



UIN SUSKA RIAU

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. FIGROUP CABANG TELUK KUANTAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa 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 milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

ALDI GUNAWAN
NIM. 11970113594

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**



- 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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ALDI GUNAWAN
 NIM : 11970113594
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA
 MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA
 KARYAWAN DI PT.FIFGROUP CABANG TELUK
 KUANTAN

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

ENDRIANTO USTHA, ST, MM
 NIK. 139712069

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018







- 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ALDI GUNAWAN
 NIM : 11970113594
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si 
 Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM 
 Penguji I
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si 
 Penguji II
 Zulhaida, SE, MM 





- 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

Saya yang bertandatangan dibawah ini.

Nama : ALDI GUNAWAN

NIM : 11970113594

Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Banjar, 05 April 2001

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Program Studi : Manajemen S1

Judul Skripsi : Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 3 Juli 2023
buat Pernyataan



ALDI GUNAWAN
11970113594

ABSTRAK

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. FIFGROUP CABANG TELUK KUANTAN

Oleh

Aldi Gunawan
NIM. 11970113594

Tindakan memperkuat SDM dianggap sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan SDM yang baik maka kinerja setiap karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan Perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Strategi Pengelolaan SDM yang dilakukan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan dan Untuk mengetahui Strategi Pengelolaan SDM sudah menghasilkan kinerja yang optimal bagi Perusahaan. Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada tahapan : Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sifat penelitian ini adalah deskripsi, yaitu suatu bentuk metode penelitian yang mengikuti proses pengumpulan data, penulisan dan penjelasan atas data dan setelah itu dilakukan analisis. Deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data yang bersifat penjelasan atau penguraian data dan informasi yang kemudian dikaitkan dengan teori dan konsep-konsep yang mendukung pembahasan yang relevan di mana penjelasan ini menggunakan metode kualitatif kemudian diperoleh kesimpulan dari permasalahan penelitian ini. Pada PT. FIFGROUP Teluk Kuantan melakukan strategi pengelolaan SDM dengan memprioritaskan 2 pengelolaan SDM yaitu Evaluasi Kinerja dan Promosi dan Pemberian Bonus dan Sanksi, dari Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mereka prioritaskan belum menghasilkan hasil optimal 100%. Kedepannya perusahaan harus lebih memprhatikan pengelolaan SDM yang menjadi prioritas.

Kata kunci : Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), Strategi, Kinerja

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan memasukkannya ke dalam buku, artikel, atau media elektronik tanpa izin dari institusi yang bersangkutan
b. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan memasukkannya ke dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 - 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 seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGY IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FIFGROUP TELUK KUANTAN BRANCH

By:

Aldi Gunawan
NIM. 11970113594

Actions to strengthen human resources are considered as one of the solutions to improve employee performance. With good human resource management, the performance of each employee will have a positive impact on the sustainability of the Company. The purpose of this study is to find out how the HR Management Strategy is carried out in improving Employee Performance at PT. FIFGROUP Teluk Kuantan Branch and to find out the HR Management Strategy has resulted in optimal performance for the Company. Data analysis in this study refers to the stages: data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The nature of this research is descriptive, which is a form of research method that follows the process of collecting data, writing and explaining the data and then analyzing it. Qualitative descriptive, namely analyzing data that is explanatory or decomposing data and information which is then associated with theories and concepts that support relevant discussions where this explanation uses qualitative methods then conclusions are obtained from this research problem. At PT. FIFGROUP Teluk Kuantan carried out an HR management strategy by prioritizing 2 HR management namely Performance Evaluation and Promotion, and Giving Bonuses and Sanctions, the Human Resources Management Strategy which they prioritized has not produced 100% optimal results. In the future, companies must pay more attention to HR management which is a priority

Keywords: Human Resource Management (HR), Strategy, Performance

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR



*Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh.*

Alhamdulillah, segala puji syukur kita kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberi nikmat serta hidayah-Nya terutama nikmat kesempatan dan kesehatan, sehingga penulis diberikan kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, **“STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. FIGROUP CABANG TELUK KUANTAN”** ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan sebagaimana mestinya tanpa ada suatu hambatan apapun.

Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu'alahi wasallam beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Semoga kita termasuk ke dalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa'at beliau dihari akhir kelak, aamiin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari ada kelebihan dan ada kekurangan, kalau terdapat kebenaran dalam skripsi ini maka kebenaran itu berasal dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Namun kalau dalam skripsi ini terdapat kesalahan maka itu datangnya dari penulis sendiri. Hal ini tidak lain karena kemampuan, cara berfikir dan pengetahuan yang penulis miliki. Atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini penulis mengharapakan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sehingga diharapkan dapat membawa perkembangan dikemudian hari.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari pencantuman 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 seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hal-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.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya skripsi ini yaitu kepada :

1. Orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa mendo'akan, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan ananda, sekaligus dukungan moril maupun materil yang memberi semangat kepada ananda yakni Ayahanda M.Syarif dan Ibunda Tuti Indri yang selalu hidup di hati sanubari ini serta adikku yang juga memberi semangat Arya Lesmana.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam penulisan skripsi.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, dan juga Bapak Ibu dosen dan karyawan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik yang membantu penulis selama perkuliahan.
6. Bapak Endrianto Ushta, ST, MM selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, memperbaiki dan menyempurnakan materi v

- 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.

sistematika penulisan dan telah mengorbankan waktunya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Kepada Bapak Ibu pengelola perpustakaan UIN Suska Riau, terima kasih atas peminjaman buku sebagai referensi bagi penulis.
8. Teman-teman seperjuangan di Lokal Manajemen C dan Manajemen SDM yang memberikan imotivasi dan dukungan kepada penulis. Dan terima kasih banyak atas semangat yang diberikan.
9. Teman – teman seperjuangan KKN Desa Toar 2022 terimakasih sudah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Teman – teman seperjuangan sekampung sedari maba 2019 yang tidak penulis tuliskan satu persatu terimakasih sudah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini
11. Teman – teman dan Rekan – rekan seperjuangan FORMISKUSI PEKANBARU 2022-2024 terimakasih sudah menjadi rumah untuk tempat perjuangan selama perkuliahan. terimakasih sudah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini
12. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin 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.

Akhirnya tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain iterimah kasih dan terima kasih sedalam-dalamnya, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalasnya dengan balasan yang berlipat ganda, aamiin.

Wallillahitaufiq Walhidayah Wassalaamu' alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 13 Juni 2023
Penulis

ALDI GUNAWAN
NIM : 11970113594



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Batasan Masalah	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Strategi	18
2.2.1 Pengertian Strategi	18
2.2.2 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.3 Pengelolaan Sumber Daya Manusia	22
2.3.1 Rekrutmen dan seleksi	23
2.3.2 Pelatihan dan pengembangan	24
2.3.3 Kebijakan penempatan kepegawaian	26
2.3.4 Evaluasi kinerja dan promosi	27
2.3.5 Pemberian Bonus dan sanksi.	30
2.4 Kinerja Karyawan	33
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	33
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan	34
2.5 Pandangan Islam Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia	35
2.6 Penelitian Terdahulu	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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.

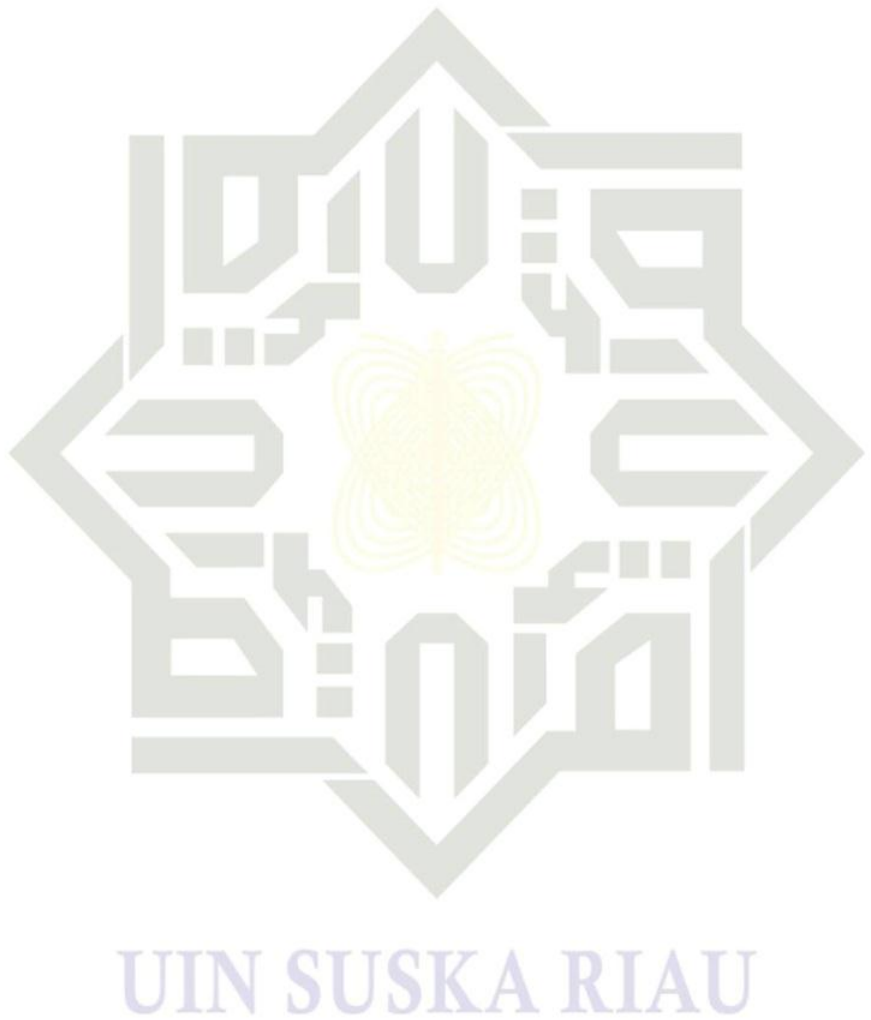
2.7 Hipotesis	44
2.8 Kerangka Pemikiran	44
2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel	45
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.3 Jenis dan Sumber Data	50
3.4 Informan Penelitian	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data	54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	56
4.1 Profil PT. FIFGROUP	56
4.2 Visi Misi PT. FIFGROUP	58
4.3 Nama Merek Layanan Pembiayaan PT. FIFGROUP	57
4.4 Struktur Organisasi PT.FIFGROUP	58
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	61
5.1 Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di PT.FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan	62
5.2 Kinerja Karyawan	82
5.3 Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia	84
5.4 Pembahasan	88
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	104
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Jumlah Karyawan PT.FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan	4
Tabel 2	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2	Konsep Operasional Variabel	45
Tabel 5.1	Hasil wawancara rekrutment dan seleksi	63
Tabel 5.2	Hasil Wawancara Pelatihan Dan Pengembangan	67
Tabel 5.3	Hasil Wawancara Kebijakan Penetapan Karyawan	71
Tabel 5.4	Hasil Wawancara Evaluasi Kinerja Dan Promosi	73
Tabel 5.5	Hasil Wawancara Pemberian Bonus Dan Sanksi	78
Tabel 5.6	Hasil Kinerja Marketing	81
Tabel 5.7	Hasil Kinerja Collection 1	83
Tabel 5.8	Hasil Kinerja Collection 2.....	83
Tabel 5.9	Hasil Kinerja Remedial	83
Tabel 5.10	Hasil Wawancara Strategi Pengelolaan SDM	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1	Logo Profil PT. Fifgoup	56
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT.Fifgroup Struktur Organisasi PT. Fifgoup Cabang Teluk Kuantan	58
Gambar 5.1	Pemberian Sanksi	81



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin 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

1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendaya gunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia **Handoko (2013)** adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam proses pencapaian tujuan, manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.



- 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.

Katou dan Budhwar (2010) dan **Chang dan Huang (2005)**, tindakan memperkuat manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah berkembang sangat populer selama beberapa dekade terakhir dan sekarang menjadi hal yang jamak di sebagian perusahaan besar dan banyak perusahaan kecil. Satu dari alasan popularitas ini adalah asumsi bahwa MSDM adalah sumber untuk kompetitif keuntungan dan akan mempengaruhi hasil dan kinerja organisasi secara positif.

Gagasan utama di balik anggapan kinerja sumber daya manusia (*Human Resources Management, MSDM*) adalah bahwa praktik sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang selanjutnya mempengaruhi operasional dan kinerja, seperti produktivitas, kualitas dan inovasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja keuangan dan pasar.

Rivai dalam **Muhammad Sandy (2015)** memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dengan adanya partisipasi karyawan dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Unit
1. 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, karyawan tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan, meminimalisir teguran tertulis atau surat komplain terkait terhadap kinerja unit.

FIFGROUP masuk dalam layanan jasa keuangan Astra *Financial*. FIFGROUP (*Federal International Finance*) adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan merupakan perusahaan cabang dari kantor induknya yang berada di Jakarta. Tentu saja perusahaan ini memiliki visi untuk mengembangkan dan menjadikan FIFGROUP menjadi perusahaan jasa keuangan terbaik dan dikenal kalangan masyarakat di Teluk Kuantan.

Pelayanan dan kenyamanan konsumen merupakan daya kekuatan perusahaan dalam menggait konsumen. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka kinerja setiap karyawan dapat memberikan dampak yang baik terhadap keberlangsungan perkembangan perusahaan.

Setelah penulis melakukan pra-riset ke perusahaan penulis mendapatkan data Sumber daya manusia yang ada di FIFGROUP cabang Teluk Kuantan berjumlah 35 orang yang terdiri dari 6 (enam) departemen. Tentunya setiap departemen memiliki tuntutan kinerjanya masing-masing, dan tantangannya masing-masing, dan yang memiliki pengelolaan sumber daya manusianya masing-masing, sehingga ini harus menjadi perhatian

perusahaan untuk memperhatikan kinerja setiap bidang agar senantiasa optimal.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT.FIFGROUP
Cabang Teluk Kuantan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Support	6
3	GS & RI	3
4	Collection	12
5	Remedial/Recovery	5
6	Marketing UFI	6
7	Marketing NMC	1
8	Marketing Spektra	1
Jumlah		35 orang

Perusahaan jasa keuangan sangat memiliki tantangan yang sangat besar dalam bersaing untuk menggait konsumen agar kebutuhan dan perputaran keuangan perusahaan tetap stabil, maka sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang sangat stabil untuk terus menjaga eksistensi perusahaan di kalangan konsumen. Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia utama didalam perusahaan tentu sangat diperlukan dalam upaya mempertahankan citra dan eksistensi perusahaan dimata konsumen yang merupakan cikal bakal konsumen perusahaan nantinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak **M.Irwansyah** (*Operational Support Section Head*) pengelolaan sumber daya manusia diFIFGROUP cabang Teluk Kuantan yaitu diukur dari variable pengelolaan sumber daya manusia yang sebutkan **Dhany Iskandar 2018** yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kebijakan penetapan pegawai, penilaian kinerja dan promosi, dan pemberian bonus dan sanksi.

- 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 mengummumkan 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.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan sementara perusahaan FIFGROUP sudah melakukan beberapa tahapan dari pengelolaan sumber daya manusia yaitu rekrutmen dan seleksi yang dilakukan apabila terjadi kekosongan pada bidang bidang yang ada didalam perusahaan, dan hal itu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan untuk perusahaan, sehingga perusahaan tidak memberikan spesifikasi khusus karna pembukaan rekrutment hanya untuk mengisih kekosongan yang terjadi.

Proses ini dilakukan setelah perusahaan membuat *open recruitment* untuk mengisi kekosongan tersebut dan kemudian masuk lamaran kepada perusahaan, perusahaan akan memanggil untuk wawancara dan setelah itu karyawan yang memenuhi spesifikasi akan masuk memenuhi kekosongan tersebut. Selanjutnya kebijakan penetapan karyawan sudah ditentukan karna pembukaan rekrutment untuk menutupi kekosongan dapartement yang ada.

Dari pra riset yang penulis dapatkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan masa training pada kantor cabang yaitu selama 3 bulan melihat kinerja karyawan baru, untuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan dilakukan cara mengumpulkan semua karyawan baru disetiap kantor cabang di Riau, setelah kuota karyawan baru sudah cukup untuk melakukan pelatihan dan pengembangan setelah itu karyawan baru itu digabungkn dengan karyawan baru dari cabang lain yang ada di Riau yang berpusat di kantor cabang Pekanbaru yang merupakan kantor cabang tertua di Riau. Dalam hal ini karyawan dapat diketahui juga bahwa karyawan melakukan pekerjaan terlebih dahulu baru setelah itu mendapatkan pelatihan dan pengembangan dari perusahaan. beberapa kali dan itu bertujuan untuk



meningkatkan kinerja dari perusahaan dan melatih karyawan baru agar bisa bekerja sesuai prosedur perusahaan.

Untuk kinerja karyawan akan dinilai dalam kurun waktu 1 bulan sekali untuk meningkatkan kinerja karyawan pada bulan berikutnya dengan karyawan membuat kesepakatan target yang akan dicapai pada bulan selanjutnya dengan pihak perusahaan. Jika dari kesepakatan tersebut karyawan bersangkutan masih belum memenuhi target sampai 3 bulan perusahaan berhak mengeluarkan (PHK) karyawan berlaku untuk karyawan kontrak (sudah tercantum dalam kontrak perusahaan), dan untuk karyawan tetap jika pada bulan pertama tidak mencapai target maka akan diberlakukan SP1 (surat peringatan), jika bulan seterusnya masih tidak mencapai target akan dilanjutkan sampai SP3 jika sudah SP3 perusahaan berhak mengeluarkan karyawan (PHK) karena sudah melanggar kontrak dengan perusahaan .

Untuk evaluasi kinerja dan promosi, karyawan tetap setiap bulannya akan selalu mendapatkan evaluasi dari HRD apa saja kendala yang dialami selama 1 bulan yang dilalui. Evaluasi kinerja merupakan cara bagaimana perusahaan menjaga kinerja karyawan tetap produktif dan memiliki kinerja yang baik. Jika kinerja karyawan stabil dan baik maka perusahaan akan mempertimbangkan promosi jabatan atau pengangkatan dari kontrak kepada pegawai tetap jika ada posisi karyawan tetap yang kosong atau kinerja karyawan tetap yang tidak produktif. Dapat diketahui bahwa evaluasi kinerja merupakan acuan untuk pertimbangan bagaimana Tindakan promosi jabatan yang didapatkan 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 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.

Pemberian bonus dan sanksi merupakan pemacu kinerja karyawan agar selalu meningkat dan juga untuk memotivasi karyawan agar berkerja bisa melebihi target yang diberikan untuk mendapatkan insentif yang besar pulak nantinya. Pemberian bonus ini bertujuan untuk memberikan motivasi kerja pada karyawan agar mendapatkan penghargaan dari kerja kerasnya pada bulan itu. Jika karyawan bekerja dengan baik dan mencapai target target yang ditentukan dalam 1 bulan kerja maka perusahaan memiliki kewajiban untuk membayarkan bonus kepada karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika karyawan tidak menyelesaikan kewajibannya atau tidak mancapai target makan perusahaan akan memberikan SP kepada karyawan tersebut sebagai peringatan untuk perbaikan kinerja karyawan. Dan factor ini merupakan salah satu keunggulan FIFGROUP cabang Teluk Kuantan dalam terciptanya kinerja perusahaan yang optimal.

Dengan melihat fenomena yang ada , yaitu pengelolaan sumber daya manusia di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan dilihat dari variable menurut **Dhany Iskandar 2018** yaitu :

1. Rekrutment dan seleksi
2. Pelatihan dan pengembangan
3. Kebijakan penetapan karyawan
4. Penilaian kinerja dan promosi
5. Pemberian bonus dan sanksi

Setelah penulis melakukan pra riset dengan melakukan wawancara di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan sudah menerapkan pengelolaan sumber daya manusia dari ke 5 (lima) variabel tersebut. Sehingga penulis tertarik



untuk mengangkat judul strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. FIF GROUP cabang Teluk Kuantan.

Didalam jurnal “Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan” oleh **Dhany Iskandar 2018** dalam **jurnal Jibeka Volume, No 1 2018: 23 – 31**. Berdasarkan hasil penelitaian yang dilakukan Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Dengan melihat dan membaca penelitian terdahulu diatas penulis ingin mengetahui seberapa perangaruh strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.

Dengan melihat fenomena yang ada , yaitu pengelolaan sumber daya manusia di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan mengambil dan menerapkan 5 (lima) variable yang dikemukakan oleh **Dhany Iskandar 2018** yang menjadi pokok dan dijalankan sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusianya oleh PT. FIFGRUOP cabang Teluk Kuantan yaitu rekrutment dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kebijakan penetapan karyawan, evaluasi kinerja dan promosi, dan pemberian bonus dan sanksi. Strategi pengelolaan sumber daya manusia masih belum optimal dalam mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Terbukti dari belum sesuainya sumber daya manusia

- 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 diinginkan perusahaan dengan karyawan yang ada pada perusahaan, dapat dilihat dari masa pelatihan/training yang dilakukan perusahaan masih banyak karyawan yang belum mencapai target dan terpaksa untuk di keluarkan.

Kebijakan penetapan karyawan hanya melihat posisi kepala departement yang kosong maka akan ada pengangkatan yang di tes dari karyawan tetap yang ada diperusahaan dan apabila karyawan tetap melakukan pelanggaran maka akan ada pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Dan apabila ada posisi kepala departement yang diganti maka akan dilihat dan diutamakan terlebih dahulu karyawan tetap untuk mengisi posisi kosong tersebut. Jika tidak ada perusahaan akan membuka lowongan keluar perusahaan dengan memperhatikan spesifikasi yang diperlukan. Dan evaluasi kinerja karyawan dan promosi yang dilakukan masih belum mencapai kata sesuai dengan standar perusahaan. Karna dari hal ini masih ada karyawan yang dikeluarkan karna sudah mencapai SP3 karna kurangnya kinerja dari karyawan tersebut.

Pemberian bonus dan sanksi yang merupakan salah satu keunggulan yang diselogankan oleh PT. FIFGROUP masih belum menjadi solusi untuk adaptasi kinerja serta peningkatan dalam kinerja bagi perusahaan. Masih adanya karyawan yang di PHK dan di keluarkan karna tidak mencapai target merupakan bukti bahwa kurang optimalnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis mengangkat judul “ **STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER**

- 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.

DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

DI PT.FIFGROUP CABANG TELUK KUANTAN ” untuk mengetahui

apakah benar strategi pengelolaan sumber daya manusia di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan?
2. Apakah strategi pengelolaan sumber daya manusia sudah menghasilkan hasil kinerja yang optimal bagi PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan?

3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui strategi pengelolaan sumber daya manusia di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan sudah menghasilkan hasil kinerja yang optimal



1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, sesuai dengan tujuan penelitaian dan dapat memberikan hasil yang maksimal serta untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan, perlu dikatakan beberapa pembatasan. Adapun batasan masalah yang digunakan yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada pimpinan dan Kepala Divisi
2. FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan
3. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara.
4. Penelitian dilakukan dengan cara mewawancarai secara langsung atau terbuka kepada Pimpinan dan Karyawan yang ada di PT. FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan
5. Hal yang diteliti berupa strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Untuk penulis penelitian ini merupakan persyaratan yang ditempuh untuk meraih gelar sarjana S1 Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah khazanah pengetahuan penulis, kemudian dapat mengembangkan Ilmu Manajemen dengan cara yaitu mengenai Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.



1.5.2 Bagi PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan

Hasil penelitian ini agar dapat memberikan masukan/evaluasi, khususnya di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan dalam upaya meningkatkan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia demi meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Akademik

Semoga skripsi ini menjadi sebuah rujukan dan dapat membagikan informasi kemudian dapat menjadi sebuah referensi tentang Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas didalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah yang

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.

diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa Menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah di tentukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.



- 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

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Afandi (2018) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Sedangkan **Malayu S.P Hasibuan (2016)** Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua pendapat tersebut bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/penerapan, serta pengawasan kegiatan/pekerjaan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (**Afandi, 2018**).

Sedangkan **Kasmir (2016)** bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan



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.

kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan Bersama yang ingin dicapai oleh perusahaan.

1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization*



- 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.

chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui



- 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.

pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal* konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan



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.

sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.2 Strategi

2.2.1 Pengertian Strategi

Anthony, Parrewe, dan Kacmar (2013) Strategi adalah sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk didalamnya adalah rencana aksi untuk mencapai tujuan dengan secara eksplisit mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh kekuatan dari luar organisasi yang secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Tjiptono (2011) menjelaskan strategi dapat didefinisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda, yaitu dari perspektif apa yang satu organisasi ingin lakukan dan dari perspektif apa yang organisasi akhirnya lakukan.



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.

David (2010) Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang, strategi bisnis bisa berupa perluasan geografis, difersifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, rasionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi, dan *joint venture*.

Hamel dan Prahalad yang dikutip **Rangkuti (2002)** “Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan proses perencanaan apa yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau seseorang maupun pemimpin untuk menghadapi tantangan dimasa depan ataupun masa sekarang dengan beberapa pertimbangan berupa faktor- faktor internal dan eksternal yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga mampu unggul dan tetap pada tujuannya.

Rangkuti (2015) pada prinsipnya strategi dapat dikelompokkan berdasarkan tipe-tipe strategi yaitu:

1) Strategi Manajemen

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pembangunan strategi secara makro. Misalnya strategi pengembangan produk, strategi penetapan harga, strategi akuisisi, strategi pengembangan pasar, strategi keuangan, dan lain sebagainya.

2) Strategi Investasi

Strategi ini merupakan kegiatan yang berorientasi pada investas.

Misalnya apakah perusahaan ingin melakukan strategi pertumbuhan yang agresif atau berusaha mengadakan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan suatu divisi atau strategi divestasi dan lain sebagainya.

3) Strategi Bisnis

Strategi bisnis ini sering disebut bisnis secara fungsional karena strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya strategi pemasaran, strategi produksi atau operasional, dan strategi yang berhubungan dengan segala keuangan.

2.2 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Boxall dan Purcell (2003) berpendapat bahwa adalah mungkin untuk menemukan strategi dalam setiap bisnis karena strategi tertanam dalam pilihan penting pada jiwa setiap manajer dan staf dari perusahaan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Hal ini disebut oleh mereka sebagai pilihan strategi atau sebagai strategi perusahaan. Dimensi lebih lanjut adalah strategi diarahkan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi serta memproduksi keuntungan yang berkelanjutan bagi organisasi.

Tampubolon 2016 Strategi sumber daya manusia menekankan perlunya perencanaan sumber daya manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi. Strategi ini secara keseluruhan tanggap terhadap perubahan lingkungan eksternal organisasi sehingga membutuhkan interpretasi dan adaptasi oleh praktisi untuk memastikan kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dan rencana bisnis





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Hak Milik UIN Suska Riau
 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Hak Milik UIN Suska 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.

organisasi. Dengan demikian, tema keseluruhan strategi manajemen sumber daya manusia adalah integrasi dari kepatuhan semua fungsi sumber daya manusia untuk tujuan organisasi yang luas, dan tanggap terhadap lingkungan eksternal.

Dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia menjelaskan dan merencanakan apa yang akan dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan mengadaptasi semua faktor yang ada dari sumber daya manusia perusahaan, Baik itu internal maupun external perusahaan yang nantinya akan mendukung serta berpotensi membantu pencapaian tujuan dari perusahaan. strategi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan memastikan keselarasan atau kecocokan antara bisnis dan strategi sumber daya manusia.

Nankervis, Compton, Baird (2000) mengidentifikasi tiga jenis hubungan antara sumber daya dan strategi organisasi yaitu:

1. Akomodatif

Pada jenis ini strategi sumber daya manusia mengikuti strategi organisasi, mengakomodasi kebutuhan staf dari strategi bisnis yang sudah dipilih. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa strategi sumber daya manusia mengikuti strategi bisnis organisasi.

2. Interaktif

Jenis ini ditandai sebagai proses komunikasi dua arah antara sumber daya manusia dan perencanaan perusahaan dimana sumber daya manusia memberikan kontribusi untuk bereaksi terhadap keseluruhan strategi. Untuk jenis ini, manajemen sumber daya manusia menegaskan



- 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.

bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kontributor aktif dalam pengembangan strategi dan eksekusi.

3. Terintegrasi

Jenis ini merupakan penerapan proses strategi secara keseluruhan baik interaksi formal maupun informal yang secara nyata merefleksikan strategik manajemen sumber daya manusia dalam praktek. Tingkat keterlibatan akan meluas sepenuhnya ke sumber daya manusia yang diwakili personil tingkat manajemen senior dan sumber daya manusia secara aktif berpartisipasi dalam keputusan strategik, bahkan mungkin melibatkan janji sumber daya manusia kepada dewan direksi.

3.3 Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sayuti Hasibuan (2000), pengelolaan sumber daya manusia berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dhany Iskandar 2018 mengelola atau pengelolaan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan, tidak dapat disamakan seratus persen dengan pengelolaan kepersonaliaan yang selama ini dilakukan oleh banyak perusahaan. Bidang kepersonaliaan biasanya lebih mengarah pada pengelolaan administrasi kepegawaian, penggajian dan hubungan industrial (day to day operation). Kegiatan ini mempunyai tingkat rutinitas yang tinggi dan kurang ada tantangan bagi para pengelolanya, dalam artian para pengelola terjebak pada pola yang sudah ada. Dari perspektif manajemen SDM **Rusaw (2009)**



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.

menguraikan, banyak alat manajemen yang dapat diterapkan dalam konteks administrasi publik untuk memilih, mengembangkan, dan memotivasi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi organisasi.

Dhany Iskandar (2018) Variabel pengelolaan sumber daya manusia diukur dengan dimensi ini mulai dari :

3.1 Rekrutmen dan seleksi

Rivai (2009) menjabarkan bahwa rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang dimulai sejak sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan hingga memperoleh calon yang diinginkan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang ada.

Sedangkan **Hasibuan (2011)**, rekrutmen sendiri adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh karyawan yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997) dalam **Nanang Nuranta (2008)** Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) 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.

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

2.2 Pelatihan dan pengembangan

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Meldona 2009 Pelatihan (*trainning*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kasmir (2019) Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Wilson Bangun (2012) Pelatihan juga diartikan sebagai suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan.

(Suherman, 2017) dalam **(T. Hartono & M. Siagian, 2020)** Pelatihan ialah metode untuk mengasah keterampilan dan diberikanya



- 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.

masukannya, dengan cara etika yang optimal maka pegawai dapat melaksanakan kewajiban dalam bekerja dengan seoptimal mungkin dengan ketentuan tujuan perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 pasal I ayat 9. adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja.

Simamora (2004) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

2. Indikator Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006) antara lain:

- Meningkatkan penghayatan jiwa dan *ideology*
- Meningkatkan produktivitas kerja
- Meningkatkan kualitas kerja
- Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia



- 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.

e) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.

Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.

Menghindarkan keseragaman

Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

3.3 Kebijakan penempatan kepegawaian

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna.

Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (**Hasibuan :2009**)

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut **Sulistiyani & Rosidah (2003)** adalah:

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia.
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.



UIN SUSKA RIAU

- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid.
- d. Pengadaan (recruitment).
- e. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas.
- f. Mengadakan seleksi pegawai.

4 Evaluasi kinerja dan promosi

1. Pengertian Evaluasi Kinerja dan Promosi

Rolstadas dalam **Kirana** dan **Ratnasari (2017)** Evaluasi kinerja adalah proses aktif yang tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja, Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual.

“Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari betapa efektif produk tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan pada para pelanggan” (**Sunyoto, 2013**). “Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses di mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu” (**Sunyoto, 2013**). **Dessler (2010)**, “Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya.”

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara-cara yang

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.

diinginkan oleh para pimpinan mereka. Sehingga tugas-tugas karyawan terlaksana dengan baik dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dhany Iskandar 2018 Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

2. Indikator Evaluasi Kinerja dan Promosi

Dessler (2010) indikator yang memengaruhi kinerja di dalam evaluasi kerja yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan.

Hasibuan (2016) merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

a) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut,



- 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.

harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

b) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan ke-disiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

c) Prestasi

Kerja Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

d) Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik *horizontal* maupun *vertikal* dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

e) Kecakapan

Karyawan itu cakap, *kreatif*, dan *inovatif* dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat hambatan yang terus-menerus dari atasannya.



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.

f) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

g) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

h) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

i) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan

3.5 Pemberian Bonus dan sanksi.

1. Pengertian Bonus dan Sanksi

Irham Fahmi (2016:64) *reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. **Purwanto (2011)** reward merupakan alat untuk mendidik supaya merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Sedangkan **Slameto (2010)**

dimana reward adalah suatu penghargaan yang diberikan karena perilaku baik dan telah berhasil melaksanakan tugas yang telah diberikan. Reward atau kompensasi.

Dhany Iskandar (2018) Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan pemberian bonus merupakan suatu apresiasi kepada karyawan karna telah mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan memberi manfaat bagi perusahaan.

Punishment/sanksi berasal dari bahasa inggris yang artinya hukuman atau sanksi. *Punishment* merupakan alat untuk memberikan efek jera bagi pelanggar yang melanggar aturan agar melaksanakan ketentuan sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Ivancevich (2007), punishment adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. *Punishment* dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan 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 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 Milik UIN Suska Riau

Sedangkan **Mangkunegara** dalam penelitian (**balitbangham 2016**) punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

2. Indikator Pemberian Bonus dan Sanksi

Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

- a. Gaji.
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Fasilitas
- e. Tunjangan

Indikator punishment digunakan untuk mengukur atau menilai seberapa besar pengaruh keberadaan punishment terhadap pegawai dalam bekerja secara optimal di ruang lingkup organisasi, berdasarkan hal tersebut adapun indikator yang digunakan untuk menilai punishment **Purwanto** (dalam **balitbang HAM, 2016**) adalah sebagai berikut:

1. *Punishment Preventif,*

Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Yang termasuk kedalam punishment preventif meliputi tata tertib, anjuran dan perintah, larangan paksaan serta disiplin.

2. *Punishment Represif*

punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. yang termasuk *punishment represif* meliputi pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.

4 Kinerja Karyawan

4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam **Kasmir (2016)** tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Rivai dalam **Muhammad Sandy (2015)** memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja **Moheriono (2012)** yaitu “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Stare Islamic University of 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.

Abdullah (2014) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi merupakan hasil dari tingkat pencapaian dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan BPKP dalam **Abdullah (2014)**. indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif *efektivitas* dan *efisiensi* proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi **Abdullah (2014)**.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja dengan melakukan pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh

mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja;
- b. Kuantitas;
- c. Ketepatan Waktu;
- d. Efektifitas;
- e. Kemandirian.

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.

5 Pandangan Islam Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi (**Q.S. al-Baqarah {2}: 30**)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

Ayat di atas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (**Q.S. al-An.am {6}:165**).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of 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.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٥٠﴾

Artinya: *Dan dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam surat **at-Tin {95} ayat 4:**

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: *“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”.*

Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berguna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Berbeda dengan Islam, menurut orang-orang Barat, manusia adalah termasuk bangsa binatang menyusui (mamalia). **Yusuf Qardhawi**, ulama kontemporer karismatik asal Mesir mengutip pendapat **Ernest Haeckel**, pemuka aliran biologisme bangsa Jerman yang mengatakan: .tidak ada sangsi lagi bahwa dalam segala hal manusia sungguh-sungguh adalah binatang beruas tulang belakang, yakni binatang yang menyusui. Pendapat ini tentu saja memanggil kembali memori kita tentang apa yang pernah dilontarkan oleh



ilmuan Barat lainnya, yaitu **Charles Darwin** dalam teori evolusi.-nya bahwa asal-muasal bangsa manusia adalah kera. Tentu teori ini ditolak oleh Islam karena bukan hanya bertentangan dengan risalah Islam namun juga secara tak langsung merendahkan derajat manusia itu sendiri sebagai seorang khalifah di bumi.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta. Potensi-potensi yang diberikan kepada manusia pada dasarnya merupakan petunjuk (hidayah) Allah yang diperuntukkan bagi manusia supaya ia dapat melakukan sikap hidup yang serasi dengan hakekat penciptaannya. Sejalan dengan upaya pembinaan seluruh potensi manusia, **Muhammad Quthb** berpendapat bahwa Islam melakukan pendidikan dengan melakukan pendekatan yang menyeluruh terhadap wujud manusia, sehingga tidak ada yang tertinggal dan terabaikan sedikitpun, baik dari segi jasmani maupun segi rohani, baik kehidupannya secara mental, dan segala kegiatannya di bumi ini.

Islam memandang manusia secara totalitas, mendekatinya atas dasar apa yang terdapat dalam dirinya, atas dasar fitrah yang diberikan Allah kepadanya, tidak ada sedikitpun yang diabaikan dan tidak memaksakan

- 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.



apapun selain apa yang dijadikannya sesuai dengan fitrahnya. Pendapat ini memberikan petunjuk dengan jelas bahwa dalam rangka mencapai pendidikan Islam mengupayakan pembinaan seluruh potensi secara serasi dan seimbang.

Hasan Langgulung melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini.

Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensipotensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohani-spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan.

Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hakipta milik UIN Suska Riau
- State Islam University of 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.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta milik UIN Suska 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.

nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain.

Kesimpulan lengkap yang berkait dengan acuan bagi pengembangan SDM berdasarkan konsep Islam, menjadi membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep Islam.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Dhany Iskandar	Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan	2018	Berdasarkan hasil penelitaian yang dilakukan Pengelolaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja perusahaan signifikan dan positif. Nilai lintasan koefisien yang positif mengindikasikan pengelolaan SDM akan langsung berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
2	Yos Indra Mandatillah, Haris Nasution, Auliyah Ishak	Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pt. Bank Xyz Dengan Human Resource Scorecard	2013	Pengukuran kinerja SDM yang dilakukan menghasilkan penilaian dimana 16.67% kinerja karyawan sangat baik, 44.44% kinerja karyawan baik dan 38.89% kinerja karyawan berada pada tingkat rata-rata. Penelitian ini memberikan usulan kepada pihak



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. 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.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>ASTRIE SEPTININGTYAS NURWANTI</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi</p>	<p>2017</p>	<p>perusahaan khususnya manajemen SDM dalam melakukan penilaian kinerja</p> <p>Terdapat pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Organisasi di Restoran Hok Ben Bekasi. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Ekwoaba et al. (2015), Saifalislam et al. (2014), dan Afriyie (2013). Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasi di Restoran Hok Ben Bekasi. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Raza (2014). Terdapat pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Organisasi di Restoran Hok Ben Bekasi. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Singh et al. (2011). Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Organisasi di Restoran Hok Ben Bekasi. Hasil ini mendukung penelitian hasil sebelumnya oleh Aslam et al. (2015).</p>
<p>MOH MUSTOFA</p>	<p>Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri</p>	<p>2016</p>	<p>Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri adalah sebagai berikut: Secara bersama-sama atau secara simultan rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Asuransi Jasa Tania Tbk Cabang Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan, dan pemberian insentif memberi peranan penting terhadap produktifitas kerja karyawan.</p>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
5. 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Debbi Septia	Indah	Pengaruh Pelatihan kerja, Reward dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI DAOP 9	2019	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh pelatihan kerja, reward dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 9 maka adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain yaitu: secara Bersama sama simultan pelatihan kerja, reward dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI DAOP 9
Fauz Farchan		Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing	2018	Dalam penelitian tersebut penulis mendapatkan hasil berdasarkan pembahasan jelaslah tersirat bahwa keunggulan dalam persaingan, sangat ditentukan antara lain oleh strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan-strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan jika pengelolaan sumber daya manusia yang tepat mampu berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan mata rantai yang menghubungkan antara peran strategi dan tujuan-tujuan yang menghasilkan pencapaian kinerja bisnis dan pengembangan budaya organisasi serta membantu perkembangan inovasi dan fleksibilitas.
Munih Mulyana		Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja	2010	Didalam penelitian ini juga menyinggung tentang sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan kesimpulan, Permasalahan strategis yang



Hak Cipta Dihindangi 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perusahaan	muncul dalam pengelolaan SDM Ritel antara lain : Bentuk struktur organisasi yang harus mampu membagi tanggung jawab dan otoritas dalam melaksanakan tugas pada bisnis unit beserta orang-orangnya, harus mengkoordinasikan aktifitas berbagai departemen dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja ke arah tujuan keberhasilan perusahaan, adanya Program yang digunakan untuk membangun komitmen karyawan dan mempertahankan nilai-nilai SDM. Dengan mempertahankan nilai-nilai SDM merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Aneka Sejahtera Engineering	Rencana strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah dengan strategi model rekanan bisnis karena strategi ini memiliki beberapa keunggulan yaitu adanya beberapa kekuatan dalam perusahaan yang bisa digunakan untuk memanfaatkan beberapa peluang dan menghadapi beberapa ancaman bagi perusahaan. Cara – cara yang dilakukan oleh PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah dengan Mempertegas dan memperketat peraturan perusahaan yang meliputi jam kerja, tanggung jawab karyawan, penyelesaian kerja, ketepatan penyelesaian kerja. Kemudian PT. Aneka Sejahtera Engineering juga melakukan upaya berupa pemberian bonus atau kompensasi untuk karyawan yang berprestasi maupun yang lembur, bonus yang diberikan juga tergantung dari ketepatan dan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin 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.

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p>			<p>kecepatan waktu pengerjaan dari proyek yang sedang dijalankan, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih baik lagi dalam bekerja.</p>
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Rita Aryani</p> <p>Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi</p>	<p>2019</p>	<p>Praktik strategi manajemen sumber daya manusia meningkatkan produktivitas pekerja dan kemampuan untuk menghadapi tantangan globalisasi. Mengintegrasikan penggunaan praktik kepegawaian ke dalam proses perencanaan strategis memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya dengan lebih baik. Menggabungkan praktik sumber daya manusia, semua dengan fokus pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keberhasilan akhir organisasi. Untuk mengelola operasi di masa depan secara efektif dalam menghadapi tantangan di era globalisasi, perusahaan harus menghasilkan pemimpin bisnis dan inovator melalui strategi manajemen sumber daya manusia.</p>
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Ludha Dipang</p> <p>Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado</p>	<p>2019</p>	<p>1. PT. Hasjrat Abadi Manado telah melakukan berbagai usaha dalam peningkatan kinerja karyawannya berupa penilaian awal saat perekrutan, pemberian bonus-bonus bagi karyawan berprestasi serta penilaian akhir untuk kenaikan jenjang karir bagi setiap karyawan yang memiliki peningkatan dalam kinerjanya. 2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado</p>

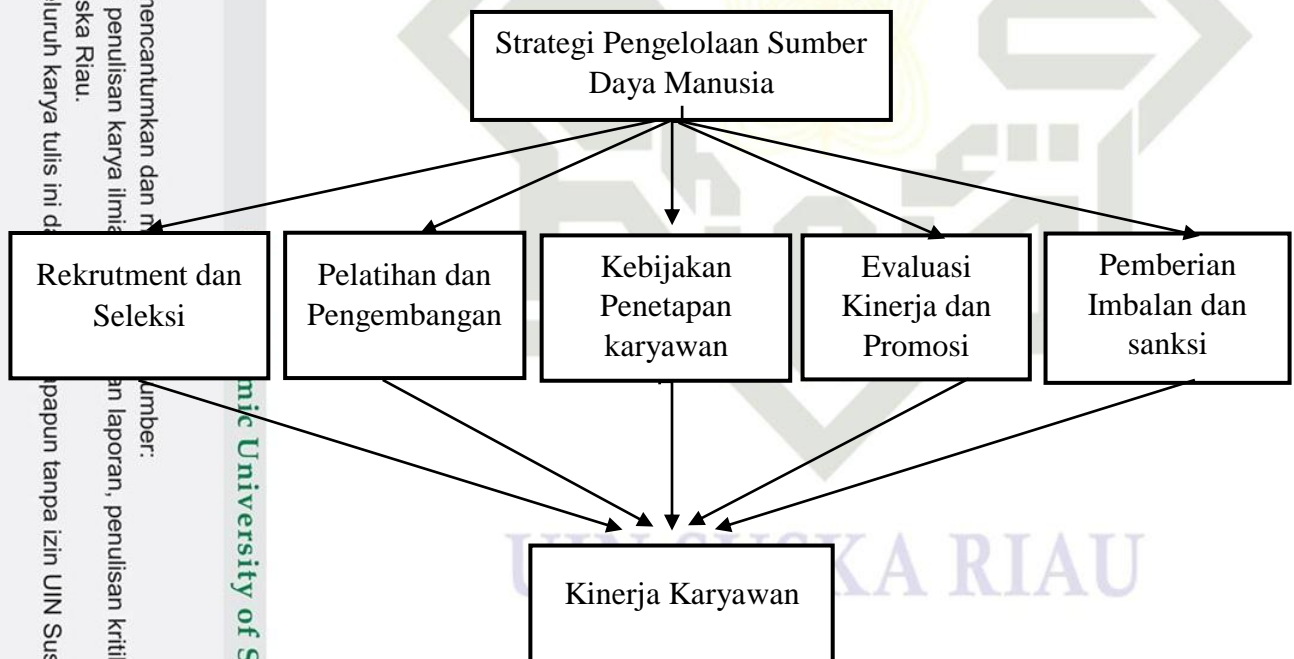


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan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

2.7 Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan langkah yang dilakukan setelah peneliti menentukan landasan teori dan kerangka berpikir. Namun tidak seluruh penelitian dapat menggunakan hipotesis. **Sugiono (2017)** penelitian yang bersifat eksploratif (memperdalam pengetahuan) dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis. Pada penelitian kualitatif disebut juga sebagai hipotesis non-statistik yang tidak membutuhkan pengujian statistik karena penelitian bersifat sementara dan dapat berubah-ubah sewaktu pengumpulan dan analisis data.

2.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Menurut Teori Dhany Iskandar 2018

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan landasan teori serta penelitian terdahulu, maka selanjutnya yaitu menggambarkan kerangka pemikiran. **Sugiono (2017)** Kerangka pemikiran adalah suatu konsep yang menggambarkan bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah. Untuk memperjelas strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti yang akan menjadi dasar dalam melakukan pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

9 Definisi Konsep Operasional Variabel

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang memiliki objek atau variabel tunggal dan dapat menentukan variabel – variabel yang akan diteliti sehingga penelitian berfokus kepada suatu masalah pada yang akan diteliti. Sehingga dapat dilihat operasional variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	Hasil Kerja Karyawan	(1)Kualitas Kerja; (2)Kuantitas; (3)Ketepatan Waktu; (4)Efektifitas; (5)Kemandirian. Robbins (2016:260)	1. Menilai kualitas kinerja karyawan 2. Karyawan dituntut untuk mengerjakan target yang diberikan perusahaan. 3. Ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan target yang diberikan 4. Efektivitas kinerja karyawan terhadap target yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalin 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.

<p>© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Manajemen Sumber Daya Manusia</p> <p>Rekrutment dan Seleksi</p>	<p>1. Dasar Perekrutan 2. Sumber Perekrutan 3. Metode Perekrutan</p>	<p>diberikan. 5. Kemandirian karyawan dalam menyelesaikan target yang diberikan</p> <p>1. Sumber internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut 2. Sumber eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar. 3. Metode tertutup. Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja. 4. Metode terbuka. Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat</p>
	<p>Pelatihan dan Pengembangan</p>	<p>1. Pendidikan 2. Prosedur sistematis 3. Keterampilan teknis 4. Mempelajari pengetahuan 5. Mengutamakan praktek</p>	<p>1. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan karyawan baru melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. 2. Prosedur Sistematis adalah Cara kerja (menjalankan)</p>



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		<p>dengan cara yang teratur dan baik-baik</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Keterampilan teknis Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan). 4. Mempelajari pengetahuan Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistem menurut metode-metode tertentu). 5. Mengutamakan praktek dari pada teori Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.
Kebijakan penetapan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Anggaran 3. Kriteria penempatan 4. Pengadaan 5. Daftar karyawan berkualitas 6. Melakukan seleksi 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan SDM. 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan. 3) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid. 4) Pengadaan (recruitment).



- 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		<ol style="list-style-type: none"> 5) Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas. 6) Mengadakan seleksi pegawai
Evaluasi kinerja dan promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Kualitas kerja 3. Kepemimpinan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mendapatkan data yang dikumpulkan dengan sistematis dan sesuai fakta dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan. 2) Melakukan evaluasi ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu. 3) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur kompensasi dan penggajian. 4) Menjadi panduan organisasi dalam mempromosikan, memindahkan, memutasi, meningkatkan kualitas pekerja dan menyusun tujuan di masa depan. 5) Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat turnover, dengan adanya evaluasi kinerja pekerja maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan pada setiap prestasi yang dicapainya. 6) Mengidentifikasi jenis pelatihan

		yang diperlukan oleh karyawan
Pemberian bonus dan sanksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian bonus merupakan apresiasi terhadap kinerja karyawan 2. Punishment Preventif, 3. Punishment represif 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Punishment Preventif, Punishment ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Yang termasuk kedalam punishment preventif meliputi tata tertib, anjuran dan perintah, larangan paksaan serta disiplin. 2) Punishment represif Punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan, yang termasuk punishment represif meliputi pemberitahuan, teguran, peringatan dan hukuman.

© 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memakai salah satu jenis penelitian yaitu kualitatif dan memakai pendekatan deskriptif dengan tujuan menentukan nilai satu ataupun lebih variabel independen. Mengungkapkan apa yang sesuai dengan pertanyaan penelitian tidak membuat perbandingan ataupun asosiasi diantara variabel atau dengan variabel lain, disusun menggunakan kata-kata berdasarkan jawaban orang-orang yang diwawancarai sesuai dengan pertanyaan penelitian, selanjutnya dapat dijelaskan dengan kata-kata.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan yang terletak di Jalan Proklamasi No. 117, Teluk Kuantan. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Desember 2022 sampai selesai penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

3.3.1 Jenis Data

Sugiyono (2017) jenis data ada 2, yaitu

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*.



5.3.2 Sumber Data

Data Primer

Sugiyono (2017) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.

Data Sekunder

Sugiyono (2017) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.

5.4 Informan Penelitian

Informan penelitian ialah orang yang menjadi rujukan terkait dengan objek penelitian karna mampu dalam menyampaikan uraian tentang topik penelitian yang dilakukan (**Sugiyono, 2010**). Informan dipilih melalui cara purposive sampling, yang dimaksud dengan purposive sampling ialah penentuan perwakilan kelompok berdasarkan kriteria minsalnya yang menjadi

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.

kekhasan dari suatu kelompok (Notoatmodjo, 2010). Memakai cara *purposive sampling* berharap sampel yang diterima betul-betul pas dengan penelitian yang penulis lakukan serta bisa mendeskripsikan tentang situasi yang diteliti. Informan ialah seseorang yang mempunyai pengetahuan serta memberikan informasi tentang objek penelitian ini.

1. Nama : M. IRWANSYAH
Jabatan : *Operational Support Section Head*
2. Nama : PENI TRIA NINGSI
Jabatan : *HRD/Personnel Coordinator*
3. Nama : ANGGA WIJAYA
Jabatan : *Store Alliance Office*
4. Nama : NOPRIADI
Jabatan : *Collection Head*
5. Nama : HENDRI BEN
Jabatan : *Remedial Coordinator*
6. Nama : WAWAN ARIANTO
Jabatan : *Coollection Head*

5.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun



- 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.

menggunakan telepon yang diberikan kepada karyawan yang ada pada PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan.

2. Observasi

Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah salah satu bentuk mengumpulkan data yang diperlukan, bisa didapatkan pada dokumen, gambar, berbentuk laporan, tulisan angka, arsip, buku serta keterangan guna melengkapi data untuk penelitian (Sugiyono). Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan melakukan pendalaman terhadap dokumen minsal dalam bentuk buku ataupun ketentuan peraturan perundangan yang berlaku dan mempunyai korelasi dalam penelitian ini. Tujuan melengkapi atau memperkuat data yang digunakan dalam penelitian ini seperti tinjauan pustaka yang mana



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, 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.

dokumen-dokumen yang dianggap mendukung serta mempunyai hubungan terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis data kualitatif, peneliti mengumpulkan data kemudian setelah selesai mengumpulkan data pada waktu yang tidak ditentukan sampai peneliti benar-benar memperoleh data yang mempunyai hubungan erat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Tahapan-tahapan analisis data kualitatif yang dikerjakan oleh **Miles dan Huberman (Martono, 2015)** adalah:

1. Reduksi Data

Reduksi data artinya merangkum, melakukan pemilihan terhadap sesuatu yang menjadi focus penelitian kemudian memusatkan perhatian terhadap substansi penelitian dan cari acuan agar setelah direduksi dapat menggambarkan sesuatunya menjadi jelas dan selanjutnya mempermudah peneliti pengumpulan data berikutnya.

2. Penyajian Data

Selesai direduksi langkah selanjutnya ialah menyajikan data. Pada penelitian kualitatif, peneliti dapat menyajikan data kedalam bentuk uraian, bagan, hubungan antar kategori dan yang semisalnya. Pada penelitian kualitatif menyajikan data dengan kata-kata yang bersifat naratif adalah yang paling sering digunakan atau dilakukan. Dengan menyajikan data dapat mempermudah memahami fenomena yang terjadi, kemudian membuat perencanaan pekerjaan selanjutnya didasarkan terhadap sesuatu yang dimengerti tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Verifikasi Tahapan berikutnya ialah penarikan kesimpulan. Kesimpulan pertama peneliti kemukakan sifatnya belum permanen. Kesimpulan tersebut bisa berubah apabila buktinya belum cukup kuat. Kemudian seandainya kesimpulan pertama tadi mempunyai bukti yang kuat dan valid dari awal sampai akhir, pada saat peneliti terjun kembali kelapangan untuk pengumpulan data, maka dari itu kesimpulan yang dikemukakan bisa dikatakan teruji.



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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4. Profil PT. FIFGOUP



Gambar 4.1

Logo Profil PT. FIFGOUP

PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIFGROUP adalah:

- 1) Pembiayaan Investasi;
- 2) Pembiayaan Modal Kerja;
- 3) Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (Operating Lease) dan/atau kegiatan berbasis fee;
- 4) Pembiayaan Syariah meliputi Pembiayaan Jual Beli, Pembiayaan Investasi, dan/atau Pembiayaan Jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah; dan



- 5) Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

2. Visi Misi PT. FIGROUP

1. Visi
Menjadi Pemimpin Industri yang Dikagumi Secara Nasional
2. Misi
Membawa Kehidupan yang Lebih Baik untuk Masyarakat

3. Nama Merek Layanan Pembiayaan PT. FIGROUP

FIGROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

1. FIFASTRA
Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda. Baik motor baru maupun bekas berkualitas.
2. SPEKTRA
Jasa layanan pembiayaan multiguna untuk menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, mulai dari alat elektronik, perabot rumah tangga, furniture, gadget, produk lifestyle, dan kebutuhan lainnya.
3. DANASTRA
DANASTRA diluncurkan untuk menjawab kebutuhan publik untuk solisi pembiayaan dalam mengembangkan bisnis dan modal kerja serta untuk pembiayaan multiguna.
4. FINATRA
Merupakan salah satu Brand Service FIGROUP yang fokus pada pembiayaan produktif yang bertujuan untuk memberikan kemudahan

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.

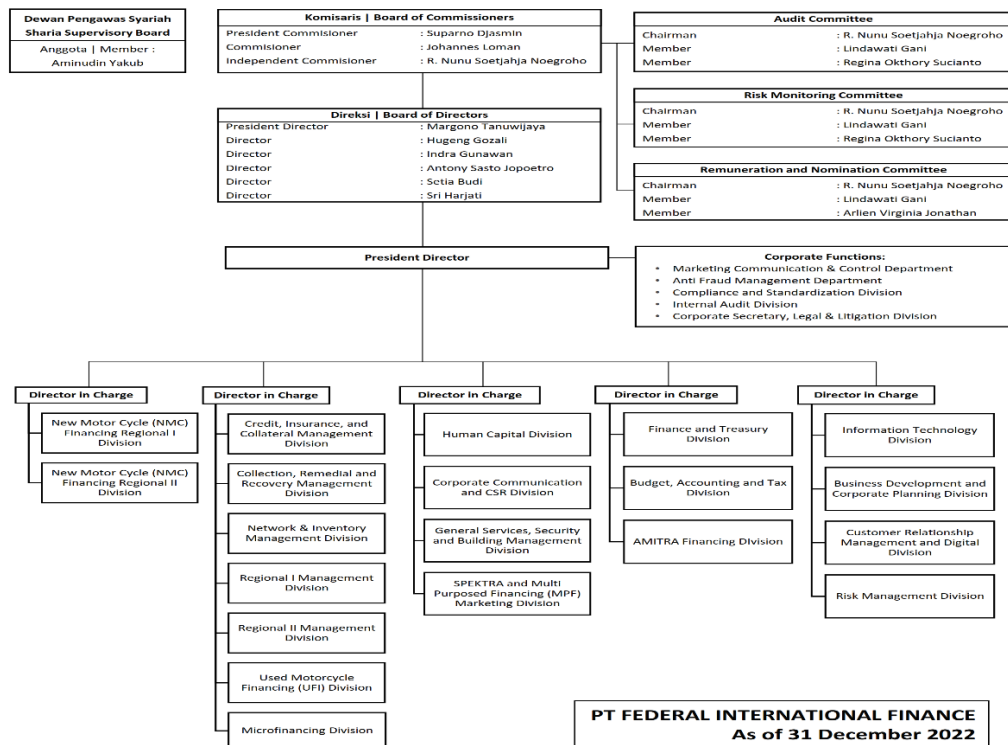
© Hakipta mika UIN Suska

pembiayaan pada para pelaku UMKM untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya.

AMITRA

AMITRA telah mempromosikan produk perjalanan religius unggulannya dalam bentuk Umroh Reguler, Umroh Plus, dan Haji. Semua kontrak di AMITRA dibuat dalam akad berbasis syariah.

4 Struktur Organisasi PT.FIFGROUP



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.FIFGROUP

Altan Syarif Kasim Riau

STRUKTUR ORGANISASI PT.FIFGoup CABANG TELUK Kuantan

- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 1) **BRACH HEAD**
ALI MULHAKIM RAIS
 - 2) **SUPPORT**
M. IRWANSYAH (*OPERATIONAL SUPPORT SECTION HEAD*)
PENI TRIA NINGSI (*PERSONNEL COORDINATOR/HRD*)
 - 3) **OFFICE**
MELA AMELIA RAMADANI (*COSTUMER RELATION EXECUTIVE*)
BUDI HENDRA GUNAWAN (*CREDIT COLLATERAL PROCESSOR*)
SEPRIAMAN (*CASHIER CWK*)
NUR AFNI SEPTI (*FIDUCIA CLERK KF*)
 - 4) **GS DAN RI**
SUNI ARIS (*REPOSSESION & INVENTORY COORDINATOR*)
ADE KURNIAWAN (*GS COORDINATOR*)
DONI PUTRAJAYA (*INVENTORY & GENRAL SERVICE SECTION HEAD*)
RAMELA (*UNIT HEAD KH*)
AHLIADI (*UNIT HEAD KH*)
 - 5) **COLLECTION**
DYPO HASEKIEL REVORMATOR (*COLLECTION SECTION HEAD*)
NOPRIADI (*COLLECTION COORDINATOR*)
WAWAN ARIANTO (*COLLECTION COORDINATOR*)
HERI JUMAR (*COLLECTION FIELD*)
HENDRI DARLIUS (*COLLECTION FIELD*)
ARI HAMDAN (*COLLECTION FIELD*)
TORI ALFI AMANDO (*JUNIOR COLLECTION FIELD*)
NANDA (*JUNIOR COLLECTION FIELD*)
RIDHO ILAHI (*JUNIOR COLLECTION FIELD TM*)
VETRAFEBRARI (*JUNIOR COLLECTION FIELD*)
MULUSKA SAID (*JUNIOR COLLECTION FIELD*)
YEGO MAINENRI (*JUNIOR COLLECTION FIELD*)
 - 6) **REMEDIAL/RECOVERY**
MANGATUR D DOLOK SARIBU (*RECOVERY SECTION HEAD*)
HENDRI BEN (*REMEDIAL COORDINATOR*)
BOBI ALDI (*REMEDIAL COORDINATOR*)
ASRI FITRA RAMADHAN (*RECOVERY PROCESS COORDINATOR*)
RISKI SAKBAN (*JUNIOR REMEDIAL FIELD TM*)
RANDI (*JUNIOR REMEDIAL FIELD*)
 - 7) **MARKETING**
ANGGA WIJAYA (*STORE ALLIANCE OFFICER*)

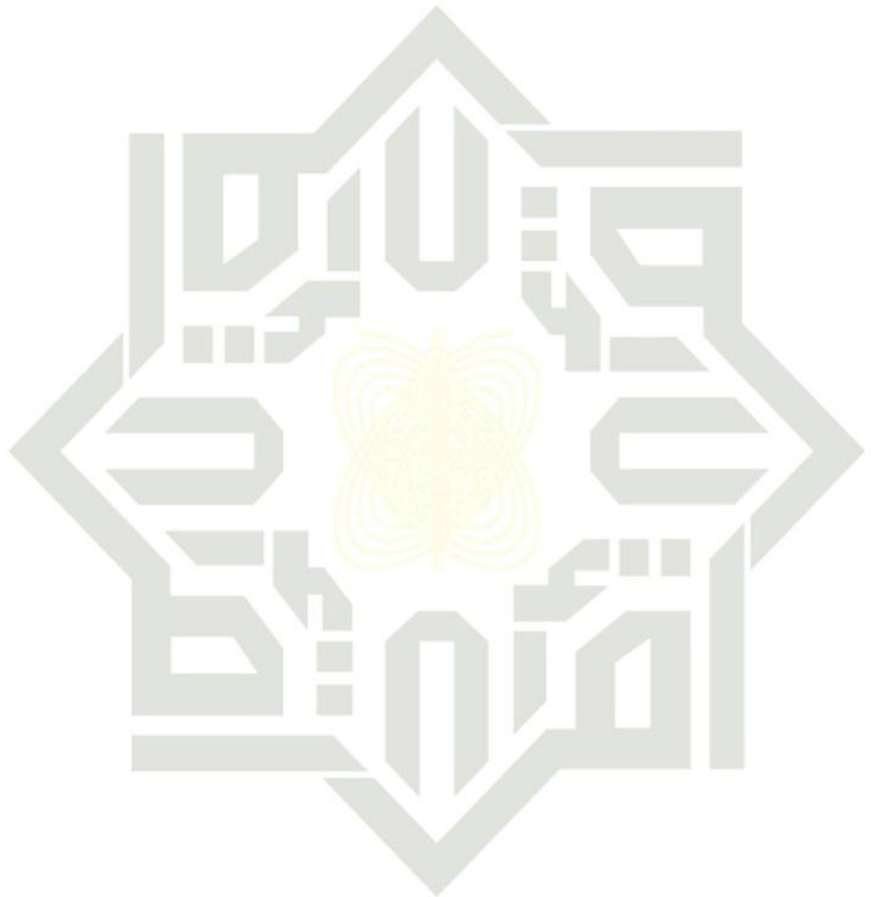
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan 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.



- WAHYU NOVI YENI (*FINANCE COORDINATOR*)
- 8) **MARKETING NMC**
 PINDO DESBULAN BANGUN (*NMC MARKETING OFFICER*)
 WIDYA SARI (*MAREKTING CREDIT EXECUTIF KH*)
- 9) **MARKETING UFI**
 HADEL CHISWANTO (*UFI MARKETING OFFICER*)
 NESI OKTAVIANI (*CREDIT APPLOCTION PROCESSOR UF*)
- 10) **MARKETING SPEKTRA**
 DEWI SARTIKA (*MAREKTING CREDIT EXECUTIF KH*)

8) **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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian diatas yang telah dilakukan mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan maka dapat disimpulkan yaitu :

1. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan PT.FIFGROUP dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu sesuai dengan pendapat Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang di kemukakan oleh **Dhany Iskandar 2018** yaitu rekrutment dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kebijakan penetapan karyawan, evaluasi kinerja dan promosi, pemberian bonus dan sanksi. Yang manjadi prioritas pengelolaan sumber daya manusia serta menjadi strategi PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan dalam meningkatkan kinerja yaitu evaluasi kinerja dan promosi, sebagai motivasi dan perhatian perusahaan terhadap karyawannya dan pemberian bonus dan sanksi sebagai apresiasi kinerja dan punishment terhadap karyawan yang menjalankan kinerjanya dengan baik dan perusahaan wajib memberikan apresiasi, punishment/ sanksi sebagai peringatan kepada karyawan untuk selalu memberikan kinerja sebaik mungkin yang diukur dari system target yang merupakan kewajiban yang ditekankan kepada karyawan yang bekerja didalam perusahaan.



- 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. Strategi pengelolaan yang dilakukan sudah bisa dikatakan berhasil dilihat dari hasil kinerja karyawan sudah mencapai target sebanyak 50% dari target yang diberikan per divisi yang ada. Optimalisasi dan efisiensi dari kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus bisa menanggulangi kekurangan dan kelebihan yang dimiliki setiap karyawan dengan lebih memperhatikan bagaimana kinerja serta hasil kinerja yang didapatkan oleh karyawan dan berusaha untuk selalu meningkatkan hal tersebut. PT. FIGROUP Teluk Kuantan sudah melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh **Dhany Iskandar 2018**. berdasarkan hasil penelitian memprioritaskan 2 pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu Evaluasi Kinerja dan Promosi, dan Pemberian Bonus dan Sanksi, dari Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mereka prioritaskan belum menghasilkan hasil optimal 100%, maka untuk kedepannya perusahaan harus memprioritaskan 5 pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh **Dhany Iskandar 2018** yaitu (rekrutment dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kebijakan penetapan karyawan, evaluasi kinerja dan promosi, pemberian bonus dan sanksi) untuk menghasilkan kinerja yang optimal untuk kedepannya.

6.2 Saran

1. Lebih memperhatikan proses rekrutment dan seleksi untuk menilai kriteria karyawan yang akan di rekrut dan mencari karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dengan perusahaan. Memberikan seleksi yang mengetes loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Alangkah lebih baik

jika karyawan yang memiliki potensi dan memiliki latar belakang Pendidikan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan karena itu akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya diperusahaan.

2. Meningkatkan pelatihan dan pengembangan dengan adanya pelatihan offline yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan senantiasa meningkat dan karyawan bisa mendapatkan improve dari segi skill dan kemampuan. Sehingga akan membuat meningkatnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Meningkatkan pengembangan untuk mengupgrade skill dan kemampuan karyawan dalam bekerja agar kinerja senantiasa meningkat.

3. Memperjelas kebijakan penetapan karyawan saat melakukan open rekrutment sehingga bisa mencari kriteria karyawan yang dibutuhkan dalam bidang yang memerlukan, sehingga saat tahap seleksi bisa menanyakan kesiapan karyawan terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan dengan memberikan gambaran tentang posisi yang akan mereka tempati. Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan karyawan loyal dan bekerja keras terhadap perusahaan.



- 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 PUSTAKA

- 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.

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anthony, W.P, Parrewe, P. L, and Kacmar. 2013 Strategic Human Resource Management. Orlando: Harcourt Brace and company
- Danang Sunyoto. 2013. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS
- David, F. R. (2010). Manajemen Strategi : Konsep. Jakarta: Salemba Empat edisi 12
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Dhany Iskandar (2018), *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*
- Dian Kristinawati, *Evaluasi Dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Kendal Kabupaten Ngawi* oleh Dian Kristinawati (Magister Manajemen Stie Widya Wiwaha Yogyakarta 2019)
- DR. Hotner Tampubolon, S. M. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- 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.

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- FAUZIA AGUSTINI, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2016*
- Freddy Rangkuti. (2015) *Analisis SWOT*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. Hal 6
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- _____, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing* oleh DR. Hotner Tampubolon, S.E., MM. tahun 2016

- Ivancevich, John. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- _____. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kirana, K.C. dan Ratnasari, R.T. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan 1. Gosyen Publishing. Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Malang: UIN Malang Press, 2009)*,
- Nankervis, Compton, dan Baird (2000) dalam DR. Hotner Tampubolon, S. M. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rusaw (2009), pada jurnal penelitian “*Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*” oleh Dhany Iskandar 2018
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Slameto. 2010. *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

- 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.

- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- _____ 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____ (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- _____ (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Tjiptono. 2011. Service Management Mewujudkan Layanan Prima. Edisi 2. Yogyakarta: Andi
- Moehariono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- P. Boxall and J. Purcell, “*Strategy and Human Resource Management,*” *Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2003.*
- Wahyuni, Endang Erawan, M.Z Arifin “Pengaruh Pemberian Penghargaan Reward) Dansanksi/Hukuman(Punishment) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau”*Journal Administrasi Negara, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2018*
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakrta: Erlangga, 2012)*

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. FIFGROUP CABANG TELUK KUANTAN

Nama : M IRWANSYAH
Jabatan : OPERATIONAL SUPPORT SECTION HEAD
Hari/tanggal Wawancara : SENIN, 02 MEI 2023
Waktu penelitian : 10.30 WIB
Tempat penelitian : KANTOR CABANG PT. FIFGROUP CABANG
TELUK KUANTAN

- **Bagaimana sistem pengelolaan sumber daya manusia di PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan?**

Jawaban : pengelolaan sumber daya manusia sudah melakukan yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kebijakan penetapan karyawan, evaluasi kinerja dan promosi, dan pemberian bonus dan sanksi. Mungkin semua indikatornya secara keseluruhan sudah dilakukan oleh perusahaan karna kita sendiri melakukan semua SOP tersebut sesuai dengan apa yang telah di tetapkan oleh kantor pusat karna semua data kita itu online dan pusat akan tau bagaimana performa dari kantor cabang.

- Hak Cipta Mendukung 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.

- **Kapan Rekrutmen dan seleksi di PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan dan bagaimana cara rekrutmen dan seleksinya? Apakah ada persyaratan khusus ?**

Jawaban : Perusahaan melakukan rekrutmen dan seleksi Ketika terjadi kekosongan pada posisi tertentu yang mengharuskan perusahaan untuk menutup kekosongan tersebut dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi kembali para calon pelamar. Bagaimana cara seleksinya yaitu perusahaan pada awalnya sudah membuka lowongan dan para pelamar memasukkan lowongan, ketika ada rekrutmen lagi nantinya calon pelamar tersebut dipanggil Kembali untuk proses wawancara/seleksi dari pihak perusahaan, dipanggil dengan cara dikirimkan pesan melalui email, pesan WhatsApp. Untuk syarat dan ketentuan sama seperti biasanya yaitu minimal tamatan SMA, WNI, memiliki niat untuk bekerja dan berkomitmen dengan perusahaan. Seperti syarat melamar kerja pada umumnya lah, tidak ada syarat khusus.

- **Untuk pelatihan dan pengembangannya bagaimana pak?**

Jawaban : untuk pelatihan dan pengembangan dulunya itu dilakukan 3 atau 6 bulan sekali yang nantinya di kumpulkan setiap cabang di Riau untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan di Kantor cabang Pekanbaru karna karna kantor cabang Pekanbaru itu yang tertua di Riau. Tapi setelah covid kemaren itu dilakukan daring langsung dari pusatnya yaitu kantor yang di Jakarta. Sampai sekarang pelatihannya hanya dilakukan secara online atau daring. Dan juga setiap kepala dapartemennya

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.

masing-masing melakukan pelatihan diawal mungkin seminggu atau dua minggu awal.

Kebijakan Penetapan Karyawannya bagaimana pak?

Jawaban : untuk kebijakan penetapan yaitu awalnya rekrutmen dan seleksinya untuk menutup kekosongan dan berstatus kontrak entah itu 3 bulan atau 6 bulan kontrak. Dan jika selama periode kontrak tersebut kinerjanya baik dan stabil nantik bisa dipromosikan menjadi karyawan tetap. Dan setelah di karyawan tetap kinerjanya tetap stabil bisa jadi dia naik pangkat menjadi kepala departemen dan jabatan-jabatan lainnya yang ada memerlukan pergantian. Semuanya itu tergantung pada hasil kinerja karyawan tersebut.

- **Untuk Evaluasi kinerja dan Promosinya bagaimana pak?**

Jawaban : seperti yang saya katakan tadi kalau promosi itu dilihat dari kinerja karyawan tersebut jika stabil dan baik maka akan di pertimbangkan untuk naik jabatan ataupun menjadi karyawan tetap. Kalau untuk evaluasi itu dilakukan setiap akhir bulan karna kita setiap bulan itu tutup buku dan nantik diketahui siapa-siapa saja karyawan yang tidak capai target bulan itu. Disinikan patokan kinerja itu yaitu target, bentuknya nominal angka rupiah jadi jika mereka tidak capai target bukan kantor cabang ini saja yang tau semuanya mulai dari pusat dan semua kantor cabang seindonesia itu tau karna kita sistemnya online. Jadi kita disini yang mengevaluasi kinerja tersebut. Itu dari kepala departemnya masing-masing apa saja yang menjadi kendala di lapangan.

- **Pemberian bonus dan sanksinya bagaimana pak?**

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
mik UN Suska Riau

State Isidmii University of Sultan Syarif Kasim Riau

Jawaban : kalau untuk bonus itu jelas kita pasti memberi bonus pada mereka yang mencapai target, karna target itu adalah kewajiban mereka jika mencapai target itu dalam 1 bulan atau bahkan melebihi dari target maka perusahaan wajib mengeluarkan bonus sebagai apresiasi untuk kinerja mereka pada bulan itu. Dan untuk sanksi itu kita ada sistemnya pemberian SP (Surat Peringatan) yaitu SP 1, SP2, SP3. Pemberian SP ini ada 2 yaitu SP Disiplin yang di nilai oleh kantor cabang baik itu keterlambatan atau kedisiplinan lainnya itu tergantung sikap dan tingkah laku karyawan dikantor. Yang kedua yaitu SP karna kinerja ini lebih banyak prosesnya itu langsung dinilai online karna sistem online sampai ke pusat. Minsalnya pada bulan 1 nopri tidak capai target makan otomatis akan di SP 1. Dan bulan selanjutnya masih juga belum itu berlanjut ke SP 2 dan jika bulan selajutnya juga tidak capai target maka akan di keluarkan atau disuruh membuat surat pengunduran diri. Jika setelah SP 2 atau SP 1 dia capai target maka secara otomatis SP yang dia terima habis dan SP dia Kosong Kembali.

- **Apa strartegi pengelolaan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan memberikan dampak baik bagi kinerja karyawan?**

Jawaban : dari 5 pengelolaan tadi mungkin yang pertama paling berpengaruh itu pemberian bonus dan sanksi, karna Ketika mereka diberikan bonus pasti mereka senang dan itu bonusnya dalam bentuk uang sebagai motivasi meningkatkan kinerja bagi karyawan dibulan selanjutnya

- 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.

Dan sanksi itu kalo udah terkena SP maka mereka akan mati-matian untuk menghilangkan SP tersebut dengan mencapai target di periode selanjutnya. Kedua mungkin evaluasi dan promosi, ini sebagai pemacu dan sebagai pengontrol bagi kepala department untuk anggotanya supaya lebih semangat untuk meningkatkan kinerja kedepannya. Dan promosi sebagai tujuan dari setiap karyawan untuk dipromosikan sebagai karyawan tetap atau posisi yang lebih tinggi.

- **Apakah dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan sudah memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan? (efektif, efisien, kualitas, ketepatan, produktifitas dan keselamatan)**

Jawaban : untuk hasil optimal saya rasa keseluruhan sudah tapi masih ada beberapa kinerja yang belum mencapai efektif dan efisien dari beberapa karyawan tapi selalu bisa ditanggulangi untuk kedepannya, jika kinerja tidak sesuai dan jauh dari kata efisien maka kita akan mencari pengganti dan membuka lowongan lagi seperti yang saya bilang diatas tadi

- **Apakah faktor pengelolaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja karyawan? Bagaimana dampak pengelolaan SDM bagi kinerja karyawan?**

Jawaban : yang paling berpengaruh yaitu pemberian bonus dan promosi ini sebagai pemacu kinerja karyawan yang membuat kinerja semakin membaik dan menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk selalu bekerja dengan optimal

Nama : PENI TRIA NINGSI
Jabatan : HRD/PERSONNEL COORDINATOR
Hari, Tanggal : Selasa, 02 mei 2023
Waktu : 09.00 WIB
Lokasi penelitian : Kantor cabang PT. FIFGROUP Teluk Kuantan

Bagaimana sistem pengelolaan sumber daya manusia di PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan?

Jawaban :

- **Rekrutmen dan seleksi**

Jawaban : rekrutmen dan seleksi dilakukan jika ada kuota dari kantor pusat maka otomatis kantor cabang akan melakukan rekrutmen dan seleksi untuk calon karyawan. untuk sistemnya dilakukan dengan menyebar ke sosial media dan memasang spanduk didepan kantor dan setelah itu jika ada lamaran pelamar yang masuk nanti kita seleksi lagi, itu dari kantor cabangnya. Sesuai dengan prosedur yang ada. Untuk kriteria pelamar itu sama seperti pada umumnya memiliki ijazah SMA Minimal, WNI, dan lain-lainnya, tidak ada syarat khusus oleh PT. FIF GROUP, dan intinya pelamar itu memiliki niat untuk bekerja dan berkomitmen dengan perusahaan.

- **Pelatihan dan pengembangan**

Jawaban : setelah awal penerimaan itu karyawan yang baru masuk itu memang ada pelatihan kan itu berurutan setelah rekrutmen dan seleksi itu dilakukan pelatihan yang sekarang dilakukan oleh perusahaan adalah e-

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.

learning itu sistemnya daring atau online, ini biasanya ada materi yang berikan serta free test yang diberikan melalui aplikasi e-learnin tersebut.

Kebijakan penetapan karyawan

Jawaban : itu tergantung dari pusat dan kebutuhan kantor cabang teluk Kuantan itu ada dua jenis yaitu kontrak dan mitra, kontrak itu karyawan yang kita beri gaji pokok dan tunjangan sedangkan mitra itu adalah hubungan kerja sama MOU dengan perusahaan dan kewajiban kita itu hanya memberikan uang hasil kerja dan kehadiran.

- **Evaluasi kinerja dan promosi**

Jawaban : itu tergantung performa karyawan masing-masing, evaluasi kinerja itu terbagi menjadi dua yaitu perform dan etitude. Untuk etitude itu dinilai dari oleh HRD, dengan memperhatikan kehadiran, kedisiplinan selama dikantor. Sedangkan untuk perform itu kinerja dan kita melakukan evaluasi setiap bulan kepada masing-masing karyawan. Karena perusahaan itu sudah memiliki sistem target dari situlah kinerja karyawan bisa dinilai. Semua karyawan itu diberi target baik itu marketing, collector sudah ada targetnya masing-masing dan pada akhir bulan itu dicek pencapaiannya masing-masing, misalnya pencapaiannya itu harus 40% dari target maka dia akan bebas dari SP.

- **Pemberian bonus dan sanksi**

Jawaban : bonus itu berupa insentif , karyawan itu memiliki target misalnya pencapaian targetnya 80% dari jumlah pencapaian target yang harus dicapai bulan itu 40% maka akan mendapatkan bonus sesuai dengan pencapaian yang melebihi 40% tersebut.

- 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.

untuk sanksi itu ada dua, attitude dan perform yang pertama attitude jika dia tidak sopan, suka terlambat, jarang absen, maka pihak kantor cabangnya akan memberikan SP itu dari saya sendiri selaku HRD. Untuk masa Berlaku SP attitude itu 6 bulan, setelah 6 bulan dia tidak melakukan kesalahan yang sama maka SP nya akan hilang. SP perform beda dengan SP Attitude, misalnya bulan 1 tidak mencapai target maka bulan depannya itu sudah di kenai SP 1, dan jika bulan 2 mencapai target otomatis SP 1 yang didapatkan sebelumnya hilang.

- **Apa strategi pengelolaan SDM yang paling sering digunakan dan memberikan dampak baik bagi kinerja karyawan?**

Jawaban : yang dari lima itu yang paling memberikan dampak baik yaitu pemberian bonus dan sanksi karena selain etika nya bagus, performnya bagus otomatis dapat insentif dan bonus, dan nantinya jenjang karir akan terbuka, karena sistem disini awalnya itu karyawan kontrak. Ketika ada kesempatan dari pusat yang diberikan kesempatan untuk menjadi karyawan tetap, otomatis melihat perform dari karyawan tersebut karena perform itu bukan kantor cabang teluk Kuantan saja yang bisa mengakses pencapaian tersebut melainkan semua kantor se Indonesia tau karena sistem kita ini online.

Dan selanjutnya mungkin evaluasi kinerja dan promosi yang dapat memacu kinerja karyawan.

- **Apakah dengan pengelolaan SDM yang dilakukan sudah memberikan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan (efektif, efisien, kualitas, ketepatan, produktivitas, dan keselamatan)**

Jawaban : efektif dan efisien sudah se efektif mungkin kami dalam bekerja karena perusahaan sudah menggaji karyawan tapi tidak memberikan hasil yang efektif dan efisien, misalnya lembur kalo tidak efisien yang Namanya lembur kita datang kekantor otomatis menhidupkan listrik itu jika tidak digunakan dengan baik otomatis tidak efektif dan efisien, kalau dihitung hitung sudah berapa habis daya listrik dan uang yang dikeluarkan karna hal itu. Saya kira sudah mencapai semua dari kriteria, efektif, efisien, kualitas, ketepatan, produktivitas dan keselamatannya insyaallah sudah optimal.

- **Bagaimana cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawan?**

Jawaban : untuk meningkatkan kinerja karyawan itu dari coordinator bidangnya masing-masing karena sudah diberikan bidang-bidangnya dan setiap bidang memiliki coordinator. Jadi setiap coordinator itu memiliki tanggung jawab nya masing-masing, jika anggotanya tidak mencapai target otomatis target dia juga terpengaruhi karena target yang dimiliki coordinator itu merupakan keseluruhan target yang dimiliki anggotanya karena mereka saling berhubungan, biasanya coordinator itulah yang selalu memberikan masukan kepada anggotanya untuk terus mencapai target dan jika ada masalah dengan anggotanya maka merekalah yang pertama akann turun tangan.

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.

Nama : ANGGA WIJAYA
Jabatan : STORE ALLIANCE OFFICER
Hari, Tanggal : Selasa, 3 Mei 2023
Waktu wawancara : 10.30 WIB
Tempat Penelitian : Kantor cabang PT. FIFGROUP Teluk Kuantan

- **Bagaimana sistem pengelolaan sumber daya manusia di PT.FIFGROUP cabang Teluk Kuantan?**

- **Bagaimana Rekrutment dan Seleksi di perusahaan?**

Jawaban : untuk di departement saya seperti biasa untuk seleksi sumber daya manusia itu sama dengan yang biasa, minimal tamatan SMA/SMK untuk seleksi tidak ada mungkin kita lihat dari kebutuhan yaitu departement marketing kita melihat bagaimana kemampuan dia dibidang marketing, trackrecord, potensi, cara komunikasi dia seperti apa, cara menjawab pertanyaan seperti siapa, lebih melihat komukiasi, wawasan untuk bagian marketing, mungkin seperti itu untuk seleksinya. Perform itu bisa di ajarkan tapi kalau kedisiplinan itu ngak bisa . untuk persyaratan sama lah seperti syarat pada umumnya tidak ada syarat khusus.

KTP, KK, SIM, IJAZAH SMA/SMK.

- **Pelatihan dan pengembangan**

Jawaban : untuk pelatihan dan pengembangan, pelatihan ada , yang pertama kita yang melakukan pelatihan kita kenalkan dulu dia bekerja

- 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.

disini sebagai apa bagian apa terus cara pengembangannya kita sosialisasi ke toko, itu bedanya. Contoh divisi spektra pengembangannya untuk bulan pertama itu kita kasih pelatihan sistem, seperti apa prosesnya, seperti apa cara followupnya. Mungkin itu saja. Pelatihan dan pengembangan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja, karyawan baru tanpa adanya pelatihan tanpa adanya pemahaman yang kita berikan pastinya akan sangat bingung. Evaluasi pengembangan yang kita lakukan selama tiga bulan pertama itu kita kasih pemahaman kita kasih pelatihan, pengembangan dan selalu memantau kinerja selama tiga bulan

- **Kebijakan penetapan karyawan**

Jawaban : kebijakan penetapan karyawan itu kita nanti ada evaluasi selama 3 bulan. Dilihat dari situ baru kita lihat nantinya bagaimana kinerjanya dan kita hitung pencapaiannya selama 3 bulan. Nanti dari situ kita bisa mengambil keputusan tetap lanjut atau kita berhenti.

- **Evaluasi kinerja dan promosi**

Jawaban : untuk evaluasi kinerja kita melakukan selama 3 bulan sekali, karena kita memberikan target kepada masing-masing sales tersebut, misalnya divisi spektra pencapaian target diatas 1M dalam 1 bulan itu nanti masing masing sales kita berikan target beda beda sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Dan itu kita evaluasi apabila dalam 3 bulan pencapaian sales kurang dari 75% berarti berhenti. Baru setelah itu kita open lagi rekrutment. nanti dari situ kita nanti bisa melihat bagaimana hasil kinerja dari karyawan tersebut apakah layak dilanjutkan

- 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.

ataukah kita akan berhentikan. Untuk promosi kita kalau dispektra cuman kemitraannya yaitu sales.

- **Pemberian bonus dan sanksi**

Jawaban : reward disini setiap bulan atas pencapaian setiap bulannya.

Dan juga kita ada insentif diluar dari gaji pokoknya, terus kita ada bonus juga sekali 6 bulan atas pencapaian 1 semester (satu semester 6 bulan) dalam 1 tahun ada 2 semester, bonusnya ini untuk karyawan berupa tour keluar kota, itu gunanya untuk mengembangkan skill, meningkatkan kinerjanya juga dan sebagai motivasi untuk kedepannya.

dan untuk sanksinya ya, contohnya kita sudah menjelaskan prosesnya seperti apa strateginya seperti apa dilapangan, jika minsalnya ada sales kita memanipulasi data minsalnya mengambil yang bukan hak nya contohnya mengambil uang costumers untuk keperluan pribadinya tanpa ada catatan yang jelas kepada kita. Itu sanksinya tidak ada SP1 SP2 SP3 itu langsung kita cut atau diberhentikan.

- **Apa strategi pengelolaan sdm yang paling sering digunakan dan memberikan dampak baik bagi kinerja karyawan?**

Jawaban : untuk yang paling memberi dampak yaitu promosi dan evaluasi setiap bulannya sebagai pemacu mereka untuk bekerja, setiap evaluasi kita memberikan motivasi kinerja kepada sales, pemahaman pekerjaan yang mereka lakukan sekarang. Kita memberikan pemahaman bagi sales kita kalau pekerjaan yang mereka lakukan sekarang sesuai dengan fashion dan potensi yang ada pada diri mereka. Dan untuk satu

- 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.

lagi yaitu pemberian bonus dan sanksi juga menjadi salah satu pemacu kinerja mereka karna itu dalam bentuk uang. Intinya yang kita terapkan demarketing yaitu kompetisi, evaluasi kinerja dan promosi, motivasi dan pemahaman.

- **Apakah dengan pengelolaan sdm yang dilakukan sudah memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan? (efektif, efisien, kualitas, ketepatan, produktivitas, keselamatan)**

Jawaban : untuk efektif dan efisien itu sudah karna mereka selalu dituntut untuk selalu tepat waktu dengan target yang mereka miliki masing-masing. Untuk ketepatan penempatan sumber daya manusia dibagikan masing-masing yang dibutuhkan perusahaan sudah pas dan sangat jelas, untuk keselamatan dari karyawan kita tidak ada jaminan dari perusahaan karna kita kemitraan kan, tapi untuk keselamatan jika terjadi kecelakaan itu adalah tanggung jawab dari kepala bidang marketingnya dan kemanusiaanlah pasti kalau ada terjadi apa-apa dengan anggota saya pasti ada bantuan walaupun itu dari pribadi pasti ada. Kualitas kinerja untuk kinerja itu sudah sangat baik ya karna kita dengan sistem target jika mereka sampai terus berarti kualitas kinerjanya baik. Itu ada contohnya salah seorang sales kita sudah 5 tahun lebih dan dia selalu mencapai target dari awal dia masuk sampai sekarang selalu tercapai, pernah baru jalan 7 bulan itu untuk awal-awalnya dia belum konsisten dalam mencapai target tapi setelah kita berikan pemahaman, kita berikan motivasi kerja dan bonus-bonus yang kita kasih dan strategi yang

- 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.

kita kasih untuk sekarang itu sudah tercapai produktivitasnya, efektif, efisiennya serta kualitas kerjanya sangat-sangat luar biasa.

- **Apakah faktor pengelolaan sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja karyawan ? dan bagaimana dampak pengelolaan sdm bagi karyawan?**

Jawaban : ya sangat berpengaruh sekali, kinerja karyawan dengan adanya kompetisi untuk mencapai reward yang kita berikan bonus dan insentif. Itu reward yang kita kasih sekali 6 bulan itu rewardnya besar yang pastinya kinerja karyawan semakin meningkat dengan apa yang kita berikan dengan pengelolaan yang kita lakukan, strategi yang kita lakukan terhadap karyawan yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

- **Bagaimana perusahaan memanfaatkan kelebihan dan kekurangan karyawan supaya menghasilkan kinerja yang maksimal ?**

Jawaban : untuk memanfaatkan kelebihan dan kekurangan karyawan itu kita melihat dari awal ya yaitu seleksi pastinya kita cari tau ni karyawan yang kita rekrut mempunyai kelebihan seperti apa dan kemudian kita arahkan juga kelebihan yang ada dalam diri mereka untuk kita kembangkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, contohnya di departement spektra mungkin dalam dia berbicara bisa menarik konsumen, ada beberapa orang yang memang memiliki kemampuan demikian, itulah yang kita kembangkan lagi. Kekurangannya ya kita cari juga jalan keluarnya, misalnya dia kurang disini dan memiliki kelebihan disini ya disitulah guna kita untuk menutup kekurangannya tersebut dengan kelebihan yang dia miliki.



Nama : NOPRIADI
 Jabatan : COLLECTION HEAD
 Hari, Tanggal : RABU, 3 Mei 2023
 Waktu Wawancara : 13.30 WIB
 Lokasi penelitian : Kantor cabang PT.FIFGROUP Teluk Kuantan

• **Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di FIFGROUP cabang Teluk Kuantan?**

• **Rekrutment dan seleksi**

Jawaban : rekrutment dan seleksi itu dilakukan oleh perusahaan jika anggota dibidang kami kekurangan karyawan, itu dilakukan perusahaan demi memenuhi kuota yang ada di perusahaan. Contoh dibidang collection itu kalo di bidang saya sudah kekurangan orang saya melaporkan ke HDR untuk mencari tambahan karyawan, nanti HDR yang melanjutkan proses rekrutment selanjutnya. Dan untuk seleksinya itu nanti ada juga kami yang mewawancari tentang Bagaimana komitmen mereka untuk bekerja dan bisa mereka bekerja dalam tim mungkin itu aja sih. Kriteria untuk calon karyawan biasanya melihat penampilan, terus komitmen dengan perusahaan, memiliki motor pribadi mungkin itu aja.

• **Pelatihan dan Pengembangan**

Jawaban : pelatihan dan pengembangan itu kalau pelatihan untuk karyawan baru itu dari kami kepala bidang collection mengajarkan pada mereka langsung turun lapangan dalam kurun waktu 1 minggu. Dalam

- 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.

kontrak itu kinerjanya baik maka dipertahankan, biasanya kontrak itu 3 atau 6 bulan dan selama itu kita melihat kinerjanya.

Kebijakan penetapan karyawan

Jawaban : kebijakan penetapan karyawan itu dilakukan yaitu dimana ada kekurangan disitulah nantinya mereka masuk, semisal saya kekurangan saya melapor ke HRD untuk menanyakan apakah ada kuota untuk karyawan tambahan divisi lain, jika ada setelah itu HRD melakukan pembukaan dan yang masuk itu otomatis masuk kebidang saya dengan status kontrak. Setelah beberapa bulan kalau kinerjanya stabil dan bagus maka perusahaan akan mempertimbangkan untuk kenaikan pangkat, misal dari kontrak ke karyawan tetap. Begitupun dengan divisi lain. Kalau kinerja stabil dan optimal maka perusahaan akan mempertimbangkan untuk kenaikan pangkat.

- **Evaluasi kinerja dan promosi**

Jawaban : evaluasi kinerja itu kita lihat dari hasil kinerja yang didapatkan oleh karyawan tersebut dalam kurun waktu sebulan, jika kinerjanya tidak mencapai target maka mereka akan mendapatkan SP dari perusahaan. Kita selalu menanyakan bagaimana kendala dilapangan dan selalu memantau dan memberikan masukan bagaimana negoisasi dengan pelanggan agar mengarahkan konsumen itu pembayarannya lancar dan tidak menunggak karna jika menunggak akan diberikan denda nantinya, karna saya ini di collection 1 yaitu tahap pertama untuk meminta angsuran konsumen yang terlambat hari, setelah itu ke collector 2 untuk yang terlambat bulan, dan

- 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.

terakhir remedial untuk 3 bulan ke atas menunggak pembayaran, jika di tahap pertama selesai dengan baik maka tahap 2 dan 3 tidak akan perlu bekerja extra keras.

Untuk promosi jika kinerja karyawan stabil nantinya perusahaan akan mempertimbangkan untuk memberikan promosi yaitu dari kontrak ke tetap dan tetap mungkin ke posisi yang lebih tinggi lagi.

• **Pemberian Bonus Dan Sanksi**

Jawaban : pemberian bonus dan sanksi , untuk bonus itu jika karyawan mencapai target atau melebihi akan diberikan insentif sebagai apresiasi dari kinerja mereka itu berupa uang yang dapat memacu kinerja karyawan. Jika mereka selalu stabil mencapai target maka mereka berhak mendapatkan bonus. Jika tidak mencapai target mereka akan mendapatkan sanksi berupa SP dari perusahaan, karna pada dasarnya target itu merupakan kewajiban mereka terhadap perusahaan jika mereka tidak mendapatkan target kinerja tersebut maka mereka berhak mendapatkan sanksi dari perusahaan berupa SP.

• **Apa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan memberikan dampak baik bagi perusahaan?**

Jawaban : yang pertama itu pemberian bonus dan sanksi, karna bonus itu berupa uang jadi itu secara tidak langsung memberikan semangat supaya selalu memberikan kinerja terbaik agar selalu mendapat bonus, jika mereka mendapatkan sanksi pasti mereka akan berusaha meningkatkan kinerja untuk menghilangkan sanksi SP tersebut. Yang kedua itu evaluasi

- 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.

kinerja dan promosi karna mereka selalu dipantau dan di berikan motivasi untuk selalu mencapai target dari evaluasi yang dilakukan dan menjadikan promosi sebagai target agar segera menjadi karyawan tetap atau naik pangkat supaya mendapatkan posisi lebih baik.

Apakah pengelollan sumber daya manusia yang dilakukan sudah memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan? (efektif, efisien, kualitas, ketepatan, produktivitas, keselamatan)

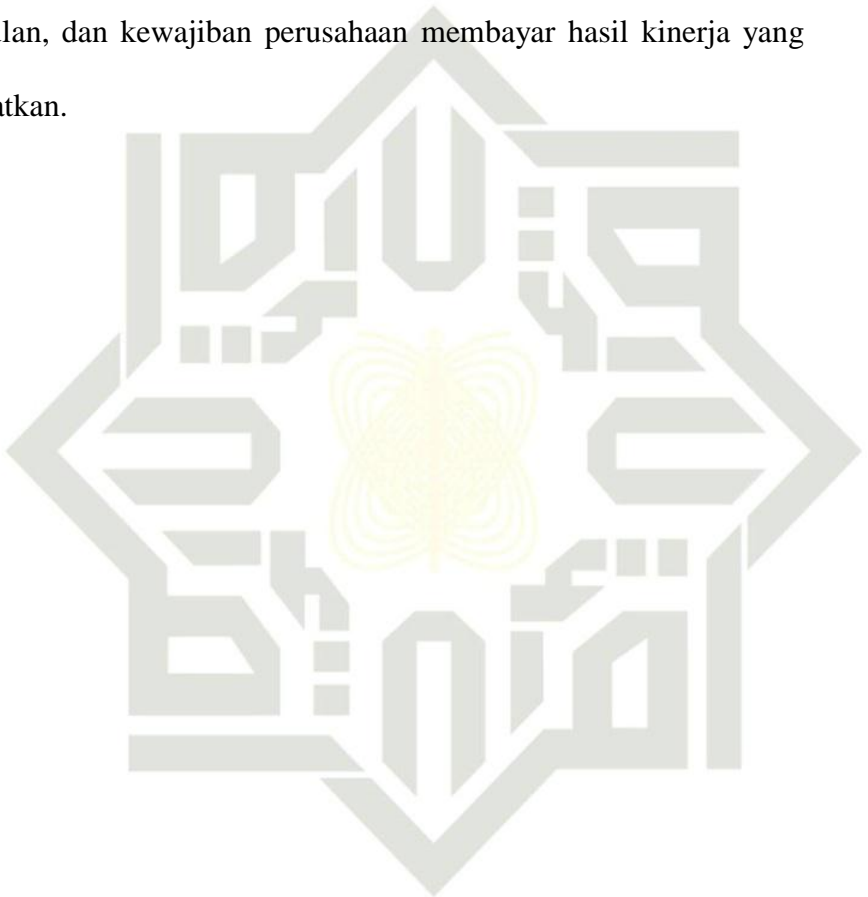
Jawaban : kalau menurut saya setiap hasil kinerja mereka setiap bulan tentu sudah efektif tentunya, efisien, kualitasnya, ketepatannya, produktivitas serta keselamatannya menurut saya sudah dalam kategori aman, yang penting tidak di SP dan target itu terpenuhi. Dan ada kesempatan untuk dipromosikan oleh perusahaan

- **Bagaimana dampak pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan?**

Jawaban : dari sistem pengelolaan yang sudah dilakukan seperti pemberian SP itu bisa mengancam posisi mereka diperusahaan dari hal tersebut karyawan itu berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan tempat yang aman dan berkemungkinan di promosikan. Dan pemberian bonus itu sangat mempengaruhi dari kinerja untuk selalu stabil. Dari keseluruhannya sudah sangat baik untuk pengelolaan sumber daya yang dilakukan.

- **Bagaimana perusahaan memanfaatkan kelebihan dan kekurangan para karyawan supaya menghasilkan kinerja yang maksimal?**

Jawaban : Namanya manusia ya itu ada sisi baik dan buruknya ada yang rajin tapi tanggung jawabnya kurang, ada yang malas tapi tanggung jawabnya tinggi itu yang kita manfaatkan karakter itu, kami menilainya dari hasil kinerja mereka tersebut. Balek lagi kita mengingatkan kewajiban mereka disini yaitu bekerja dengan memenuhi target yang mereka punya selama sebulan, dan kewajiban perusahaan membayar hasil kinerja yang mereka dapatkan.



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.



Nama : WAWAN ARIATO
 Jabatan : COLLECTION HEAD
 Hari, Tanggal : KAMIS, 4 MEI 2023
 Waktu Wawancara : 09.30 WIB
 Tempat penelitian : Kantor cabang PT.FIFGROUP Teluk Kuantan

- **Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan**
- **Rekrutment dan seleksi**

Jawaban : rekrutment dan seleksi dijalankan karna itu SOP perusahaan jadi kita melakukan untuk penambahan anggota atau penggantian dari yang resign dari perusahaan, itu kita ajukan kepihak perusahaan untuk melakukan open recruitment Kembali untuk menutup kekosongan karyawan, untuk tahap seleksi itu mengikuti alur dan SOP sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Yang paling penting adalah komitmen dalam berkerja. Untuk collection itu kita cari kriteria orang yang keras karna nantinya akan ketemu dengan konsumen yang beragam-ragam mulai dari yang baik sampai ke yang aneh-aneh.

- **Pelatihan dan pengembangan**

Jawaban : untuk pelatihan dan pengembangan langsung kami terjun kelapangan untuk melatih karyawan baru untuk memberitahukan bagaimana caranya, mengajari bagaimana menagih kepada karyawan tersebut dengan sopan, baik dan benar. Untuk pengembangan dari perusahaan itu berupa pengembangan skill karyawan melalui online bisa itu seminar, kuisisioner ataupun pemberian materi kepada karyawan.

- **Kebijakan penetapan karyawan**

Jawaban : itu tergantung dimana karyawan itu di butuhkan mungkin di collection 1 butuh lebih banyak dari collection 2, atau pun collection 3 itu nanti kita sesuaikan dengan tingkat kesulitan dari masing-masing bidang. Minsalkan saat pembukaan lowongan dibutuhkan langsung di collection berarti pas masuk kita langsung memasukkan mereka ke collection. Kalo kinerjanya stabil itu nanti ada pertimbangan promosi ke posisi yang lebih baik. Jika ada posisi di atas yang kosong maka akan dilihat bagaimana kinerja selama ini dan nantinya akan dipertimbangkan siapa yang paling kompeten untuk mengisi tempat kosong tersebut.

- **Evaluasi kinerja dan promosi**

Jawaban : evaluasi kinerja dan promosi, evaluasi kinerja kami lakukan setelah melihat kinerja karyawan dalam 1 hari – 1 bulan bagaimana kinerjanya dan jika ada pemasalahan kami akan mencari jalan keluar Bersama karna kita disini bekerja sebagai tim dan pasti akan mencari jalan terbaik bagi setiap masalah yang dihadapi. Tapi saya selalu mengingatkan kepada mereka kalau semua target yang diberikan kepada mereka adalah kewajiban yang mereka berikan kepada perusahaan, jika kewajiban dilanggar pasti akan mendapatkan dosa atau sanksi kan? Ya mungkin itu yang saya lakukan. Kalau untuk promosi itu merukan harapan dari setiap karyawan ya, karna itu juga sebagai tujuan mereka agar bisa berada ditempat yang lebih baik. Jadi jika kinerja mereka optimal dan

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.

stabil terus maka perusahaan akan memberikan kesempatan untuk promosi mau itu jadi karyawan tetap ataupun naik dari posisi sebelumnya.

Pemberian bonus dan sanksi

Jawaban : pemberian bonus itu dilihat dari target yang mereka capai dan bagaimana kinerja mereka selama 1 bulan, karna disini yang kita nilai itu perform, kalau mereka mau bonusnya besar capailah target tersebut sebesar mungkin agar mendapatkan bonus yang besar juga, berapapun mereka mau insentif bisa kejarlah target itu sebanyak mungkin agar mendapatkan insetif yang besar, jika mereka untuk mencapai target saja susah bagaimana bisa mengharapkan bonus. Disini sistemnya siapa mau dia bekerja keras dia dapat. Jadi kalo malas malas yaudah nikmati saja hasil dari malas-malasnya tersebut. Untuk sanksi yaitu berupa SP dari perusahaan untuk kinerja yang dicapai, karna target itu merupakan kewajiban yang harus dicapai karyawan tersebut dan perusahaan berhak menuntut kewajiban tersebut. Dan juga ada SP kedisiplinan untuk menjaga disiplin karyawan disini.

- **Apakah strategi pengelolaan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan memberikan dampak baik bagi kinerja karyawan?**

Jawaban : yang pertama yaitu evaluasi kinerja dan promosi karna adanya evaluasi kita bisa mengontrol kinerja karyawan yang adan dan promosi sebagai tujuan yang akan dicapai mereka agar bisa naik ke posisi yang lebih baik. Dan syarat dari promosi itu adalah kinerja yang stabil dan optimal maka mereka akan selalu meningkatkan kinerja agar selalu baik.

- 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.

Dan itu menambah semangat karyawan untuk bekerja. Dan yang kedua yaitu pemberian bonus dan sanksi karna dengan bonus karyawan akan semangat untuk mencapai target kinerja yang diberikan dan jika kinerja tidak mencapai target mereka tau mereka akan di SP maka dari itu mereka akan menjaga kinerjanya agar tetap stabil dan optimal.

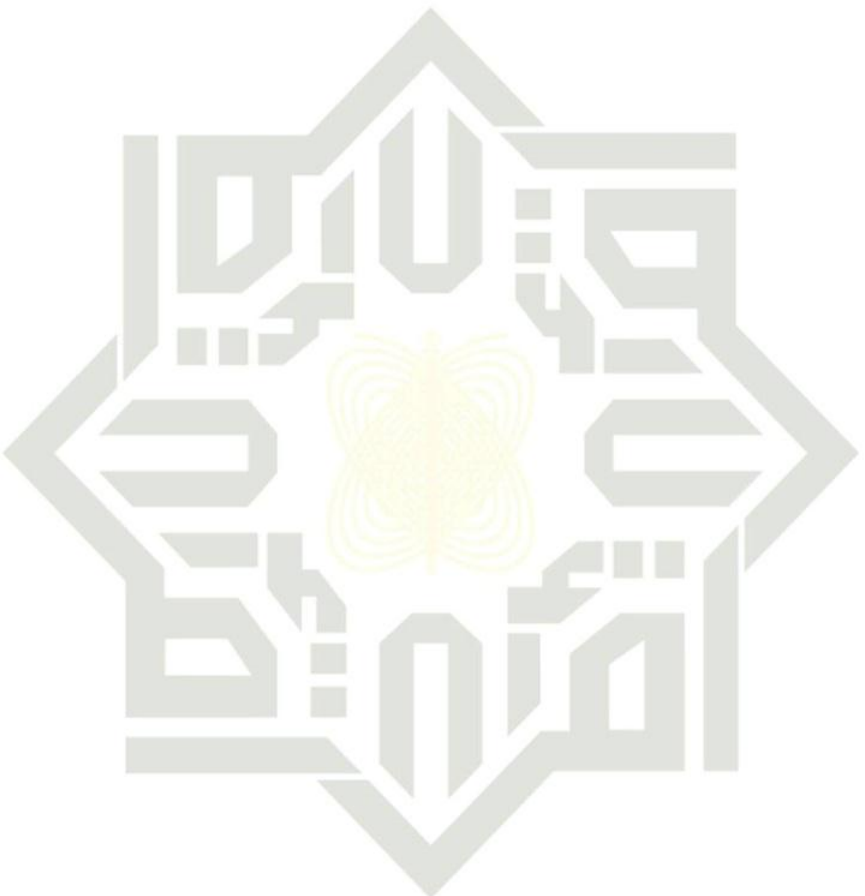
Apakah dengan pengelolaan sdm yang dilakukan sudah menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan? (efektif, efisien, kualitas, ketepatan, produktivitas, keselamatan)

Jawaban : kalau untuk saat ini sudah sesuai SOP dan sudah mencapai target yang diinginkan karna mereka dipacu untuk mencapai hasil kinerja yang baik sesuai dengan target dengan memperhatikan SOP yang ada diperusahaan, dan mencapai efektif dan efisien merupakan kewajiban mereka kepada perusahaan, efektif dan efisien kinerja karyawan tersebut akan mendapatkan balasan dari pihak perusahaan karna itu kewajiban perusahaan. Untuk kualitas, ketepatan dan produktivitas kita Kembali melihat dari hasil kinerja mereka apakah sudah sesuai atau tidak, tapi selama ini masih bisa dikatakan sesuai karna kinerja selalu terpantau baik dan mencapai target. Untuk keselamatan sendiri ada jaminan dari perusahaan.

- **Bagaimana perusahaan memanfaatkan kekurangan dan kelebihan karyawan supaya menghasilkan kinerja yang optimal?**

Jawaban : itu tergantung support dari setiap kepala divisi mereka masing masing karna kita selalu memberikan semangat dan motivasi maka mereka

akan semangat tapi kalau kita selalu mematahkan semangat mereka tentulah pasti mereka akan lelah dan capek juga akhirnya kinerjanya bermasalah, intinya kita selalu memantau dan mengetahui apa yang dialami oleh karyawan kita. Bagaimanapun masalah mereka pasti kita akan berusaha mencari jalan keluar terbaik untuk kita bersama-sama.



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.

Nama : HENDRI BEN
Jabatan : REMEDIAL HEAD
Hari, Tanggal : Rabu, 03 Mei 2023
Jam Wawancara : 11.30 WIB
Tempat Penelitian : Kantor cabang PT. FIFGROUP Teluk Kuantan

- **Bagaimana sistem pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ?**
- **Rekrutmen dan Seleksi?**

Jawaban : untuk rekrutment dan seleksi dilakukan jika ada kekosongan di divisi yang bersangkutan. Untuk seleksi yang pertama kali yang kami lihat itu yaitu dari attitude, disiplin. Itu biasanya kantor melakukan pembukaan setelah itu kita melakukan pemanggilan itu siapa yang melakukan pemanggilan itu sampai 3 kali barang siapa yang. Dari respon yang mereka lakukan. Ketika ada panggilan interview kita sudah bisa menilai gimana komitmen mereka untuk bekerja, contohnya ada yang 1 kali panggil dah datang, ada yang 2 kali panggilan baru datang bisa menjadi bahan pertimbangan kami nantinya. Untuk persyaratan sama seperti biasanya mungkin sudah dikasih tau juga oleh HRD. Kami lebih melihat komitmen orang itu sih, sungguh-sungguh atau tidak untuk bekerja.

- **Pelatihan Dan Pengembangan**

Jawaban : itu kita melakukan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru biasanya selama 1 (satu) minggu. itu dilakukan langsung kepada karyawan divisi kami yaitu collection dari kami selaku kepala divisi

collection. Ada juga karyawan itu mendapatkan pelatihan secara online dari perusahaan untuk mengetahui SOP yang ada diperusahaan. Kalau untuk teknis dilapangan itu langsung dari kepala divisinya langsung. Karyawan itu tergantung kepala divisinya, diarahkan ke arah baik pasti nantik dia baik juga, kalau buruk nantik hasilnya juga buruk. Untuk karyawan selalu kita control dan kita arahkan

- **Kebijakan penetapan Karyawan**

Jawaban : untuk kebijakan penetapan pegawai biasanya kami melihat dari hasil wawancara melihat bagaimana niat dia untuk bekerja apakah dia siap bekerja dibidang collection dan nantiknya akan bertememu dengan nasabah meminta duit apakah dia siap untuk itu.

- **Evaluasi kinerja dan promosi**

Jawaban : evaluasi untuk tim dilapangan dari kami yaitu kami selalu melihat bagaimana kinerja mereka setiap hari apa kendala yang didapatkan dilapangan mereka harus melapor jika itu mempengaruhi kinerja mereka, karna kinerja mereka adalah tanggungjawab kami dari kinerja mereka nantik akan berpengaruh juga pada kinerja kami karna itu saling terhubung dan akan direkap setiap bulannya untuk kinerja keseluruhannya. Jadi kami selalu memantau dan menanyakan bagaimana kinerja mereka dilapangan bagaimana apakah ada kendala dilapangan jika ada masalah yang sudah tidak bisa mereka selesaikan biasanya saya yang turun langsung kelapangan untuk membantu menyelesaikannya . Jika kinerja mereka selalu stabil maka mereka nantik akan mendapatkan promosi dari perusahaan, contoh

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.

disini ada 2 karyawan, ini ada ari hamdan kinerja mencapai target pada bulan kemaren jika dia terus konsisten dan stabil perusahaan nantik akan mempromosikan karyawan tersebut. Penting dia konsisten dan selalu mencapai target, karna di perusahaan ini nilai kita kan sebenarnya target, jadi kalau kita selalu capai target dan stabil maka untuk promosi itu terbuka lebar.

• **Pemberian bonus dan sanksi**

Jawaban : jika karyawan mencapai target yang telah ditentukan nantiknya perusahaan akan memberikan insentif (bonus) dari inpersen target yang mereka dapatkan pada bulan itu nantik, semakin kecil inpersen target yang mereka dapatkan maka akan semakin besar juga insentif yang mereka dapatkan dari perusahaan. Semakin besar inpersen yang mereka dapat maka semakin sedikit mereka mendapatkan insentif itu bng. Kalau di divisi saya mereka sudah mencapai target saja insentifnya sudah Rp 1.0000.000.00 (satu juta rupiah), belum lagi nantik mereka ada penareka nantik insentifnya ada lagi. Beda dengan collection yang lain bng kalo di saya ini sudah yang nungguak beberapa bulan belum di bayar.

Sanksi itu kalau sudah tidak sampai target itu udah dapat sanksi bng yaitu berupa SP. Jika bulan berikutnya lagi ngak capai juga nantik diberikan SP2 dan begitu seterusnya sampai SP3 kalo dah SP 3 berarti perusahaan sudah butuh mengeluarkan karyawan tersebut.

- **Apa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sering dilakukan perusahaan dan memberikan dampak baik bagi perusahaan?**

Jawaban : untuk strategi yang selalu dilakukan evaluasi kinerja dan promosi karna anggota saya setiap harinya selalu saya berikan wejangan bagaimana cara dilapangan dan selalu menanyakan apa masalah yang dihadapi dilapangan dan itu kita mencari solusinya bersama-sama bagaimana jalan keluarnya, dan promosi sebagai acuan mereka bekerja agar sesegara mungkin menjadi karyawan tetap atau naik jabatan. Yang kedua itu pemberian bonus dan sanksi, karna pemberian bonus berupa uang merupakan pemberi semangat mereka untuk menjalankan kinerjanya dengan baik, semakin baik kinerja semakin baik pulak bonus yang mereka dapatkan. Untuk sanksi biasanya mereka yang sudah mendapatkan sanksi akan berusaha sebaik mungkin agar sanksi itu hilang dengan cara memperbaiki kinerja agar bulan depan tidak mendapatkan sanksi lanjutan.

- **Apakah dengan pengelolaan sdm yang dilakukan sudah mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan? (efektif ,efisien, kualitas,ketepatan, produktivitas, keselamatan)**

Jawaban : saya rasa sudah mencapai hasil kinerja yang efektif, efisien, kualitas, ketepatan, produktivitas dan keselamatan dalam mereka bekeja itu berkat kita juga sudah selalu memantau kinerja yang mereka lakukan kalau ada masalah dan kendala bukan kita angkat tangan tapi kita turun tangan untuk menyelesaikannya Bersama-sama.

- **Bagaimana cara memanfaatkan kelebihan dan kekurangan para karyawan supaya menghasilkan kinerja yang maksimal?**

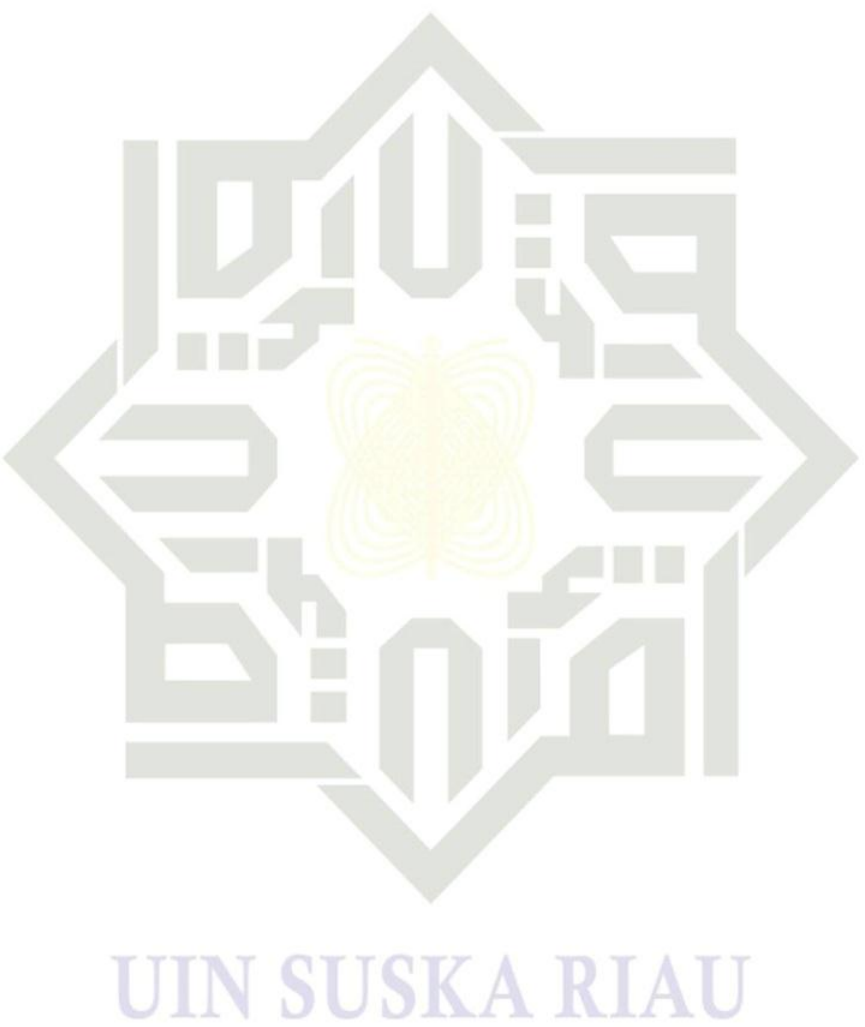
Jawaban : untuk memanfaatkan kelebihan dan kekurangan karyawan, untuk kelebihannya itu anggota saya selalu mau diarahkan dan selalu mendengarkan arahan dari saya, jadi permasalahan yang terjadi dilapangan enak kami menyelesaikannya karna kerja sama yang baik juga dari kami disini. Kekurangannya mungkin kadang kurang disiplin soal absen dan itu selalu sih saya ingatkan jangan sampai gara-gara hal itu terkena SP disiplin.

Bagaimana jika kinerja karyawan menurun dan kurang optimal? Apakah Tindakan yang dilakukan

Jawaban : mengingatkan Kembali apa kewajiban mereka ke perusahaan karna target itu adalah kewajiban mereka jika mereka menyelesaikan kewajibannya maka perusahaan wajib membayarkan gaji dari karyawan tersebut kalau mereka tidak capai target sedangkan itu kewajiban mereka maka kita ingatkan lagi untuk Kembali bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selalu memberikan wejangan dan memberikan masukan sih intinya bng kepada mereka.

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 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.





UIN SUSKA RIAU

Lampiran

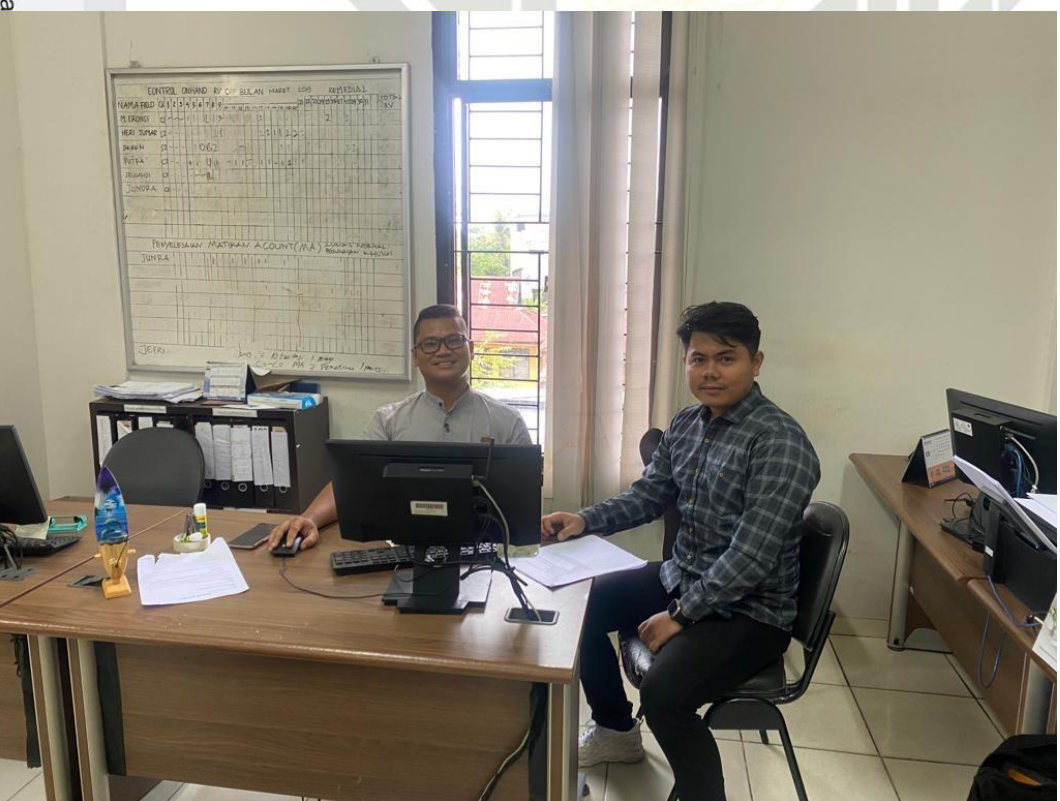
FOTO DOKUMENTASI



- Hak Cipta
- 1. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan:
 - 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
 - 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

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

2. Dilarang mengemukakan dan memperbarik sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- 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.

Nomor : B-2850/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/5/2023 Pekanbaru, 12 Mei 2023 M
Sifat : Biasa 21 Syawal 1444 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Endrianto Ustha, ST, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Aldi Gunawan
NIM : 11970113594
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. FIF GROUP Cabang Teluk Kuantan**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.
Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,


Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



- 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.

FIFGROUP



member of ASTRA

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 001/FIFGROUP-280/IV/2023

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Nomor: B-2007/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Tanggal 27 Februari 2023 tentang izin Riset, maka Kepala Bagian Operational Perusahaan FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan dengan ini menerangkan mahasiswa dibawah ini :

Nama : ALDI GUNAWAN
 NIM : 11970113594
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

benar telah mengadakan Riset di FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan mulai tanggal 13 Desember 2022 s/d 04 Mei 2023 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di FIFGROUP Cabang Teluk Kuantan."

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Teluk Kuantan, 05 Mei 2023
 Management FIFGROUP

M. IRWANSYAH, S.Sos
 Operational Support Section Head



BIODATA PENULIS

Penulis Bernama lengkap Aldi Gunawan, lahir di Pulau Banjar, pada tanggal 05 April 2001, Desa Pulau Banjar, Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara kandung dari pasangan Bapak M.Syarif dan Ibu Tuti Indri.

Penulis menyelesaikan Pendidikan dasar pada SDN 013 Pintu Goban Kari pada tahun 2013 dan Melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada SMPN 4 Teluk Kuantan Pada tahun 2013 selesai pada tahun 2016 dan melanjutkan Sekolah Menengah Atas pada MAN 1 Teluk Kuantan 2016 selesai pada tahun 2019 dan setelah itu melanjutkan Pendidikan pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada program Studi Manajemen.

Dalam masa perkuliahan, peneliti telah melakukan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Kecamatan Kuantan Tengah. Dan telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata pada desa Toar, Kecamatan Gunung Toar, Kabupaten Kuantan Singingi.

Penulis melakukan penelitian pada PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan dengan Judul penelitian “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Di PT. FIFGROUP cabang Teluk Kuantan”. Hasil penelitian ini telah diuji dalam sidang munaqasah (Oral comprehensive) pada hari senin, 26 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis dinyatakan LULUS dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (Ekonomi).

Adapun Moto Hidup Saya " Jadikan Setiap Langkah Sebagai Jejak Kebaikan dan Pembelajaran" jangan Pernah Mundur, Mempelajari hal hal baru dapat membuatmu makin berkembang, terus mencoba dan terus belajar sampai apa yang diinginkan tercapai.