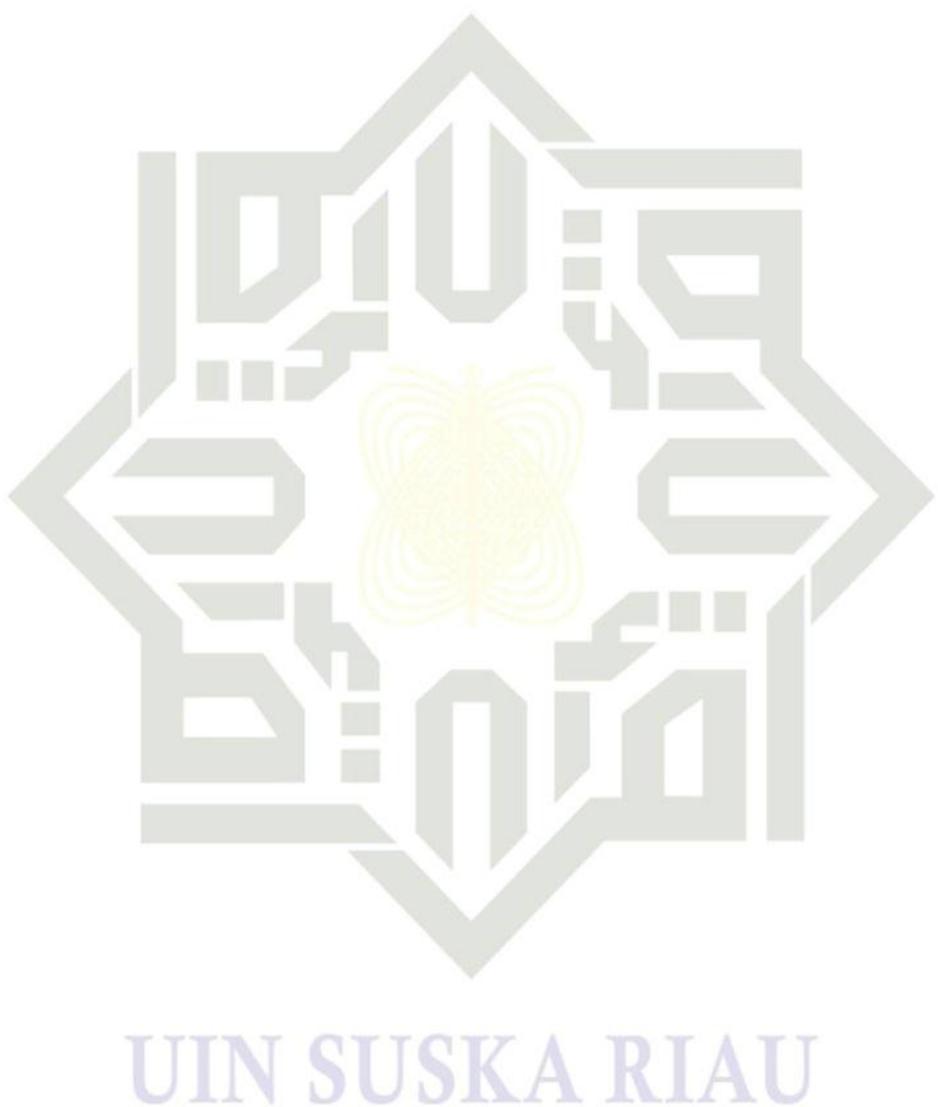
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Struktur Organisasi

14



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama yang diturunkan oleh Allah SWT kepada nabi Muhammad SAW sebagai nabi dan rasul terakhir penutup para nabi untuk menjadi panutan dan pedoman hidup bagi seluruh umat manusia hingga akhir zaman kelak. Islam juga merupakan agama yang telah diridhai oleh Allah SWT seperti firmanya yang telah termaktub dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَنْتُمْ عَلَيْكُمْ بَعْدَ مَا تَعْمَلُونَ لَكُمُ الْإِسْلَامُ دِينًا فَمَنِ اضطُرَّ فِي مَحْمَصَةٍ غَيْرِ مُتَجَانِفٍ لِّلَّهِ فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya : *Pada hari ini telah aku sempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang''(Al-Maidah':3).*

Kutipan ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah telah meridhai agama Islam sebagai agama yang sempurna yang akan membawa umat manusia menuju surganya manakala manusia itu sendiri menjalankan seluruh syari'at-syari'at yang talah ditetapkan didalamnya dan menjauhi larangan-larangannya.¹

Manusia sebagai makhluk induvidu yang memiliki berbagai kebutuhan hidup tidak mungkin dapat memproduksi semua benda yang diinginkannya sendiri, tetapi dia harus bekerja sama dengan orang lain. Sebagai makhluk

¹ As-Sirburny, *Petunjuk Sunnah dan Adab Sehari-hari Lengkap*, Cirebon, Pustaka Ilmu, 2012, hml. 26

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
sosial, dalam hidupnya manusia memerlukan adanya manusia-manusia lain yang bersama-sama hidup bermasyarakat, manusia selalu berhubungan dengan satu sama lain. Disadari atau tidak untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.²

Allah SWT menjadikan manusia masing-masing berhajat pada orang lain supaya mereka saling tolong-menolong, tukar menukar keperluan, dalam segala urusan kepentingan hidup masing-masing, baik dalam urusan diri sendiri maupun kemaslahatan umum untuk mencapai kebutuhan hidup yang semakin hari semakin bertambah dan beraneka ragam, maka dalam pemenuhan hidupnya itu ditempuh dengan berbagai cara³

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan aset berharga di suatu perusahaan. Oleh karena itu manusia sebagai karyawan adalah aspek penting dalam menjalankan sebuah perusahaan dan perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia secara baik dan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan melakukan pelaksanaan program pelatihan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan suatu lembaga untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Media ini merupakan konsep yang sama tetapi dilihat dari tujuannya keduanya dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan pada

² Ahmad Azhar Basyir, *Azas-azas Hukum Muamalah*, Yogyakarta, Fakultas Hukum UII, 1993) hml 7.

³ Rajid H. Sulaiman, *Fiqh Islam*, Bandung, Percetakan Sinar Baru Algensindo, Cetakan ke 38/2005, hml,278

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan yang lain untuk mengubah prilaku kerja.⁴

Proses meningkatkan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai sasaran maka lembaga atau suatu perusahaan perlu dapat mengetahui strategi apa yang perlu diterapkan. Strategi diartikan sebagai keputusan dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi.⁵ Dengan adanya pengembangan ini merupakan cara yang efektif untuk dilakukan guna menghadapi tantangan yang umum dihadapi oleh setiap lembaga khususnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, paling tidak dalam pelaksanaannya didasari oleh beberapa tahapan, antaranya menentukan kebutuhan yang spesifik, tetapkan tujuan spesifik, pilih metode dan sistem penyampaian, implementasikan program dan evaluasi program.⁶

Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan mencakup berbagai macam tugas dalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kinerja dari kaaryawan yang tediri dari berbagai bagian. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru ditujukan untuk memberikan tambahan pengetahuan dalam bentuk teori maupun praktek bagi karyawan. Dengan pengetahuan yang diperoleh dalam pengembangan, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Kegiatan operasional perusahaan, sebagian besar dilaksanakan oleh karyawan

⁴ Marihot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo, 2009, hml. 168

⁵ AB Susanto, *Manajemen Strategi Komprehensif*, Jakarta, Erlangga, 2014, hml. 2.

⁶ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Persada, 2012, hml. 214.

operasional dengan baik, dibutuhkan karyawan operasional yang terampil dan memiliki kinerja yang baik. Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan operasionalnya dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan secara maksimal.⁷

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum melaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya perencanaan yang matang, diharapkan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.⁸

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah penelitian dengan judul **“TINJAUAN EKONOMI SYARI’AH TERHADAP PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**.

⁷ Wahyu Hidayat, Pemilik Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru, *Wawancara*, 16 Juni 2019

⁸ Bangun. Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 2012, hlm. 56

B. Batasan Masalah

Usaha Bj Store memiliki banyak produk diantaranya Minoxidil, Biotin, Peomix, dan lain-lainnya. Banyaknya produk yang terdapat pada usaha Bj Store ini sehingga penulis tidak dapat meneliti keseluruhannya, karna berbagai keterbatasan. Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang maka penulis memberikan batasan permasalahan penelitian ini adalah peranan program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peranan program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi syari'ah terhadap peranan program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu dalam meningkatkan kinerja karyawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu dalam meningkatkan kinerja karyawannya?
- b. Untuk mengetahui bagaimana faktor pendukung dan penghambat program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan?

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Ekonomi Syari'ah terhadap peranan program pelatihan dan pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu dalam meningkatkan kinerja karyawannya?

Manfaat Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- b. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang bagaimana cara usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu usaha.
- c. Bagi pembaca, dapat digunakan sebagai bahan acuan dan pengetahuan serta tambahan informasi dalam meningkatkan usaha menurut sistem Ekonomi Islam.

E. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kualitatif yang bertujuan mencari atau merumuskan masalah-masalah dari suatu fenomena, serta berusaha memberikan interpretasi yang tepat. metode Deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian ini adalah Toko Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru. Pemilihan lokasi penelitian ini karena penulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ingin tahu apa saja pengembangan yang dilakukan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Subjek Penelitian

- a. Subjek penelitian ini adalah pemilik Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru
- b. Objek penelitian ini adalah peranan program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 9 orang yang terdiri dari 1 orang pemilik, 1 orang manajer, 7 orang karyawan.
- b. Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Oleh karena jumlah populasi sedikit, maka seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan teknik *Total Sampling*.

5. Sumber Data Penelitian

- a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait serta melakukan observasi untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi dilapangan.

- b. Data Skunder

Data Skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi

⁹ Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam, Jakarta, Rajawali Pers, 2008, hlm. 103

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber data skunder adalah data yang diperoleh melalui studi literatur dengan berbagai tulisan melalui buku-buku, karya ilmiah, internet dan informasi lainnya yang memiliki relevansi dan mendukung untuk pembuatan penelitian ini.

6. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penunjang penelitian ini, yaitu:

a. Observasi

Yaitu peneliti mengamati secara langsung subjek penelitian guna memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Wawancara

Wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada responden. Adapun pilihan jawaban disesuaikan dengan pertanyaan yang diberikan, hal ini dilakukan agar data yang diperoleh terarah

c. Angket

Angket yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pertanyaan¹⁰

d. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.¹¹

¹⁰ Rianto Adi, *Metodologi penelitian sosial hukum*, Jakarta, Granit, 2010, hlm. 77

¹¹ Hardiansyah, Haris, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Selentera Humanika, 2010, hlm.26

©

7. Analisa Data

Analisa data pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif adalah metode dengan menggunakan pengumpulan data secara sistematis, menginterspresikan data serta menganalisis data sehingga memperoleh gambaran, informasi mengenai masalah tersebut.

8. Metode Penulisan

- a. Metode deduktif yaitu dengan mengumpulkan data yang bersifat umum dan selanjutnya diuraikan kepada hal-hal yang bersifat khusus.
- b. Metode induktif yaitu menggambarkan kaedah yang khusus yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, dianalisis kemudian diambil kesimpulan secara umum.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pemahaman dan penelaahan maka perlu disusun suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan antara lain mencakup latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian , metode penelitian, sistematika penulisan

BAB II : GAMBARAN UMUM TOKO BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU

Bab ini membahas tentang sejarah singkat Toko Bj Store, jenis produk, visi dan misi dan tujuan pendirian, serta struktur organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang pengertian kinerja karyawan, teori program pengembangan, dasar-dasar hukum pengembangan, bentuk-bentuk pengembangan, tujuan dan manfaat pengembangan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan dan teori ekonomi islam.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang mengenai apa saja program Bj Store dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan bagaimana faktor pendukung dan penghambat peranan program pengembangan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta bagaimana peranan program pengembangan pada Bj Store menurut ekonomi syari'ah.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM LOKASI PENEELITIAN

A. Sejarah berdirinya Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru

Pertama berdirinya Toko Bj Store di Jl Balam Ujung No 5 Kampung Melayu Sukajadi Pekanbaru, toko ini berdiri pada tahun 2016, toko Bj store didirikan oleh seorang laki-laki yang bernama Wahyu Hidayat. Asal mula berdirinya Toko Bj Store ini karena pengusaha melihat banyak rambut masyarakat yang kurang sehat, sehingga rambut mereka gugur dan rontok, dengan demikian pengusaha tertarik untuk mendirikan Toko Bj Store.¹²

Dengan adanya Minoxidil, pemakai dapat menggunakan tidak hanya untuk mencegah rambut rontok atau kebotakan saja, tetapi pemakai bisa menggunakan obat ini untuk menumbuhkan jenggot dan jambang yaitu untuk memenuhi dari salah satu Sunnah Rasulullah SAW. Asal mula nama Bj Store adalah dikarnakan pemakai kebanyakan dari kalangan laki-laki, oleh karna itu pendiri tertarik untuk mengambil nama toko tersebut dari nama lain laki-laki atau nama lain panggilan laki-laki yaitu Bujang. Jadi Bj ini singkatan dari kata Bujang Jambang, sedangkan *Store* ini berasal dari kata bahasa Inggris yang berarti Toko.¹³

Beliau memilih tempat di Kampung Melayu Sukajadi karena tempatnya strategis dekat dengan Pustaka Ilmu, Kantor Pos Pekanbaru, Kampus Al Bayyinah, dan PB atau Pusat Bahasa UIN Suska Riau dan bahkan dekat

¹² Wahyu Hidayat, "Pemilik Toko Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru" Wawancara, 18 Januari, 2019

¹³ Wahyu Hidayat, "Pemilik Toko Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru" Wawancara, 18 Januari, 2019

© dengan jalan lintas Sumatera (Jl. Tuanku Tambusai) selain itu juga beliau memilih Kampung Melayu Sukajadi sebagai tempat mulai usahanya karna Kampung Melayu Sukajadi termasuk pusat perbelanjaan ekonomi, disitulah kemungkinan usaha yang dijalani Pak Wahyu Hidayat akan lebih maju.

B. Letak Geografis

Letak berdirinya toko Bj Store secara geografis terletak dikawasan kota Pekanbaru, Kampung Melayu adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Sukajadi, Pekabaru, Riau.¹⁴ Kecamatan Sukajadi ada 7 kelurahan salah satunya yaitu Kelurahan Kampung Melayu, jumlah penduduk Kampung Melayu adalah 8000 Jiwa, sedangkan di seluruh Kecamatan Sukajadi jumlah penduduknya sekitar 55.320 Jiwa. Yang dipimpin oleh Camat Muflihun, S.stp.

Secara khusus letak lokasi berdirinya stand usaha pak Wahyu Hidayat ini ialah terletak disamping toko Kita Mart Jl. Balam Ujung No 5. Tempat ini sesuai dengan yang rencanakan pemilik agar memudahkan para pengunjung atau konsumen yang akan membeli untuk memenuhi kebutuhannya.¹⁵

C. Jenis Produk

Adapun jenis produk yang pasarkan oleh toko Bj Store adalah:

1. Minoxidil.

Minoxidil merupakan obat yang dapat digunakan untuk mengatasi rambut rontok, menumbuhkan jambang dan jenggot, serta menangani hipertensi parah.

¹⁴ Wahyu Hidayat, "Pemilik Toko Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru" Wawancara, 18 Januari, 2019

¹⁵ Wahyu Hidayat, "Pemilik Toko Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru" Wawancara, 18 Januari, 2019

©
Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Biotin

Biotin merupakan pembantu dari obat minoxidil agar obatnya cepat terproses, Biotin merupakan vitamin yang termasuk dalam kelompok vitamin B kompleks yang dikenal sebagai vitamin B7. Adapun kegunaan biotin sebagai berikut:

- a. Pertumbuhan rambut
 - b. Mengatasi kuku rapuh
 - c. Mengatasi beberapa kerusakan kulit
 - d. Menurunkan kadar gula darah
3. Peomix

Peomix merupakan obat yang berbentuk minyak, yang membantu menumbuhkan vellus yang tidak bisa ditumbuhkan oleh Minox. Peomix ini dijadikan pendamping atau pelengkapnya Minox.¹⁶

D. Visi dan Misi dan Tujuan Pendirian

Visi

Melayani dan menjawab kebutuhan konsumen dengan empati, dengan mengedepankan kualitas dan kenyamanan konsumen.

Misi

- a. Memberikan pelayanan yang baik
- b. Menyediakan produk yang berkualitas
- c. Menawarkan harga yang terjangkau

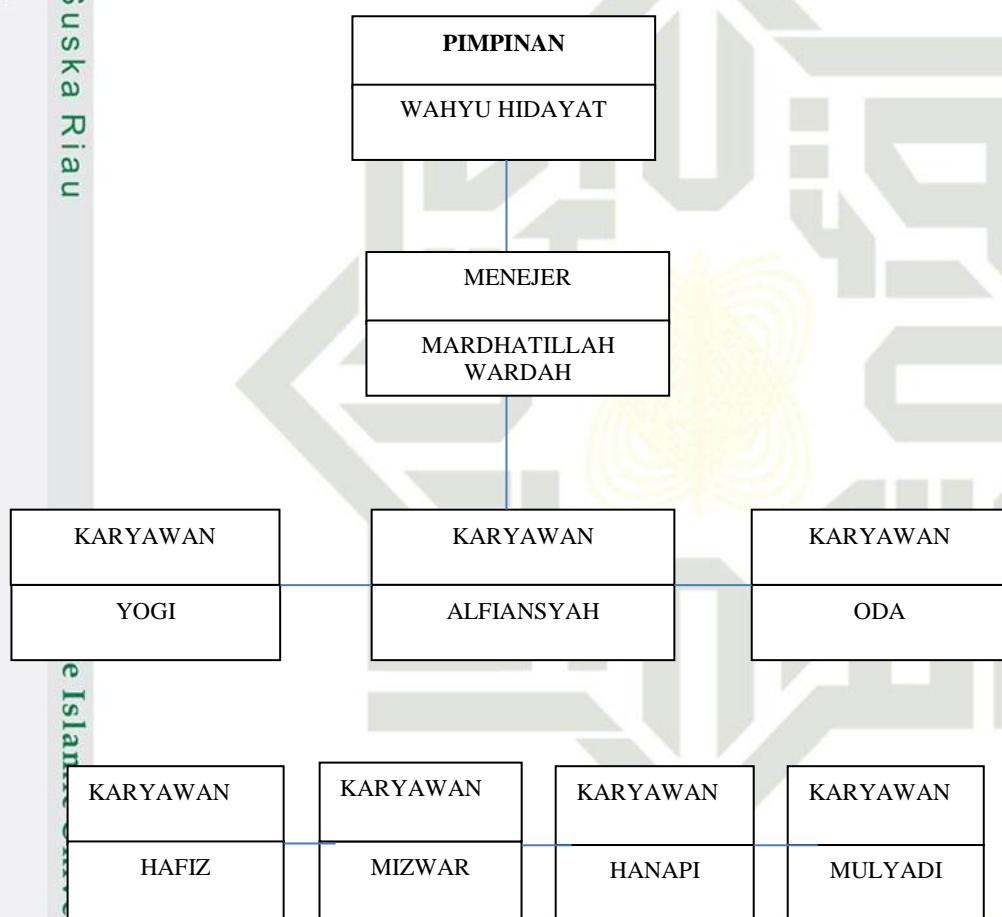
¹⁶ Wahyu Hidayat, "Pemilik Toko Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru" Wawancara, 18 Januari 2019

Adapun tujuan pendiriannya adalah menciptakan rambut masyarakat sehat dan memenuhi sunnah Rasul SAW yaitu berjenggot dan berjambang.¹⁷

Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi sebagai berikut:

**Gambar II.1
Struktur Organisasi**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

¹⁷ Wahyu Hidayat, "Pemilik Toko Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru" Wawancara, 18 Januari 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja disebut juga sebagai *performance* yang artinya sebagai hasil kerja, atau prestasi kerja. Ada beberapa defenisi kinerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut.

- a. Stoner, 1978 dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- b. Bernadin dan Russel 1993 dalam bukunya Achmad S. Ruby mendefenisikan kinerja sebagai pencatatan hasil yang diproleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- c. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefenisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d. Prawiro Suntoro 1999, dalam bukunya Merry Dandian Panji, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari empat defenisi kinerja diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.

- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.¹⁸

Dasar Hukum Kinerja

a. Dalam Sinn (2006) dikemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada satu organisasi tertentu. Allah memberikan dorongan untuk memberikan isentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).

Allah berfirman dalam QS An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيهِ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri alasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An-Nahl: 97)¹⁹*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberi bonus atau isentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.²⁰

¹⁸ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2012, hlm. 121

¹⁹ Al-Qur'an dan Terjemahan, *Departemen Agama RI*, PT. Karya Toha Putra, Jakarta, 2002, hlm. 292

²⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN Malang Press, 2009, hlm. 353.

- b. Didalam surah lain Allah SWT berfirman QS. Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مَا عَمِلُوا وَلِيُوْفِهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS.Al-Ahqaaf: 19)²¹

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalsas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

- a. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini, atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Deisler,2000).

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa

²¹ Op.cit, hlm. 504

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Schuler dan Jakson).

Robbin (1994) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu
 2. Perilaku individu
 3. Dan ciri individu.²²
- b. Tujuan penilaian kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a. Menejer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- b. Menejer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajemen yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
 - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan.
 - b. Umpam balik kinerja.
 - c. Menentukan transfer dan penugasan.
 - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

²² Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2011, hlm. 101

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
 - a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
 - b. Pengakuan kinerja Karyawan.
 - c. Pemutusan hubungan kerja.
 - d. Mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:
 - a. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan.
 - b. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - c. Informasi untuk identifikasi tujuan.
 - d. Evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi:
 - a. Kriteria untuk validasi penelitian.
 - b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.
 - c. Membantu untuk persyaratan hukum.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan serasi, misalnya kenaikan gaji berkala, gaji pokok, isentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Meningkatkan motivasi kerja
- 6) Meningkatkan etos kerja.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 7) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor diskusi tentang kemajuan mereka.
- 8) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan.
- 9) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.²³

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerjaan yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan Mc Cormick dan Tiffin (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variable yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Variable individu

Variable individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

- b. Variable situasional

Variable situasional menyangkut dua faktor yaitu:

²³Ibid, hlm. 311-312

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 1) Faktor sosial dari organisasi, meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, penyinaran dan teperatur.²⁴

Indikator Kinerja

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan prilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

²⁴ *Ibid*, hlm. 100

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk pekerjaan bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna, dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.²⁵

B. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah membantu karyawan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai atau karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja baik dan sesuai dengan posisi yang ditemui selama karirnya.²⁶

Pengembangan menunjukkan kepada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performasi pekerja pada pekerjaannya yang sekarang.²⁷

Menurut pendapat Andrew F. Sikula pengembangan mengacu kepada masalah staf dan personel adalah suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana menejer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Menurut Flippo pengembangan merupakan suatu proses dari:

- a. Pengembangan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

²⁵ Sastrohadiwiryo B, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara 2005, hlm. 235-236

²⁶ Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003 hlm. 176

²⁷ Faustiono Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta, 2000, hlm. 197

- b. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang. Ada dua kelompok besar yang harus dilatih adalah tenaga operasional dan para menejer. Operasional training dapat dilakukan dengan cara *job training, apprenticeship*. Dengan tujuan agar dapat meningkatkan produktivitas. Pengembangan menejer dapat dilakukan dengan cara membangun *decision skill*, dan *job knowledge*.²⁸

Menurut Gouzali Pengembangan SDM (sumber daya manusia) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntunan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka dapat diharapkan memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.²⁹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan.³⁰ Menurut Silalahi Pengembangan SDM adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.³¹ Sedangkan menurut Armstrong Pengembangan SDM adalah berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan

²⁸ Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ALFABETA, CV. 2014, hlm. 105

²⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2013, hlm. 5

³⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional Indonesia, 2014, hlm. 201

³¹ Silalahi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2000, hlm. 249

belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, dan evaluasi atas program-program tersebut.³²

Pengembangan SDM juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover karyawan, pengembangan SDM dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.³³

Dasar Hukum Pengembangan

a. Allah SWT berfirman QS Al-Baqarah ayat 264 berbunyi:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تُبْطِلُوا صَدَقَاتُكُمْ بِالْمَنِ وَالْأَذْيَ كَلَّذِي يُنْفِقُ مَالَهُ رِثَاءَ
النَّاسِ وَلَا يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَمَثَلُهُ كَمَثَلِ صَفْوَانٍ عَلَيْهِ تُرَابٌ فَأَصَابَهُ وَابْلٌ
فَتَرَكَهُ صَلَدًا لَّا يَقْدِرُونَ عَلَى شَيْءٍ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ
آلَّكَفَرِينَ

Artinya: *Hai orang-orang beriman, janganlah kamu menghilangkan (pahala) sedekahmu dengan menyebut-menyebutnya dan menyakiti (prasaan si penerima), seperti orang yang menafkahkan hartanya karena riya kepada manusia dan dia tidak beriman kepada Allah dan hari kemudian.* (QS Al-Baqarah: 264)³⁴

b. Allah berfirman QS. Al-Israa'ayat 70 berbunyi:

* وَلَقَدْ كَرِمَنَا بَنَى ءَادَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنْ
الْطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

³² Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 1997 hlm.

507

³³ Vethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 251

³⁴ Al-Qur'an dan Terjemahan, *Departemen Agama RI*, CV. Aneka Ilmu, Jakarta, 2013, hlm. 41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “*Dan Sesungguhnya Telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebaskan mereka dengan kelebihan yang Sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan*”. (QS Al-Israa’: 70)³⁵

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik hendaknya program ini disusun oleh manajer personalia atau suatu tim serta mendapatkan saran, ide, maupun kritik. Metode pengembangan harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai.³⁶

a. Pengembangan melalui pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan demikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Metode pelatihan ini harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya.³⁷

³⁵ *Op.cit*, hlm. 261

³⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hml. 76

³⁷ *Ibid*, hml. 113

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengembangan melalui pendidikan

Pendidikan adalah (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir dari proses tersebut adalah adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain.³⁸

c. Pengembangan melalui motivasi kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi induvidu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan induvidu.

Tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan mendorong karyawan untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari suatu pengetahuan. Motivasi ini timbul dari dorongan diri sendiri (internal) maupun dari dorongan dari luar (eksternal), seperti kesejahteraan karyawan terjamin, gaji akan meningkat, dan lain sebagainya, pengembangan harus ada hubungan dengan tujuan yang akan dicapai oleh masing-masing karyawan, seperti uang, kedudukan dan lain sebagainya.³⁹

³⁸ *Ibid*, hml. 112

³⁹ *Ibid*, hml. 109

d. Pengembangan melalui insentif

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang dilandaskan atau dikaitkan langsung dengan kinerja, dan diartikan sebagai pembagian keuntungan karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya, sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.⁴⁰

Bentuk ini umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, dimana produktivitas menjadi hal yang sangat penting dengan memanfaatkan prilaku karyawan yang mempunyai kecendrungan kmungkinan bekerja seadanya, dan akan bekerja secara maksimal bila untuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reward* yang akan diterima.⁴¹

e. Pengembangan melalui mutasi

Menurut Saydam mutasi adalah kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain dan sering disebut dengan “beralih tempat”.⁴²

f. Pengembangan melalui pengawasan

Menurut Samsudin mengatakan bahwa pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap:

⁴⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hml. 335.

⁴¹ Ibid, hml. 336.

⁴² M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Sumber daya manusia yang ada didalam organisasi.
- 2) Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan.
- 3) Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
- 4) Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada dipasaran tenaga kerja.
- 5) Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
- 6) Upaya meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi.⁴³

4. Langkah-Langkah Yang Harus Diterapkan Dalam Pengembangan

- a. Sasaran
Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Penetapan sasaran didasarkan pada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan
- b. Kurikulum
Kurikulum pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan tersebut optimal.
- c. Sarana
Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan.
- d. Peserta
Menetapkan syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan.
- e. Pelatih
Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajar setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai.
- f. Pelaksanaan
Melaksanakan proses belajar mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan.⁴⁴

⁴³ *Ibid*, hlm. 172

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 184

© 5. Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tujuan Pengembangan

Adapun tujuan pengembangan sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja

Dengan adanya pengembangan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kualitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil.

c. Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayan yang baik, karena pemberian pelayanan yang baik, merupakan daya tarik yang sangat penting bagi konsumen, dan bahkan bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.

d. Moral

Dengan adanya pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena ada keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

e. Karier

Dengan adanya pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan produksi kerjanya lebih baik.

- f. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang menejer akan lebih baik, *human reactionnya* lebih luas, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

- g. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik kepada konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.⁴⁵

6. Manfaat Pengembangan

Adapun manfaat pengembangan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi.
- e. Mendorong sikap penerapan gaya manajemen melalui penerapan gaya menejerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsionalnya.⁴⁶

⁴⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014, Jlm. 70-71

⁴⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, Jlm. 184-185.

©

7. Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

⁴⁷ , Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 178

©

8. Indikator-Indikator Pengembangan

Menurut Melayu P Hasibuan indikator penembangan yang

diterapkan sebagai berikut:

a. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat, berarti metode pengembangan yang terapkan kurang baik.

c. Absensi karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik.

d. Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

e. Tingkat pemborosan tenaga dan waktu

Jika tingkat pemborosan tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan yang terapkan kurang baik.

f. Tingkat kerjasama

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

g. Tingkat upah isentif karyawan

Jika tingkat upah isentif karyawan meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan yang terapkan kurang baik.

h. Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap, berarti metode itu kurang baik, dalam hal ini diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya

i. Kepemimpinan dan keputusan menejer

Kepemimpinan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh menejer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat. Kalau hal seperti diatas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik.⁴⁸

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Islam

Pengembangan sumber daya insani menjadi popular dan menjadi kiblat kebijakan dalam proses membangun pengembangan. Hal itu mengingatkan kita kepada paradigma Al-Qur'an yang selama ini diyakini mengandung nilai guna (*development*) bagi pengembangan sumber daya manusia. Allah SWT berfirman QS At-Tiin ayat 4 yang berbunyi:

لَقَدْ خَلَقْنَا إِلَّا نَسَنَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: “Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.” (QS.At-Tiin: 4)

Kesalahan selama ini, dalam mengutip ayat Al-Qur'an adalah mengambil sebagian, tidak melihatnya dalam konteks yang lebih komprehensif. Dalam surat At-Tiin di atas, dilanjutkan dalam ayat 5 dan 6 yang berbunyi:

ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَفِيلِينَ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ

غَيْرُ مَمْنُونٍ

Artinya: “Kemudian kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, maka bagi mereka pahala yang tiada putus-putusnya.” (QS. At-Tiin: 5-6)⁴⁹

Dalam ayat lain juga disebutkan QS Al-Mujaadilah ayat 11 yang berbunyi:

⁴⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm. 82

⁴⁹ *Op.cit*, hlm. 537



يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسُحُوا يَفْسَحْ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَذْشِرُوا فَانْذِرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ لَمْ يُؤْتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirlah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujaadilah: 11)⁵⁰*

Berdasarkan ayat diatas, maka manusia yang paling baik dan tinggi derajatnya adalah manusia beriman, beramal shaleh dan berilmu. Artinya orang yang senantiasa memelihara imannya, melaksanakan amal shaleh dan mengutamakan ilmu dalam setiap pekerjaannya, maka ia manusia yang baik bentuknya dan tinggi derajatnya. Namun jika hal (iman, amal shaleh, ilmu) tidak dipelihara dan dipupuk dalam diri manusia, maka manusia akan menjadi yang *asfalasafilin* (manusia yang serendah-rendahnya).

Dalam Islam, pengembangan manusia pada prinsipnya telah dibekali tuhan. Dalam diri manusia terdapat potensi atau daya-daya yang dapat dibangun dalam pengembangan sumber daya manusia. Daya-daya tersebut adalah:

a) Daya tubuh, yang memungkinkan manusia memiliki antara lain kemampuan dan keterampilan teknis.

⁵⁰ *Op.cit*, hlm. 490

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- ©Hak cipta milik UIN Suska Riau
- b) Daya kalbu, yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman, dan merasa kebesaran ilahi.
 - c) Daya akal, yang memungkinkan memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi.
 - d) Daya hidup, yang memungkinkan memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup, dan menghadapi tantangan.⁵¹

Dalam pandangan Islam pendidikan dan pengembangan juga dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih teliti dari pada yang tidak memiliki keterampilan dan pendidikan.⁵² Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS Al-Baqarah ayat 269 yang berbunyi:

يُؤْتَى الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتَى خَيْرًا كَثِيرًا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “Allah menganugerahkan Al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar Telah dianugerahi karunia yang banyak. dan Hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).” (QS. Al-Baqarah: 269)⁵³

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pengembangan dianggap sebagai kebijakan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang

⁵¹ Nanih Machendrawaty, *Pengembangan Masyarakat Islam*, Bandung, Rosdakarya, 2012, hlm. 148

⁵² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta, Dana Bakhti Waqaf, 1995, hlm. 126

⁵³ *Op.cit*, hlm. 46



© **Hak Cipta milik UIN Suska Riau**

banyak. Lebih lanjut Allah SWT, menegaskan pentingnya pendidikan dan pengembangan QS Az-Zumar Ayat 9 yang berbunyi:⁵⁴

ءَانَّا إِلَيْكُمْ سَاجِدًا وَقَائِمًا تَحْذِيرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada azab akhirat dan mengharapkan rahmat tuhannya? Katakanlah: adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran” (QS. Az-Zumar: 9)⁵⁵

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁵⁴ Ibid, hlm 127

⁵⁵ Op.cit, hlm. 410

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru terdiri dari mengikuti serta takan karyawan dengan seminar tentang bisnis, memberikan pengembangan dengan mutasi, pengawasan, pembelajaran individu, motivasi dalam bekerja, dan memberikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya bagus, menekankan sikap disiplin dalam bekerja, dan menekankan sikap kerjasama dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Program yang ada dan berlaku di Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru sudah berjalan bagus, namun dari segi kinerja ada satu indikator dengan tanggapan yang masih kurang bagus yaitu dari segi disiplin. Seperti datang terlambat, kehadiran, dan pengantaran barang tidak tepat waktu.

2. Faktor pendukung dalam peranan program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru yaitu adanya peran internal *leadership*, dan fasilitas. Sedangkan faktor penghambat dalam peranan program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru yaitu Dana atau Biaya Pelaksanaan Program, dan Waktu Pelaksanaan Program.

3. Program pengembangan yang dilakukan Bj Store dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan ekonomi syari'ah yaitu berpendidikan, perpindahan karyawan (*mutasi*), pengawasan, motivasi, dan kerja sama. Sedangkan yang belum sesuai dengan ketentuan ekonomi syari'ah yaitu disiplin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran kepada perusahaan dan penelitian yang akan datang:

1. Karyawan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru agar meningkatkan kinerjanya, karena akan berdampak pada kelangsungan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru untuk kedepannya.
 2. Karyawan diharapkan mendapatkan treatment khusus dari pimpinan, agar mental karyawan siap menerima peraturan-peraturan yang mengikat di Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru.
3. Karyawan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru harus tetap menjalankan tugasnya sesuai tuntunan konsep ekonomi syari'ah yang bisa dijadikan contoh yang baik untuk karyawan lainnya, masyarakat dan juga siap menebar kebaikan untuk kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bakhti Waqaf
- Ahmad Azhar Basyir. 1993. *Azaz-azaz Hukum Muamalah*, Yogyakarta: Fakultas Hukum UII
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Amir Syarifuddin. 2010. *Garis-Garis Besar Fiqh*, Jakarta: Jakarta: Kencana Prenada Media Grub
- Amstrong. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Asri Laksmi Riani. 2011. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Faustiono Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Hafidhuddin. Hendri Tanjung. 2012. *Manajemen Syari'ah dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani Perss
- Hardiansyah. Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Selemba Humanika
- M. Kadarisman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Machendrawaty Nanih. 2012. *Pengembangan Masyarakat Islam*, Bandung: Rosdakarya
- Melayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN Malang Pers
- Moh Pabundu Tika. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad. 2008. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers
- Rianto Adi. 2010. *Metode Penelitian Sosial Hukum*, Jakarta: Granit
- Satronadiwiryo B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siburny As. 2012. *Petunjuk Sunnah dan Adab Sehari-hari Lengkap*, Cirebon: Pustaka Ilmu

- Silalahi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Persada
- Sondang P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sulaiman H. Rajid. 2005. *Fiqh Islam*, Bandung: Percetakan Sinar Baru Algensindo Offiset Cetakan ke 38.
- Susanto, AB. 2014. *Manajemen Strategi Komprehensif*, Jakarta: Erlangga
- Sutrisno. Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grub
- Suwatno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta
- Tua Efendi Hariandja, Marihot, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo,
- Vethzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Vethzal Rivai. 2014. *Islam Human Capital Teori Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wayne Mondy, R. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pers
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga



UIN SUSKA RIAU

@
Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN: “ TINJAUAN EKONOMI SYARI’AH
TERHADAP PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ
STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”

Assalamu’alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang akan saya lakukan untuk meraih gelar Sarjana Program Strata-1 Jurusan Ekonomi Syariah di Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau, saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan yang saya ajukan dibawah ini. Kuesioner ini hanya semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Oleh karna itu, saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini. Atas bantuan dan kerja sama yang telah Bapak/Ibu/Saudara(i) berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Harapan Ilmu Jurusan Ekonomi Syariah
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hormat Saya,

RIZQI PRATAMA PUTRA

INSTRUMEN WAWANCARA

Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Peranan Program

Pengembangan Pada Bj Store Kampung Melayu Dalam Meningkatkan

Kinerja Karyawan

1. Bagaimana sejarah berdirinya Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru?
2. Apa saja visi dan misi Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru?
3. Apa saja produk Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru?
4. Bagaimana struktur organisasi Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru?
5. Data karyawan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru.
6. Bagaimana program pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru?
7. Bagaimana faktor pendukung dalam peranan program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru?
8. Bagaimana faktor penghambat dalam peranan program pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru?

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI





an Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

Hamidah
Hakim
Habibullah
Habib Syech

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul *TINJAUAN EKONOMI SYARI'AH TERHADAP PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAW*, yang ditulis oleh :

Nama : **RIZQI PRATAMA PUTRA**
NIM : 11525104092
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Oktober 2019 M
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Bambang Hermanto, M.Ag.

Sekretaris
Syukran, S.Hi, M.Sy

Penguji I
Drs. Zainal Arifin, MA

Penguji II
Nur Hasanah, SE, MM

Kepala Bagian Tata Usaha
Fakultas Syariah dan Hukum

Erni, S.Sos., MM
NIP. 19680226 199103 2 002



UIN SUSKA RIAU

הנִזְמָן יְהוָה וְעַמּוֹת־עֲמָקָם

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law
JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293
Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052
www.Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com
HP. 081275158167 - 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : RIZQI PRATAMA PUTRA
NIM : 11525104092
Jurusan : EKONOMI SYARIAH
Judul : TINJAUAN EKONOMI SYARI'AH TERHADAP PERANAN PROGRAM PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Pembimbing : Dr. Zulfahmi Bustami, M.Ag

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 29 Oktober 2019

An. Pimpinan Redaksi



M. Alpi Syahril, SH., MH., CPL

NIP. 198804302019031010



UIN SUSKA RIAU

Hamidah
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN SELESAI MENELITI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIZQI PRATAMA PUTRA
NIM : 11525104092
Jurusan : Ekonomi Syariah
Semester : 9 (Sembilan)
Fakultas : Syariah dan Hukum
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
No. HP : 082284748232
Alamat : Ataya 2

Dengan ini menyatakan bahwa, saya benar telah selesai meneliti/melaksanakan:

Riset pada : 23 Mei 2019
Nama Tempat Penelitian : Bj Store
Alamat : JL. Balam Ujung No. 5, Kampung Melayu, Sukajadi, Pekanbaru
Judul Penelitian : Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Peranan Program Pelatihan dan Pengembangan pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
Waktu Penelitian : 26 Juni – 29 Juni

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya, saya ucapkan Terima Kasih.

Pekanbaru, Juli 2019

Yang menyatakan

RIZQI PRATAMA PUTRA

NIM: 11525104092



UIN SUSKA RIAU



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU

Email : dpmpstsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/23121
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5075/2019 Tanggal 23 Mei 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

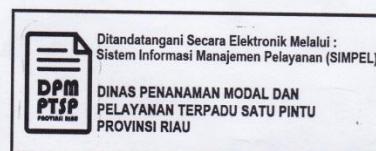
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | RIZQI PRATAMA PUTRA |
| 2. NIM / KTP | : | 11525104092 |
| 3. Program Studi | : | EKONOMI SYARIAH |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | SIAK |
| 6. Judul Penelitian | : | TINJAUAN EKONOMI SYARIAH TERHADAP PERANAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PEMASARAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN |
| 7. Lokasi Penelitian | : | BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 23 Mei 2019



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan BJ Store Kampung Melayu
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

- Handy Suryadi, S.H., M.H.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM
كلية الشريعة و القانون
FACULTY OF SYARI'AH AND LAW
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/5075/2019
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 23 Mei 2019

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : RIZQI PRATAMA PUTRA
NIM : 11525104092
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : VIII (Delapan)
Lokasi : Kampung Melayu Sukajadi Jl. Balam

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Tinjauan ekonomi syariah terhadap peranan program pelatihan dan pengembangan Pemasaran pada BJ store kampung melayu Pekanbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksanya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan

Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag
NIP. 19580712 198603 1/005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

- Hamidah**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hari ini dibuat dengan sesungguhnya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT KETERANGAN

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : RIZQI PRATAMA PUTRA
NIM : 11525104092
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Syariah dan Hukum
Program Study : S 1 (STRATA 1)
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Nama diatas tersebut benar telah melakukan pengambilan data dan penelitian di Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru, guna menyusun skripsi yang berjudul:

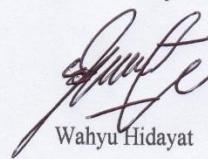
“TINJAUAN EKONOMI SYARIAH TERHADAP PERANAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN PADA BJ STORE KAMPUNG MELAYU PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Pekanbaru, Juni 2019

Hormat Kami,

Pemilik Toko Bj Store



Wahyu Hidayat

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Penulis dilahirkan di **Sungai Tanang** Kabupaten Kampar Utara Provinsi Riau pada tanggal 18 Januari 1996, yang diberi nama Rizqi Pratama Putra. anak dari pasangan Bapak Sahrizul dan Ibu Dahlinar merupakan anak pertama dari empat bersaudara.

Pada tahun 2002 masuk SDN 036 Sungai Tanang dan menyelesaikan pendidikan sekolah dasar pada tahun 2008.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Pondok Pesantren Daarun Nahdhah Thawalib Bangkinang dan menyelesaikan Pendidikan pada tahun 2012.

Tahun 2012 penulis melanjutkan Pendidikan di tempat yang sama, Pondok Pesantren Daarun Nahdhah Thawalib Bangkinang dan menyelesaikan Pendidikan pada tahun 2015. Penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Syariah dan Hukum tepatnya pada Program Studi Ekonomi Syariah pada tahun 2015 dan menyelesaikan Pendidikan pada tahun 2019.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah melaksanakan Kerja Praktek di Kantor Baznaz Bangkinang. Penulis juga mengikuti Pengabdian Kuliah Kerja Nyata KKN di Desa Balai Makam, Kabupaten Bengkalis. Dan penulis menyelesaikan Studi Strata 1 dengan judul tentang “Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Peranan Program Pengembangan Pada Bj Store Kampung Melayu Pekanbaru Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”.

UIN SUSKA RIAU