



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

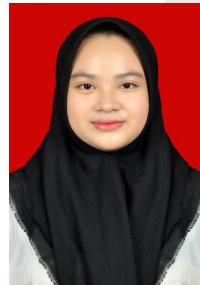
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

**ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN SUMBER DAYA INSANI  
DI CIMB NIAGA SYARIAH CABANG PEKANBARU  
MENURUT PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memenuhi  
Gelar Magister Ekonomi



**Oleh :**  
**KAMILA ALHALIMI**  
**NIM 22390324364**

**UIN SUSKA RIAU**  
**EKONOMI SYARIAH**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1447 H/2025 M**



UIN SUSKA RIAU

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
**كلية الدراسات العليا**  
THE GRADUATE PROGRAMME  
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 P.O.BOX. 1004  
Phone & Facs. (0761) 858832, Site : [pps.uin-suska.ac.id](http://pps.uin-suska.ac.id) E-mail : [pps@uin-suska.ac.id](mailto:pps@uin-suska.ac.id)

### Lembaran Pengesahan

Nama	:	Kamila Alhalimi
Nomor Induk Mahasiswa	:	22390324364
Gelar Akademik	:	M.E. (Magister Ekonomi Syariah)
Judul	:	Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah

Tim Pengaji:

Dr. Herlinda, MA.  
Pengaji I/Ketua

Dr. Muhammad Albahi, M.Si.Ak  
Pengaji II/Sekretaris

Devi Megawati, SE.I., ME.Sy., Ph.D  
Pengaji III

Dr. Desrir Miftah, SE., MM.Ak  
Pengaji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan 09/07/2025



**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.

**PENGESAHAN PENGUJI**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Tim Penguji Tesis, dengan ini mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul : Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah, yang ditulis oleh :

Nama : Kamila Alhalimi

Nim : 22390324364

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah di uji dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pasca Sarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 9 Juli 2024.

Penguji I,

**Dr. Devi Megawati, SE.I., ME.Sy, Ph.D**

NIP.19800829 200604 2 001

Tanggal: Juli 2025

Penguji II,

**Dr. Desrir Miftah, SE., MM.Ak**

NIP.19740412 200604 2 002

Tanggal: Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah

**Dr. Herlinda, M.A**

NIP. 19640508 199303 2 002

**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.

### PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis, dengan ini mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul : Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah, yang ditulis oleh :

Nama : Kamila Alhalimi

Nim : 22390324364

Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah di uji dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pasca Sarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 9 Juli 2025.

Pembimbing I,

Dr. Herlinda, MA

NIP.19640410 201411 2 001



Tanggal: Juli 2025

Pembimbing II,

Dr. Mulia Sosiadv, SE., MM., Ak

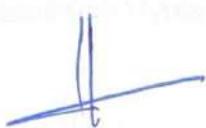
NIP.19761217 200901 1 014



Tanggal: Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah



Dr. Herlinda, M.A

NIP. 19640508 199303 2 002



**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.

Dr. Herlinda, MA  
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

**NOTA DINAS**

Perihal : Tesis Saudara  
Kamila Alhalimi

Kepada Yth,  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
di –  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis  
Saudara ;

Nama : Kamila Alhalimi  
Nomor Induk Mahasiswa : 22390324364  
Program Studi : S2 Ekonomi Syariah  
Judul Tesis : **Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB  
Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif  
Maqashid Syariah**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis  
Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 7 Juli 2025

Pembimbing I (Utama)

Dr. Herlinda, MA

NIP. 19640410 201411 2 001



**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.

Dr. Mulia Sosiady, SE., MM., Ak  
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

**NOTA DINAS**

Perihal : Tesis Saudara  
Kamila Alhalimi

Kepada Yth,  
Direktur Program Pascasarjana  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
di –  
Pekanbaru

*Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis  
Saudara ;

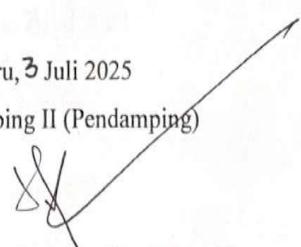
Nama : Kamila Alhalimi  
Nomor Induk Mahasiswa : 22390324364  
Program Studi : S2 Ekonomi Syariah  
Judul Tesis : **Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB  
Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif  
Maqashid Syariah**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis  
Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

*Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 3 Juli 2025

Pembimbing II (Pendamping)

  
Dr. Mulia Sosiady, SE., MM., Ak  
NIP. 19761217 200901 1 014



**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.

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Kamila Alhalimi  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 6 April 2000  
Nomor Induk Mahasiswa : 22390324364  
Program Studi : S2 Ekonomi Syariah  
Fakultas/Universitas : Pascasarjana/UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Judul Tesis : Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB  
Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif  
Maqashid Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Penulisan Tesis sebagaimana judul diatas adalah hasil dari pemikiran dan karya saya sendiri,
2. Semua kutipan pada karya saya ini sudah disebutkan sumbernya sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah,
3. Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari penulisan Tesis ini bukan hasil karya saya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 3 Juli 2025

Saya yang menyatakan,



Kamila Alhalimi

22290324364

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.

## ABSTRAK

### Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah

**Kamila Alhalimi**

**NIM. 22390324364**

Email: [Kamilaalhalimi6@gmail.com](mailto:Kamilaalhalimi6@gmail.com)

Strategi rekrutmen sumber daya insani merupakan faktor kritis dalam kesuksesan institusi perbankan syariah yang memerlukan kesesuaian dengan prinsip-prinsip Islam. CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru sebagai salah satu lembaga keuangan syariah terkemuka menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan strategi rekrutmen yang tidak hanya efektif namun juga selaras dengan nilai-nilai syariah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru dan mengevaluasi kesesuaian dengan perspektif Maqashid Syariah. Metodologi penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui penelitian lapangan (*field research*) yang didukung dengan studi kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data komprehensif mengenai implementasi strategi rekrutmen dan kesesuaian dengan lima aspek Maqashid Syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru telah menerapkan strategi rekrutmen yang komprehensif dan inovatif dengan mengintegrasikan teknologi modern seperti AI-powered screening tools, analytics dashboard, dan program kemitraan dengan institusi pendidikan, meskipun masih menghadapi tantangan keterbatasan kandidat berlatar belakang ekonomi syariah. Evaluasi perspektif Maqashid Syariah mengungkapkan tingkat kesesuaian rata-rata 70-90% dengan implementasi terbaik pada aspek Hifz Al-Din dan Hifz Al-Mal, sementara aspek Hifz Al-Nafs dan Hifz Al-Nasl memerlukan perbaikan signifikan. Penelitian ini menyimpulkan perlunya pengembangan standardized assessment tools dan enhancement program pengembangan spiritual untuk mencapai implementasi Maqashid Syariah yang optimal dalam strategi rekrutmen berkelanjutan.

**Kata Kunci:** strategi rekrutmen, sumber daya insani, Maqashid Syariah, perbankan syariah, CIMB Niaga Syariah

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.

## ABSTRACT

### **Analysis of Human Resource Recruitment Strategy at CIMB Niaga Syariah Pekanbaru Branch According to the Perspective of Maqashid Syariah**

**Kamila Alhalimi**

**NIM. 22390324364**

Email: [Kamilaalhalimi6@gmail.com](mailto:Kamilaalhalimi6@gmail.com)

Human resource recruitment strategies are a critical factor in the success of Islamic banking institutions, which require compliance with Islamic principles. CIMB Niaga Syariah Pekanbaru Branch, as one of the leading Islamic financial institutions, faces challenges in implementing recruitment strategies that are not only effective but also in line with Islamic values. This study aims to analyze the human resource recruitment strategy implemented by CIMB Niaga Syariah Branch Pekanbaru and evaluate its alignment with the Maqashid Syariah perspective. The research methodology uses a qualitative descriptive approach through field research supported by library research to obtain comprehensive data on the implementation of recruitment strategies and their alignment with the five aspects of Maqashid Syariah. The research results show that CIMB Niaga Syariah Pekanbaru Branch has implemented comprehensive and innovative recruitment strategies by integrating modern technologies such as AI-powered screening tools, analytics dashboards, and partnership programs with educational institutions, despite still facing challenges due to the limited number of candidates with a background in Islamic economics. The Maqashid Syariah perspective evaluation revealed an average alignment rate of 70-90%, with the best implementation in the aspects of Hifz Al-Din and Hifz Al-Mal, while the aspects of Hifz Al-Nafs and Hifz Al-Nasl require significant improvement. This study concludes that there is a need to develop standardized assessment tools and enhance spiritual development programs to achieve optimal implementation of Maqashid Syariah in sustainable recruitment strategies.

**Keywords:** recruitment strategy, human resources, Maqashid Syariah, Islamic banking, CIMB Niaga Syariah

## ملخص

استراتيجية توظيف الموارد البشرية هي عامل حاسم في نجاح المؤسسات المصرفية الإسلامية التي تتطلب التوافق التوافق باعتباره أحد المؤسسات المالية، CIMB Niaga Syariah Pekanbaru في مبادئ الإسلام. فرع الإسلامية الرائدة، يواجه تحديات في تنفيذ استراتيجية توظيف لا تكون فعالة فحسب، بل تتوافق أيضاً مع قيم CIMB Niaga الشريعة الإسلامية. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل استراتيجية توظيف الموارد البشرية التي تطبقها فرع بيكانبرو وتقييم مدى تواافقها مع منظور مقاصد الشريعة. تستخدم منهجية البحث نهجاً وصفياً Syariah نوعياً من خلال البحث الميداني (البحث الميداني (مدعوماً بالبحث المكتبي) البحث المكتبي (للحصول على بيانات شاملة حول تنفيذ استراتيجية التوظيف ومدى تواافقها مع الجوانب الخمسة لمقاصد الشريعة. أظهرت نتائج في بيكانبرو قد طبق استراتيجية توظيف شاملة ومبتكرة من CIMB Niaga Syariah البحث أن فرع خلال دمج التكنولوجيا الحديثة مثل أدوات الفرز المدعومة بالذكاء الاصطناعي، ولوحة التحليلات، وبرامج الشراكة مع المؤسسات التعليمية، على الرغم من أنه لا يزال يواجه تحديات تتمثل في محدودية عدد المرشحين ذوي الخلفية الاقتصادية الشرعية. تقييم منظور مقاصد الشريعة كشف عن مستوى توافق متوسط بين 70 و 90٪ مع أفضل تطبيق في جوانب حفظ الدين وحفظ المال، بينما تحتاج جوانب حفظ النفس وحفظ النسل إلى تحسينات كبيرة. تخلص هذه الدراسة إلى ضرورة تطوير أدوات تقييم موحدة وبرامج تعزيز التنمية الروحية لتحقيق التنفيذ الأمثل لمقاصد الشريعة في استراتيجية التوظيف المستدامة.

CIMB Niaga Syariah، الكلمات المفتاحية: استراتيجية التوظيف، الموارد البشرية، مقاصد الشريعة، المصرفية الإسلامية State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR



***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita kepada alam yang terangmenerang yang penuh ilmu pengetahuan. Tesis yang berjudul “Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah”, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Ekonomi (ME) pada Prodi Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Tesis ini saya persembahkan secara khusus kepada kedua orangtua tercinta saya, Ayahanda (alm) Halim Yatim dan Ibunda Rosma Elita, serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti MS., S.E., M.Si., Ak

**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. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag.
3. Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Prof. Dr. Zaitun, M.Ag.
4. Pembimbing Akademik Bapak Prof. KH. Ilyas Husti, MA. yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan motivasi, saran dan kritikan sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
5. Ketua Prodi Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Syariah Pascasarjana Riau sekaligus Pembimbing Utama Ibu Dr. Hj. Herlinda, MA.
6. Sekretaris Prodi Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Syariah Pascasarjana Riau Bapak Dr. Muhammad Albahi, SE, M.Si. Ak, CA.
7. Pembimbing kedua Bapak Dr. Mulia Sosiady, SE., MM., Ak yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Seluruh Dosen-dosen Pascasarjana yang telah memberikan ilmu yang berguna dan bermanfaat bagi penulis.
9. Staf Prodi Ekonomi Syariah dan Staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
10. Seluruh teman-teman Ekonomi Syariah Kelas B angkatan 2023 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan semangat serta dukungan selama perkuliahan hingga selesaiannya penulisan Tesis ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan 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.

dukungan demi terselesaikannya Tesis ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam Tesis ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 4 Juli 2025

**Kamila Alhalimi**  
**NIM. 22390324364**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
ملخص .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Sistematika Penulisan .....	12
BAB II KAJIAN TEORITIS .....	14
A. Landasan Teori .....	14
1. Bank .....	14
2. Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Islam .....	23
3. Strategi Rekrutmen .....	32
4. Maqashid Syariah dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Insani .....	44
5. Keterkaitan antara Rekrutmen Sumber Daya Insani dengan Maqāṣid Syarī‘ah .....	57
B. Penelitian Relevan .....	61
C. Kerangka Konseptual .....	65
BAB III METODE PENELITIAN .....	68
A. Jenis Penelitian .....	68
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	69
C. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	69
D. Teknik Pengumpulan Data .....	71



UIN SUSKA RIAU

E. Teknik Analisis Data .....	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	80
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	80
B. Temuan Penelitian .....	83
C. Pembahasan .....	118
BAB V PENUTUP.....	127
A. Kesimpulan .....	127
B. Saran .....	128
DAFTAR PUSTAKA .....	129

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Gambar Konseptual.....	67
Gambar 4.1	Alur Strategi rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru.....	95



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 TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan.....	61
Tabel 4. 1 Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru.....	90
Tabel 4. 2 Rangkuman Jawaban dari Informan Penelitian Strategi Rekrutmen CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru.....	91
Tabel 4. 3 Tabel Komprehensif Analisis Maqashid Syariah.....	110

## **PEDOMAN TRANSLITERASI**

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Januari 1988, No. 158.1987 dan 0534.b/U/1987. Sebagaimana yang tertera dalam buku pedoman transliterasi bahasa Arab (A Guide to ArabicTransliteration). INIS Fellow 1992.

## A. Konsonan

## Gambar. 0

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	TS	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	KH	ك	K
د	D	ل	L
ذ	DZ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	SY	ء	'
ص	SH	ي	Y
ض	DL		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## B. Vokal Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vocal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* “i”, dan *dommah* dengan “u” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = A misalnya قَلَ menjadi *qala*

Vokal (i) panjang = I misalnya قَلَّا menjadi *qila*

Vokal (u) panjang = U misalnya دُونَ menjadi *duna*

Khusus untuk bacaan *ya'* nisbat, maka tidak boleh diganti dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan *ya'* nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong *wawu* dan *ya'* setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”.

Diftong (aw) = و misalnya menjadi قَوْلُنَ *qawlun*

Diftong (ay) = يَخْرُونَ misalnya menjadi خَيْرُونَ *khayrun*

## C. Ta'Marbuthah

“Ta” marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila Ta” marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالَةُ لِلْمَدْرِسَةِ menjadi alrisalat li al-mudarrisah, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan mudlaf dan mudlafilah, maka ditransliterasikan dengan kalimat berikutnya, misalnya فِي رَحْمَةِ اللهِ menjadi fi rahmatillâh.

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 I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kualitas perekonomian negara banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah sistem perbankan yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang kompeten. Lembaga perbankan memiliki tugas sebagai penghubung antara pemodal sebagai penabung yang memiliki dana surplus untuk disimpan dan terhubung dengan peminjam modal atau yang membutuhkan dana untuk berbagai keperluan, baik konsumsi maupun produksi.<sup>1</sup> Keberhasilan menjalankan fungsi intermediasi ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya insani yang mengelola operasional perbankan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat peran perbankan yang mempunyai fungsi penting dalam sistem perekonomian yang memberi dukungan pada kelancaran peredaran modal. Namun, fungsi strategis ini tidak akan dapat berjalan optimal tanpa didukung oleh sumber daya insani yang memiliki kompetensi, integritas, dan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip syariah.<sup>2</sup> Oleh karena itu, strategi rekrutmen sumber daya insani menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional perbankan syariah.

Di Indonesia sistem perbankan disebut dengan dual banking system, yakni meliputi perbankan konvensional dan perbankan syariah. Saat ini keduanya merupakan sistem layanan perbankan yang mampu berdampingan

<sup>1</sup> Hikmah Munawaroh, Amir, dan Ahmad Hamdi, *Strategi Rekrutmen terhadap Sumber Daya Insani, Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): hlm. 55.

<sup>2</sup> Cintania C. A. Cintania et al., *Sumber Daya Insani yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah, Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 2 (2021): hlm. 35.

**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.

dalam menyediakan jasa layanan perbankan kepada masyarakat.<sup>3</sup> Tentunya operasional kedua sistem perbankan ini diatur dalam peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan harus ditaati oleh seluruh masyarakat secara mandiri maupun kelompok atau lembaga dan lembaga perbankan.<sup>4</sup>

Operasional perbankan syariah menjadi salah satu bagian penopang kegiatan ekonomi Islam di Indonesia. Ekonomi adalah bagian dari mu'amalah, dan mu'amalah merupakan turunan dari syariah dan syariah merupakan bagian yang menyusun Islam.<sup>5</sup> Islam tidak bisa dipisahkan dari perbankan dan perbankan juga tidak bisa dibenturkan dengan Islam. Hal ini menuntut adanya sumber daya insani yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis perbankan, tetapi juga pemahaman yang komprehensif tentang nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah.<sup>6</sup>

Dengan demikian, dalam ajaran Islam bahwa jelas mengatur seluruh tata aturan kehidupan manusia termasuk masalah perekonomian bidang perbankan. Pemikir Islam selalu membahas masalah ini, sehingga berwujud sebuah perbankan syariah yang benar-benar sesuai dengan tuntunan ajaran syariah Islam. Kesempurnaan ini tentu saja harus selalu dilakukan seiring dengan perkembangan pengetahuan umat yang mengiringi perkembangan zaman yang

<sup>3</sup> Leni Sari, Rahmat Muhtadi, dan Mansur, *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*, *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): hlm. 158.

<sup>4</sup> Ibid, hlm 159

<sup>5</sup> Syafira F. Rahmatillah, *Penguatan Peran Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syari'ah Indonesia*, *Al-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 2 (2022): hlm 2-4.

<sup>6</sup> Afdal Yuliar, *Strategi Islamic Human Capital Management dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia*, *Bertuah: Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam* 2, no. 2 (2021): hlm 3-4.

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.

begitu cepat dengan kemajuan hasil teknologi informasi.<sup>7</sup> Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan strategi rekrutmen yang mampu mengidentifikasi dan memilih kandidat yang tepat.

Jelaslah bahwa perbankan syariah pada operasionalnya memegang erat pada aturan dari prinsip ekonomi syariah sesuai dengan konsep Islam, menggunakan konsep keadilan, serta kinerja yang penuh dengan sifat hati-hati. Sehingga lembaga bank syariah ini memiliki tujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan dan pemerataan kesejahteraan rakyat.<sup>8</sup> Pencapaian tujuan mulia ini memerlukan sumber daya insani yang memiliki visi dan misi yang sejalan dengan nilai-nilai syariah.

Dengan demikian sisi yang terpenting dalam bank syariah adalah mengaplikasikan semua sisi sifat dan perilaku maslahah yang diajarkan oleh syariat Islam, aspek keadilan, kejujuran, peduli, tolong-menolong, saling menghargai, persaudaraan, kebersamaan, dan saling menguntungkan adalah nilai-nilai yang menjadi pondasi dasar kinerja perbankan syariah.<sup>9</sup> Nilai-nilai ini harus tertanam dalam diri setiap sumber daya insani yang bekerja di perbankan syariah, sehingga proses rekrutmen harus mampu mengidentifikasi kandidat yang memiliki karakter dan kompetensi sesuai dengan nilai-nilai tersebut.

<sup>7</sup> Ibid, hlm 5.

<sup>8</sup> Riko Pratomo, Denny Yusri, dan Andri Putra Alam, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat, Al-Istimrar: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2024): hlm 69.

<sup>9</sup> Rizki N. Ichsan, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani: Peningkatan Service Excellent Karyawan Bank Syariah di Indonesia, Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 6 (2023): hlm 2.

**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 mengikuti 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.

Segala konsep yang mendasari operasional bank syariah tidak akan berjalan dengan semestinya jika sumber daya insani pada lembaga perbankan ini kurang memahami konsep ekonomi Islam. Tidak diperbolehkan apabila konsep syariah pada sebuah bank hanya sebagai labelisasi yang bertujuan memancing masyarakat peminat aplikasi hukum Islam pada sebuah bank.<sup>10</sup> Hal seperti ini tentunya sangat merugikan, bahkan dapat dipandang sebagai sebuah hal yang menjerumuskan umat pada kebingungan. Oleh karena itu, rekrutmen sumber daya insani harus dilakukan dengan strategi yang tepat untuk memastikan bahwa setiap individu yang bergabung benar-benar memahami dan mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dalam pekerjaannya.

Keinginan masyarakat Indonesia yang beragama Islam menjadikan perbankan syariah semakin diminati. Pengamalan ajaran agama Islam harus masuk ke seluruh kehidupan umat termasuk dalam hal perbankan.<sup>11</sup> Melihat histori bangsa, sejak awal merdeka selalu ada usaha yang dipelopori para ulama di Indonesia untuk mencari bentuk perekonomian yang membantu umat Islam Indonesia mengamalkan ajaran agamanya secara penuh. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan sumber daya insani yang berkualitas dan berintegritas tinggi dalam perbankan syariah semakin mendesak.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Rina Nafisah, *Strategi Manajemen Sumber Daya Insani pada Proses Konversi BPR Mustaqim Aceh, At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah* 12, no. 1 (2020): hlm 29.

<sup>11</sup> Achmad Wahid, *Analisis Kinerja Bank Syariah dengan Maqashid Syariah Index (MSI) dan Profitabilitas*, *Jurnal Akuntansi* 15, no. 2 (2023): hlm 127.

<sup>12</sup> Murni Sari, *Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai*, *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan* 22, no. 1 (2022): hlm 45.

**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.

Dalam konteks manajemen sumber daya insani, Islam telah memberikan panduan yang jelas melalui konsep Maqashid Syariah. Maqashid Syariah merupakan tujuan-tujuan syariah yang hendak dicapai melalui penetapan hukum, yang meliputi lima hal pokok yaitu: memelihara agama (*hifz al-din*), memelihara jiwa (*hifz al-nafs*), memelihara akal (*hifz al-aql*), memelihara keturunan (*hifz al-nasl*), dan memelihara harta (*hifz al-mal*). Kelima aspek ini dapat menjadi kerangka acuan dalam menganalisis strategi rekrutmen sumber daya insani di perbankan syariah.<sup>13</sup>

Strategi rekrutmen yang baik dalam perspektif Maqashid Syariah harus mempertimbangkan aspek pemeliharaan agama dengan memastikan kandidat memiliki pemahaman yang baik tentang syariah dan komitmen untuk menjalankannya.<sup>14</sup> Aspek pemeliharaan jiwa terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Pemeliharaan akal berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan kapasitas intelektual. Pemeliharaan keturunan terkait dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Sementara pemeliharaan harta berkaitan dengan sistem kompensasi yang adil dan transparan.

Seiring dengan perkembangan bisnis dan kebutuhan masyarakat, CIMB Niaga mendirikan CIMB Niaga Syariah pada tahun 2004 sebagai bagian dari pengembangan Unit Usaha Syariah (UUS). Salah satu cabangnya adalah CIMB

<sup>13</sup> Fathia Z. T. Karbaila et al., *Maqashid Shariah Performance on Indonesian Islamic Banking: The Role of Intellectual Capital and Shariah Supervisory Board Reputation and Tenure*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): hlm 1850-1852.

<sup>14</sup> Ibid.

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.

Niaga Syariah Cabang Pekanbaru, yang resmi dibuka pada tahun 2008. Meskipun masih berstatus sebagai Unit Usaha Syariah (UUS) di bawah CIMB Niaga, namun seluruh kegiatan operasional, manajemen, produk, dan layanannya telah sepenuhnya mengikuti prinsip dan ketentuan syariah Islam.

Dengan berlandaskan nilai-nilai integritas, pelayanan prima kepada nasabah, serta inovasi berkelanjutan, CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru hadir untuk memberikan solusi keuangan syariah terbaik bagi masyarakat Riau dan sekitarnya.

CIMB Niaga Syariah menjadi salah satu bank syariah terkemuka di Indonesia yang telah menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya. Sebagai bagian dari CIMB Group, bank ini memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan perbankan syariah yang berkualitas tinggi. Keberhasilan CIMB Niaga Syariah tidak terlepas dari kualitas sumber daya insani yang dimilikinya, yang tentunya dipengaruhi oleh strategi rekrutmen yang diterapkan.

CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru yang terletak di Jl. Sudirman Kota Pekanbaru memiliki posisi strategis dalam melayani masyarakat Riau yang mayoritas beragama Islam. Lokasi bank ini cukup strategis yang berada di keramaian kota dan mudah untuk dijangkau. Sebagai cabang dari bank syariah yang memiliki reputasi baik, tentunya CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan perbankan syariah yang berkualitas, yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya insani yang dimilikinya.

**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.

Berdasarkan observasi awal, CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru memiliki berbagai program rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya insani yang berkualitas. Namun, belum diketahui secara mendalam bagaimana strategi rekrutmen yang diterapkan dan sejauh mana strategi tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip Maqashid Syariah.<sup>15</sup> Hal ini penting untuk dikaji mengingat kualitas sumber daya insani akan sangat mempengaruhi kinerja dan reputasi bank syariah dalam jangka panjang.

Dalam era persaingan yang semakin ketat, bank syariah dituntut untuk memiliki sumber daya insani yang tidak hanya kompeten dalam bidang perbankan, tetapi juga memiliki integritas tinggi dan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip syariah. Oleh karena itu, strategi rekrutmen menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan bank syariah dalam mencapai tujuannya. Strategi rekrutmen yang baik harus mampu mengidentifikasi kandidat yang memiliki kompetensi teknis, komitmen terhadap nilai-nilai syariah, dan karakter yang sesuai dengan budaya organisasi.<sup>16</sup>

Pentingnya strategi rekrutmen yang tepat juga sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 26 yang artinya:

*"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: 'Ya bapakku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik*

<sup>15</sup> Hasil Observasi Awal tanggal 24 Mei 2025.

<sup>16</sup> Qurotul Ayyuniyah, *Maqashid Syariah dalam Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, Academia.edu (2022): 3-5.

**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 kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya'."*

Arti ayat tersebut memberikan panduan bahwa dalam memilih sumber daya insani, perlu mempertimbangkan aspek kompetensi (kuat) dan integritas (dapat dipercaya).

Berdasarkan ayat tersebut jelas bahwa dalam memilih sumber daya insani, Islam mengajarkan untuk mempertimbangkan dua aspek utama yaitu kompetensi dan integritas. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan teknis dan profesional yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan baik. Sementara integritas berkaitan dengan karakter, kejujuran, dan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Kedua aspek ini harus menjadi pertimbangan utama dalam strategi rekrutmen sumber daya insani di perbankan syariah.<sup>17</sup>

Dalam konteks perbankan syariah, kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis perbankan, tetapi juga pemahaman tentang prinsip-prinsip syariah, fiqh muamalah, dan kemampuan untuk mengaplikasikannya dalam praktik perbankan. Sementara integritas mencakup komitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip syariah, kejujuran dalam berinteraksi dengan nasabah, dan dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sejalan dengan Maqashid Syariah.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Titin Pandansari dan Miftahul Mabruroh, *Pengukuran Kinerja Keuangan Bank Syariah Menggunakan Islamicity Performance Index*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 2 (2024): hlm 246.

<sup>18</sup> Ibid, hlm 247.

**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.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa ajaran syariah Islam yang juga mengatur aspek manajemen sumber daya insani memiliki peran dalam mengarahkan manusia untuk selalu berbuat baik dalam bidang muamalah. Ketentuan Islam yang dijalankan sesuai syariah atau apabila mayoritas muslim menjalankan sistem syariah termasuk dalam tatanan manajemen sumber daya insani, maka akan terwujud sebuah budaya Islam yang baik dan mulia, yang akan membawa banyak kebaikan untuk semua umat Islam. Dengan demikian jelaslah bahwa bank syariah mempunyai peran strategis dalam mengantarkan umat pada kesejahteraan dunia dan akhirat.

Dengan demikian, berbagai strategi rekrutmen sumber daya insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru ini perlu untuk dicermati dengan suatu pengkajian melalui penelitian. Analisis terhadap strategi rekrutmen dalam perspektif Maqashid Syariah akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana bank syariah dapat mengoptimalkan proses rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya insani yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan nilai-nilai syariah. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **"Analisis Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah"**.

**B. Batasan Masalah**

Agar fokus penelitian ini semakin terarah maka dibuat batasan permasalahan penelitian yakni hanya berfokus pada kajian menganalisis strategi rekrutmen sumber daya insani yang dilakukan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru, serta menganalisis strategi tersebut melalui perspektif Maqashid



Syariah yang meliputi lima aspek utama: hifz al-din (pemeliharaan agama), hifz al-nafs (pemeliharaan jiwa), hifz al-aql (pemeliharaan akal), hifz al-nasl (pemeliharaan keturunan), dan hifz al-mal (pemeliharaan harta).

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana perspektif Maqashid Syariah terhadap strategi rekrutmen sumber daya insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru?

### D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana strategi rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis bagaimana perspektif Maqashid Syariah terhadap strategi rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru.

### E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan di atas, Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1. Manfaat Ilmiah

- a. Mengupayakan pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan sebagai usaha untuk melengkapi hasil-hasil penelitian yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan fokus kajian yakni tentang strategi rekrutmen sumber daya insani pada perbankan syariah, khususnya dalam perspektif Maqashid Syariah.
- b. Bagi lembaga yang diteliti, penelitian ini berguna untuk memberikan masukan berdasarkan hasil penelitian dan memperluas landasan teoritis melakukan evaluasi di lapangan sehingga dapat memberikan pengetahuan tentang strategi rekrutmen sumber daya insani yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- c. Sebagai usaha dalam menambah koleksi atau bahan bacaan bagi mahasiswa, praktisi perbankan syariah, dan lembaga yang ada kaitannya dengan fokus penelitian, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya insani syariah.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan bahan data yang cukup akurat dan diharapkan bisa menambah wawasan keilmuan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam menetapkan berbagai kebijakan rekrutmen bagi organisasi perbankan syariah.
- b. Secara teoritis, hasil penelitian yang ditulis dalam bentuk tesis dapat digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan di Program

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.

Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN SUSKA Riau, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya insani perspektif syariah.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika merupakan garis besar penyusunan yang bertujuan untuk mempermudah jalan pikiran dalam memaknai secara keseluruhan, sistematika penulisan ini terbagi menjadi beberapa bagian, sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II KAJIAN TEORITIS**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori dasar yang secara umum digunakan dalam menganalisis tentang pengertian bank syariah, fungsi dan peran bank syariah, manajemen sumber daya insani dalam Islam, strategi rekrutmen, konsep Maqashid Syariah, dan keterkaitan antara rekrutmen sumber daya insani dengan Maqashid Syariah.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan seperti jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data penelitian dan metode pengumpulan data.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pembahasan strategi rekrutmen sumber daya insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru dan analisisnya menurut perspektif Maqashid Syariah.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Bank

###### a. Definisi Bank

Jika ingin memahami definisi bank tentuknya kita telusuri dari arti katanya, bank berasal dari bahasa Italia “banco” yang memiliki arti meja yang pada awalnya saat dahulu dipergunakan pada aktivitas pertukaran dan penitipan uang di pasar. Dalam perkembangannya ada beberapa makna secara istilah kata bank yang sebenarnya satu sama lainnya saling sejalan, yakni :

- a. Bank adalah badan usaha yang memiliki tujuan guna melayani kebutuhan perkreditan. Objeknya adalah alat-alat pembayaran atau uang yang berlaku dari orang lain maupun dengan jalan mengedarkan alat-alat pertukaran baru berupa uang giral.<sup>19</sup>
- b. Bank adalah institusi keuangan, penciptaan uang, pengumpulan dana dan pemberian perkreditan, sehingga mempermudah pembayaran dan penagihan, sifatnya menstabilkan kondisi pasar moneter dan mendorong pertumbuhan ekonomi.<sup>20</sup>
- c. Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, istilah bank diartikan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari

<sup>19</sup>Simorangkir, *Dasar-Dasar Mekanisme Perbankan*, Jakarta: Aksara Persada, 2009, hlm. 121.

<sup>20</sup>Maleyu Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Akasaa, 2012, hlm. 14

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.<sup>21</sup>

Dengan diketahuinya beberapa definisi di atas, maka jelaslah bahwasannya kata bank bermakna sebagai sebuah lembaga keuangan dalam bentuk badan usaha yang menyelenggarakan penghimpunan dana dari masyarakat, dan dana yang terkumpul diusahakan melalui program pinjaman atau pembiayaan kepada masyarakat yang memerlukan. Program pembiayaan atau peminjaman uang yang diselenggarakan oleh pihak bank dijalankan dengan prinsip asas saling menguntungkan para pihak yang terlibat, sesuai dengan aspek kebermanfaatan, pemenuhan kebutuhan dan hal lain yang berkaitan dengannya.

**b. Fungsi dan Peran Bank**

Tentunya suatu organisasi atau yang bergerak dalam sebuah bidang usaha memiliki peran dan fungsi dan pada kehidupan masyarakat. Perbankan yang beroperasional di bidang perekonomian dalam pengelilaan keuangan tentunya jelas memiliki peran dalam memberikan dukungan terhadap stabilitas ekonomi negara sebagai sebuah sistem.

Dengan demikian dapat diberikan asumsi bahwa bank memiliki fungsi sebagai lembaga keuangan yang bertugas sebagai perantara keuangan antara pihak penabung yang memiliki dana lebih dan pihak yang membutuhkan karena kurang dana. Melalui perbankan, uang yang

---

<sup>21</sup>Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan

**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.

dikumpulkan dari penabung dipinjamkan kepada perorangan, kelompok, atau lembaga usaha yang mengajukan pinjaman modal, yang akhirnya dana tersebut mendatangkan manfaat atas kedua pihak melalui akad perjanjian.

Pemodal yang menabung atau masyarakat yang menyipakan uang menjadi pemodal, dan uang tersebut disalurkan oleh pihak bank kepada peminjam dalam bentuk program pembiayaan atau kredit.<sup>22</sup> Jadi dapat dipahami bahwa bank memiliki fungsi sebagai agent of trust, agent of development, serta agent of services.<sup>23</sup> Fungsi ini berguna untuk memberikan layanan sistem keuangan secara maksimal pada kebutuhan masyarakat dalam membangun ekonominya.

Pada bidang perekonomian sektor riil atau perdagangan sangat memerlukan layanan perbankan. Ini tentunya memberi peluang yang segar pada umat yang memiliki kelebihan uang untuk mengembangkan uang melalui melekatkan uangnya di bank atau berinvestasi. Implikasinya berwujud pada pembangunan ekonomi masyarakat yang makin berkembang.

Hal inilah yang menurut Djumhana bahwa bank dapat menjadi lembaga usaha yang bersifat sebagai agen pembangunan dengan peran sebagai penunjang pembangunan melalui pemerataan, dukungan pada pertumbuhan perekonomian, dan menjaga kestabilan stabilitas ekonomi

<sup>22</sup>Muchdarsyah Sinungan, Manajemen Dana Bank, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hlm. 6

<sup>23</sup>Sigit Triandaru dan Totok Budisantoso, Bank dan Lembaga Keuangan Lain, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hlm. 16

**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 pada akhirnya menunjang meningkatnya kesejahteraan rakyat secara merata di seluruh Indonesia.<sup>24</sup>

Tata kelola yang baik tentunya sangat penting dalam mendukung fungsi perbankan berjalan secara maksimal sebagai badan pelayanan publik. Jika perbankan dikelola dengan baik dan profesional, maka akan memberikan dukungan positif bagi pengembangan perekonomian bangsa dan negara, dan tentu sebaliknya, apabila sistem perbankan dikelola secara tidak profesional, maka akan mengganggu jalannya perekonomian sehingga menghadirkan kemerosotan dalam sistem ekonomi suatu negara. Untuk itulah jelas bahwa tata aturan yang telah dibuat pemerintah termasuk pada perbankan syariah patut dipedomani secara baik, agar fungsi dan peran perbankan dalam pembangunan nasional di negara kita ini dapat berjalan sesuai dengan apa yang kita inginkan.

Perbankan diharapkan dapat mempersiapkan dana yang lebih dalam mendukung sisi pertumbuhan perekonomian karena adanya modal yang cukup besar. Sumber dana dari masyarakat harus tersalurkan pada pihak yang tepat, sehingga sangat diperlukan analisis sebelum menyalurkan kredit pembiayaan dan permodalan. Sistem ekonomi yang berjalan secara baik dengan dukungan tata kelola atau manajemen perbankan yang profesional akan meningkatkan kelancaran sistem ekonomi yang berimbang pada peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat secara luas. Inilah sesungguhnya peran yang diambil oleh institusi perbankan yakni

---

<sup>24</sup>Djumhana, *Hukum Perbankan di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti. 2000. hlm. 3

**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.

mendukung kinerja sistem ekonomi dalam mensejahterakan masyarakat secara luas.

Asas kepercayaan sangat penting bagi perbankan menjalankan tugasnya sebagai agent of trust, penyaluran dana dapat dilakukan apabila dana tersedia memadai hasil dari kepercayaan investor pada profesionalisme bank. Keyakinan dari masyarakat perlu dijaga, dengan fakta bahwa bank adalah penyalur keuangan yang dapat mengatasi problema kesalahan, sehingga ada jaminan bahwa bank tidak akan bangkrut. Sebaliknya pihak bank baru boleh menyalurkan dana apabila debitur memang dianalisis memiliki kejujuran yang menumbuhkan kepercayaan analis bank. Jadi sistem kepercayaan yang dibangun haruslah timbal balik antar para pihak yang terlibat.

Sejalan dengan hal di atas Sigit Triandaru dan Totok Budisantoso menjelaskan bahwa kepercayaan bank muncul apabila debitur mampu memberikan keyakinan bahwa ia sungguh akan menggunakan pinjaman sesuai kebutuhan, peminjam harus bisa menggunakan dana pinjaman secara efektif, peminjam dapat membayar cicilan sesuai dengan jumlah yang disepati saat jatuh tempo.<sup>25</sup> Apabila kejalesan identitas dari pihak bank dan dari pihak calon nasabah transparan dan berkualitas baik, niscaya masalah dikemudian hari kemungkinan tidak akan ditemui, semisal pembiayaan bermasalah dan hal mudarat lainnya

---

<sup>25</sup>Sigit Triandaru dan Totok Budisantoso, Bank dan Lembaga Keuangan Lain, hlm.16

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.

### c. Bank Syariah

Modal berupa uang masyarakat yang dikumpulkan di bank dalam bentuk simpanan harus diprogramkan untuk dikembangkan sehingga berputar dalam bentuk pembiayaan atau kredit, dapat juga dalam bentuk lainnya, tentu tujuannya adalah guna meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Term Syariah berasal dari bahasa Arab, dari akar kata syara'a yang berarti jalan, cara, dan aturan. Dalam arti luas, syariah diartikan sebagai keseluruhan ajaran, tuntunan, dan norma-norma yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW,. Ketentuan itu berisi tata aturan kehidupan manusia mulai dari hal keimanan hingga aspek perilaku praktis. Jadi jelaslah bahwa term syariah merupakan seluruh ajaran Islam yang secara umum meliputi dua bidang yakni ajaran tentang aqidah, dan ajaran perilaku dalam kehidupan keseharian. Bank syariah merupakan lembaga yang seluruh aktivitas program dan produknya sesuai dengan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.<sup>26</sup>

Untuk memaksimalkan peranannya secara operasional perbankan syariah memiliki prosedur yang disusun secara lokal dan nasional. Untuk itu kegiatan operasional bank syariah secara global meliputi tiga bentuk aktivitas yakni :

<sup>26</sup>Ascarya, Akad dan Produk Bank Syariah, Jakarta: Bank Indonesia, 2006, hlm. 11

**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. Funding, yakni aktivitas penghimpunan dana. mekanisme yang dilakukan biasanya berupa tabungan, giro, serta deposito.
- b. Lending, yakni aktivitas penyaluran dana. Bentuk aktivitasnya adalah program pembiayaan mudharabah, murabahah, musyarakah, ijarah, dan qardh.
- c. Jasa Bank, yakni aktivitas bank dalam bidang usaha jasa, dapat berupa penyediaan bank garansi (kafalah), letter of credit (L/C), hiwalah, wakalah dan jual beli valuta asing.<sup>27</sup>

Pada perbankan syariah terdapat ciri khasnya yang berbeda dibanding perbankan konvensional, diantaranya yakni selalu patuh pada sistem penerapan jual beli, dan penerapan pencarian sisi keuntungan dengan skema bagi hasil. Jadi perbankan syariah tidak menggunakan istilah kredit dan bunga. Dengan demikian penerapan jual beli dan skema bagi hasil menjadi alternatif yang dapat dipilih masyarakat dalam hal menghindari perkreditan dan bunga yang sebagian besar masyarakat muslim menganggapnya perbuatan riba yang dilarang keras dalam ajaran Islam.

Pada Undang Undang Nomor 21 Tahun 2008 Pasal 1 Butir 25 huruf a secara eksplisit menyatakan adanya frase imbalan atau bagi hasil sebagai manfaat yang bisa diambil bank dari skema pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. Dalam perundangan tersebut yang termaktub pada Pasal 1

---

<sup>27</sup>Abdul Ghafur Anshori, *Tanya Jawab Perbankan Syari'ah*, Yogyakarta: UII Press, 2008, hlm.85

**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.

dikatakan bahwa pembiayaan merupakan penyediaan dana atau tagihan yang dipersamakan dengan itu, berupa :

- a. Bentuk transaksi yang dijalankan mudarabah dan musyarakah dengan skema sistem bagi hasil;
- b. Menjalankan transaksi sewa menyewa dalam bentuk ijarah atau sewa beli dan dalam bentuk ijarah muntahiya bittamlik
- c. Transaksi jual beli dalam bentuk piutang murabahah, salam dan istisna
- d. Transaksi pinjam meminjam dalam bentuk piutang qardh
- e. Transaksi sewa menyewa jasa dalam bentuk ijarah untuk transaksi multijasa berdasarkan persetujuan dan kesepakatan antara bank syariah dan unit usaha syariah dan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai dan diberi fasilitas dana untuk mengembalikan dana tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan ujrah, tanpa imbalan bagi hasil.<sup>28</sup>

Aktivitas penyaluran modal pada sistem perbankan syariah merupakan sarana penyediaan dana atau pinjaman yang dapat dipersamakan, berdasarkan suka sama suka dan persetujuan antar bank dengan pihak peminjam. Pihak peminjam memiliki kewajiban untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu yang telah ditentukan, biasanya cicilan perbulan, ditambah imbalan atau bagi hasil.<sup>29</sup>

<sup>28</sup>Adrian Sutedi, *Perbankan Syari'ah: Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*, hlm. 67

<sup>29</sup>Abdul Ghafur Anshori, *Tanya Jawab Perbankan Syari'ah*, hlm. 53

**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 mengikuti 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.

Pada sistem pembiayaan perbankan syariah tidak ada istilah paksaan, jelas bahwa prinsip yang dijalankan adalah transparansi, kejujuran dan saling menyetujui apa yang telah disepakati dengan kesukarelaan. Program pembiayaan yang berjalan harus tetap berjalan sesuai dengan ketentuan syariah yang telah disepakati. Pengawasan dari kedua belah pihak harus tetap dijalankan, walaupun telah ada asas kepercayaan yang dibangun sejak awal kesepakatan.

Secara operasionalnya, perbankan syariah menyeimbangkan dua aspek yang mesti terpenuhi yakni selalu sesuai dengan ketentuan hukum islam. Aspek syar'i maksudnya adalah selalu sesuai dengan ketentuan hukum islam. Sedangkan arti pencapaian keuntungan dari sisi ekonomi adalah selalu menimbang akan mendapatkan keuntungan bagi bank syariah dan azas ini juga memperhatikan manfaat dan keuntungan bagi nasabah.<sup>30</sup>

Dalam setiap proses pembiayaan, aspek persetujuan atau kesepakatan suka sama suka kedua belah pihak terus menjadi pantauan dan menjadi syarat sahnya pembiayaan. Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam pembiayaan oleh perbankan syariah tidak ada mengandung unsur paksaan. Kebaikan atau kebermanfaatan untuk umat secara umum merupakan tujuan akhir dari lembaga perbankan syariah. Berikut secara rinci tujuan-tujuan tersebut yang dapat diuraikan sebagai berikut :

<sup>30</sup>Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2008, hlm.16

**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. Peningkatan perekonomian umat
- b. Usaha dapat ditingkatkan kualitasnya dengan penambahan modal
- c. Peningkatan produksi usaha
- d. Tersedianya lapangan kerja baru

Dari beberapa tujuan yang diungkapkan di atas yang merupakan tujuan hadirnya perbankan syariah jelas bahwa semuanya merupakan satu kesatuan tujuan yang saling berkait, tidak bisa diurai pencapaiannya satu persatu. Memang tidak jauh berbeda konsepsi pembiayaan bank syariah dengan konsep kredit bank konvensional. Kedua lembaga ini tentunya sama-sama mengharapkan keuntungan, perbedaannya menurut Kasmir bahwa bank syariah untung dengan skema bagi hasil, sedangkan bank konvensional keuntungannya diharapkan dari sistem bunga.<sup>31</sup> Dengan skema sistem bagi hasil menjadikan kebermanfaatan sebuah program pembiayaan jelas akan meliputi kedua belah pihak yang terlibat.

## 2. Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Islam

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani dalam Islam

Sebelum ada istilah sumber daya insani, beberapa orang lebih umum mendengar dan menggunakan kalimat sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia itu seendiri lebih merujuk pada aspek manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi, termasuk keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu. Dalam hal

<sup>31</sup>Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 73

**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.

ini, cenderung lebih fokus pada aspek administratif dan operasional, seperti pengelolaan karyawan, pelatihan dan pengembangan karir.

Dan untuk istilah Sumber Daya Insani (SDI) lebih menekankan pada nilai kemanusiaan dan potensi individu. Sumber daya manusia sendiri mencakup pada aspek moral, etika dan spiritual dari manusia. Dalam konteks maqashid syariah, penggunaan sumber daya insani dapat menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan dan pengembangan individu secara holistik, bukan hanya sebagai alat mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga pemilihan kata Sumber Daya Insani lebih tepat karena mencerminkan rekrutmen yang tidak hanya mempertimbangkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pendekatan yang lebih komprehensif terhadap manusia, termasuk aspek spiritual dan nilai-nilai etika.

Manajemen sumber daya insani dalam perspektif Islam merupakan suatu konsep pengelolaan manusia yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan moral Islam dengan praktik manajemen modern. Secara etimologi, istilah "insani" berasal dari bahasa Arab yang berarti "manusiawi" atau "berkaitan dengan manusia", yang lebih mencerminkan dimensi kemanusiaan yang holistik dibandingkan dengan istilah "manusia" semata.<sup>32</sup> Dalam konteks manajemen Islam, sumber daya insani dipandang

<sup>32</sup> Tim Peneliti BSI Gadai Emas Bangkalan, "Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan," *Ulmuna: Jurnal Studi Keislaman*, 2023, hlm 3-4.

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.

sebagai amanah (kepercayaan) dari Allah SWT yang harus dikelola dengan penuh tanggung jawab dan keadilan.

Menurut Rivai, manajemen sumber daya insani dalam Islam adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat yang dilandasi oleh nilai-nilai Islam.<sup>33</sup> Konsep ini menekankan bahwa pengelolaan manusia tidak hanya berorientasi pada aspek material dan produktivitas semata, melainkan juga memperhatikan dimensi spiritual, moral, dan sosial yang sejalan dengan ajaran Islam.

Dalam perspektif Al-Quran dan Hadits, manusia memiliki kedudukan yang mulia sebagai khalifah di muka bumi. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 yang menyebutkan tentang pengangkatan manusia sebagai khalifah. Kedudukan ini menunjukkan bahwa manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan potensi yang ada di bumi, termasuk dalam konteks organisasi dan manajemen. Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari konsep khalifah yang

---

<sup>33</sup> Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen SDM untuk Perusahaan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm 67-69.

**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.

mengharuskan manusia untuk bertindak adil, bertanggung jawab, dan senantiasa mengingat Allah dalam setiap aktivitasnya.<sup>34</sup>

Karakteristik utama manajemen sumber daya insani dalam Islam adalah adanya keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat (tawazun), keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan ('adl), transparansi dan kejujuran (amanah), serta orientasi pada kemaslahatan bersama. Konsep ini juga menekankan pentingnya pengembangan potensi insani secara holistik, meliputi aspek intelektual, spiritual, emosional, dan sosial, sehingga dapat menciptakan individu yang tidak hanya produktif secara ekonomi tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi.

**b. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Insani dalam Islam**

Prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya insani dalam Islam bersumber dari Al-Quran, Hadits, dan ijtihad para ulama yang telah mengembangkan konsep-konsep manajemen berdasarkan ajaran Islam. Prinsip-prinsip ini menjadi landasan filosofis dan operasional dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Prinsip pertama adalah Tauhid (unity), yang merupakan fondasi utama dalam setiap aktivitas Muslim. Dalam konteks manajemen sumber daya insani, prinsip tauhid mengharuskan bahwa seluruh aktivitas pengelolaan manusia harus diorientasikan untuk mencapai ridha Allah SWT. Hal ini berarti bahwa setiap kebijakan, prosedur, dan praktik

---

<sup>34</sup> Ibid, hlm 70.

**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.

manajemen harus sejalan dengan ajaran Islam dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai spiritual. Prinsip tauhid juga menekankan bahwa manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang memiliki fitrah baik, sehingga pendekatan manajemen harus mampu mengoptimalkan potensi fitrah tersebut.<sup>35</sup>

Prinsip kedua adalah Khilafah (stewardship), yang menekankan bahwa manusia adalah khalifah atau wakil Allah di muka bumi. Dalam konteks organisasi, setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengelola amanah yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya.<sup>36</sup> Prinsip ini mengharuskan adanya akuntabilitas yang tinggi dalam setiap tindakan dan keputusan manajemen, serta kesadaran bahwa semua akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT.

Prinsip ketiga adalah 'Adalah (justice), yang menjadi dasar dalam perlakuan terhadap sumber daya insani. Keadilan dalam Islam bersifat komprehensif, meliputi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Dalam praktik manajemen, prinsip keadilan harus diterapkan dalam sistem rekrutmen, seleksi, kompensasi, pengembangan karir, dan penilaian kinerja. Keadilan juga berarti memberikan hak dan kewajiban yang proporsional kepada setiap individu sesuai dengan kemampuan dan kontribusinya.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), hlm 121.

<sup>36</sup> M. Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm 100-105.

<sup>37</sup> Ibid. hlm 105.

**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.

Prinsip keempat adalah Amanah (trustworthiness), yang mengharuskan setiap individu dalam organisasi untuk menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dalam manajemen sumber daya insani, prinsip amanah diterapkan melalui transparansi dalam komunikasi, kejujuran dalam pelaporan, dan integritas dalam pelaksanaan tugas. Prinsip kelima adalah Ta'awun (cooperation), yang menekankan pentingnya kerjasama dan saling membantu dalam mencapai tujuan bersama. Prinsip ini mendorong terciptanya budaya organisasi yang kolaboratif dan saling mendukung.<sup>38</sup>

**c. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam**

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya insani dalam perspektif Islam mengadopsi fungsi-fungsi manajemen konvensional namun dengan penambahan dimensi spiritual dan moral yang khas Islam. Setiap fungsi manajemen harus dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai Islam dan orientasi pada pencapaian falah (kesuksesan dunia dan akhirat).

Fungsi perencanaan sumber daya insani dalam Islam dimulai dengan konsep niat (intention) yang benar dan orientasi pada tujuan yang halal. Perencanaan harus didasarkan pada prinsip maslahat (kemaslahatan) yang mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan individu atau kelompok tertentu. Dalam tahap perencanaan, organisasi Islam harus

---

<sup>38</sup> Ibid, hlm 106.

## 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.

mempertimbangkan aspek *spiritual development, moral character building, dan professional competency development* secara seimbang.<sup>39</sup> Perencanaan juga harus memperhatikan prinsip *tadrij* (gradual development) yang mengakui bahwa pengembangan manusia memerlukan proses yang bertahap dan berkelanjutan.

Fungsi pengorganisasian dalam Islam menekankan pada pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing individu. Konsep "*man kana fi hajati akhihi kana Allah fi hajatihi*" (*barang siapa yang membantu saudaranya, maka Allah akan membantunya*) menjadi landasan dalam menciptakan struktur organisasi yang saling mendukung. Pengorganisasian juga harus memperhatikan prinsip *shura* (musyawarah) dalam pengambilan keputusan, sehingga setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses organisasional.

Fungsi pengarahan dalam manajemen Islam tidak hanya fokus pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pembentukan karakter dan pengembangan spiritual karyawan. Konsep *qudwah hasanah* (teladan yang baik) menjadi sangat penting dalam fungsi pengarahan, di mana pemimpin harus menjadi contoh dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan

<sup>39</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hlm 45.

**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.

sehari-hari. Pengarahan juga mencakup aspek ta'lim (pembelajaran) dan tarbiyah (pendidikan karakter) yang berkelanjutan.

Fungsi pengendalian dalam Islam tidak hanya bersifat eksternal melalui sistem monitoring dan evaluasi, tetapi juga menekankan pada pengendalian internal melalui konsep muraqabah (self-monitoring) dan taqwa (ketakwaan). Setiap individu didorong untuk memiliki kesadaran bahwa Allah SWT senantiasa mengawasi setiap tindakan dan niatnya. Sistem pengendalian juga harus memperhatikan prinsip tasamuh (toleransi) dan hikmah (wisdom) dalam menghadapi kesalahan dan kekurangan.<sup>40</sup>

#### **d. Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Insani**

Implementasi nilai-nilai Islam dalam praktik manajemen sumber daya insani memerlukan pendekatan yang sistematis dan komprehensif yang mencakup seluruh aspek pengelolaan manusia dalam organisasi. Implementasi ini tidak hanya bersifat normatif tetapi juga praktis yang dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks organisasi modern.

Dalam aspek rekrutmen dan seleksi, implementasi nilai-nilai Islam diwujudkan melalui prinsip equality dan merit-based selection yang tidak membedakan suku, ras, atau status sosial. Proses seleksi harus memperhatikan tidak hanya kompetensi teknis tetapi juga integritas moral dan komitmen spiritual kandidat. Konsep "*inna akramakum 'inda Allah*

---

<sup>40</sup> Ibid, hlm 46.

**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.

*atqakum*" (sesungguhnya yang paling mulia di antara kalian adalah yang paling bertakwa) menjadi landasan dalam menilai kualitas calon karyawan. Proses rekrutmen juga harus transparan dan bebas dari praktik nepotisme atau diskriminasi yang bertentangan dengan ajaran Islam.<sup>41</sup>

Dalam sistem kompensasi dan reward, implementasi nilai-nilai Islam tercermin melalui prinsip keadilan distributif yang memperhatikan kontribusi, kebutuhan, dan kemampuan organisasi. Sistem kompensasi harus memastikan bahwa setiap karyawan menerima hak yang sesuai dengan pekerjaannya, sebagaimana hadits Rasulullah SAW "*a'tu al-ajira ajrahu qabla an yajiffa 'araquhu*" (berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering). Sistem reward juga harus mencakup aspek non-material seperti pengakuan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhan holistik manusia.

Pengembangan sumber daya insani dalam perspektif Islam mencakup tiga dimensi utama: pengembangan intelektual ('aql), pengembangan spiritual (ruh), dan pengembangan fisik (jasad). Program pelatihan dan pengembangan harus dirancang untuk mengoptimalkan ketiga dimensi tersebut secara seimbang. Konsep lifelong learning yang ditekankan dalam Islam melalui perintah "*utlub al-'ilm min al-mahd ila al-lahd*" (tuntutlah ilmu dari buaian hingga liang lahat) menjadi dasar dalam merancang program pengembangan yang berkelanjutan.

<sup>41</sup> Sula, Muhammad. *Manajemen Bank Syariah*. (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm 34-36.

**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.

Sistem penilaian kinerja dalam Islam tidak hanya mengukur hasil kerja (output) tetapi juga memperhatikan proses dan niat (input). Penilaian harus dilakukan secara objektif, adil, dan konstruktif dengan memperhatikan prinsip amar ma'ruf nahi munkar (menyuruh kepada kebaikan dan mencegah kemunkaran). Feedback harus diberikan dengan cara yang bijaksana dan mendidik, sesuai dengan konsep nasihat dalam Islam yang harus disampaikan dengan hikmah, mau'izhah hasanah, dan mujadalah bi allati hiya ahsan.<sup>42</sup>

Dalam menciptakan budaya organisasi yang Islami, implementasi nilai-nilai Islam diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan spiritual dan moral karyawan. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas ibadah, fleksibilitas waktu untuk menunaikan kewajiban agama, dan pembentukan program-program yang mendukung pengembangan karakter Islami. Budaya organisasi harus mencerminkan nilai-nilai seperti persaudaraan (ukhuwah), saling menghormati (ihtiram), dan kepedulian sosial (ta'awun ijtima'i) yang menjadi ciri khas masyarakat Islam.

### 3. Strategi Rekrutmen

#### a. Pengertian Strategi

Kata *strategi* berasal dari bahasa yunani, yaitu *strategos* yang berakar pada kata *stratos* artinya militer dan *ag* artinya memimpin, yang

<sup>42</sup> Ibid. hlm 38.

## 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.

berarti *generalship* atau suatu yang dikerjakan oleh jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Definisi ini juga dikemukakan oleh seorang ahli bernama Clauswitz. Ia menyatakan bahwa strategi merupakan seni pertempuran untuk memenangkan perang. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila istilah strategi sering digunakan dalam kancah peperangan. Istilah strategi pertama kali digunakan di dunia militer.<sup>43</sup>

Jadi jelaslah bahwa definisi strategi melekat pada istilah pelaksanaan gagasan, perencanaan serta eksekusi dalam aktivitas yang memiliki kurun waktu tertentu. Koordinasi antar personil tim kerja sangat menentukan kualitas strategi yang dijalankan. Hal yang patut dilakukan identifikasi faktor pendukung dan penghambat dengan analisa yang mengedepankan prinsip efektif dan efisiensi serta rasional. Penggunaan modal dan dana haruslah tepat sasaran sehingga akan mendatangkan keuntungan dan manfaat yang telah menjadi tujuannya.

Pengertian strategi secara umum ialah suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut tercapai. Sedangkan pengertian strategi secara khusus ialah sebuah tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan.

<sup>43</sup>Rachmat, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Pustaka Setia, 2014, hlm. 2

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 beberapa uraian pengertian tersebut dapat dirangkum bahwa strategi adalah cara atau tindakan terpadu dan komprehensif yang dilakukan oleh perusahaan dalam upacaya mencapai goals perusahaan. Strategi juga dapat dijadikan sebagai pedoman dan acuan perusahaan dalam rangka untuk menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan, sehingga penyusunan strategi tersebut seharusnya menghasilkan keunggulan dan fleksibel serta terciptanya komitmen dan inisiatif oleh semua karyawan perusahaan.

Penyusunan strategi diarahkan dalam skema yang jelas untuk menggapai keunggulan serta fleksibilitas yang semuanya ini menuntut komitmen yang tinggi dan inisiatif kreatif dari seluruh personil. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa strategi memiliki beberapa unsur sebagai berikut :

- 1) Pandangan jauh kedepan
- 2) Mengutamakan kepentingan perusahaan
- 3) Memiliki skop wilayah yang cukup luas
- 4) Tahapan yang mesti dilaksanakan untuk mencapai tujuannya
- 5) Optimalisasi dalam mencapai sasaran
- 6) Desai waktu yang efektif
- 7) Menganalisa lingkungan serta kompetitor
- 8) Kesejahteraan masa depan menjadi acuan
- 9) Unsur utama perusahaan dalam mencapai sukses
- 10) Analisa situasi dan kondisi customer secara tepat
- 11) Pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya alam.

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.

Keseluruhan unsur tersebut terkandung dari makna sebuah strategi yang terurai secara rinci bahwa sesungguhnya merupakan satu kesatuan yang terpadu dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Keseluruhan unsur menyatu sehingga memberi makna pada sebuah definisi atau hakikat sebuah strategi.

### b. Pengertian Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen merupakan suatu pendekatan sistematis dan terencana yang digunakan oleh organisasi untuk menarik, mengidentifikasi, dan memperoleh kandidat terbaik yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Menurut Mathis dan Jackson, strategi rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk menarik individu-individu yang berkualitas untuk melamar pekerjaan pada suatu organisasi.<sup>44</sup> Konsep ini tidak hanya sebatas pada proses pencarian dan pemilihan kandidat, tetapi juga mencakup perencanaan jangka panjang yang mengintegrasikan kebutuhan organisasi dengan kondisi pasar tenaga kerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, strategi rekrutmen dipandang sebagai investasi strategis yang memiliki dampak jangka panjang terhadap kinerja organisasi. Dessler menekankan bahwa rekrutmen strategis adalah proses yang proaktif dan berkelanjutan yang tidak hanya fokus pada pengisian posisi kosong, tetapi juga pada pembangunan employer branding dan penciptaan talent pipeline untuk

<sup>44</sup> Mangkuprawira, Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm 132-133.

**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.

kebutuhan masa depan.<sup>45</sup> Konsep ini mengakui bahwa kualitas sumber daya manusia yang direkrut akan menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Strategi rekrutmen yang efektif harus mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal meliputi budaya organisasi, struktur organisasi, sumber daya yang tersedia, dan tujuan strategis perusahaan. Sementara faktor eksternal mencakup kondisi pasar tenaga kerja, regulasi ketenagakerjaan, perkembangan teknologi, dan dinamika industri. Noe et al. menyatakan bahwa strategi rekrutmen yang berhasil adalah yang mampu mengintegrasikan kedua faktor tersebut dalam satu kerangka kerja yang koheren dan adaptif.

Karakteristik utama strategi rekrutmen yang efektif mencakup orientasi jangka panjang, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan pasar, fokus pada kualitas kandidat, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan kemampuan untuk menarik talenta terbaik. Strategi ini juga harus selaras dengan strategi bisnis organisasi secara keseluruhan, sehingga proses rekrutmen dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam era digital saat ini, strategi rekrutmen juga harus mampu memanfaatkan teknologi informasi dan media sosial untuk memperluas jangkauan dan meningkatkan efektivitas proses rekrutmen.

---

<sup>45</sup> Ibid. hlm 135.

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.

### c. Jenis-Jenis dan Model Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen dapat dikategorikan berdasarkan berbagai kriteria, mulai dari sumber kandidat, pendekatan yang digunakan, hingga tingkat proaktivitas organisasi dalam melakukan rekrutmen. Pemahaman yang mendalam tentang jenis-jenis strategi rekrutmen memungkinkan organisasi untuk memilih pendekatan yang paling sesuai dengan kebutuhan spesifik mereka.<sup>46</sup>

Berdasarkan sumber kandidat, strategi rekrutmen dibagi menjadi dua kategori utama yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal adalah strategi yang mengutamakan pengisian posisi kosong dari dalam organisasi melalui promosi, rotasi, atau transfer karyawan yang sudah ada. Pendekatan ini memiliki keunggulan dalam hal efisiensi biaya, waktu adaptasi yang lebih singkat, dan peningkatan motivasi karyawan existing. Namun, rekrutmen internal juga memiliki keterbatasan dalam hal diversity and fresh ideas yang mungkin dibawa oleh kandidat eksternal.<sup>47</sup>

Rekrutmen eksternal merupakan strategi yang mencari kandidat dari luar organisasi untuk mengisi posisi yang tersedia. Strategi ini memberikan keunggulan berupa akses terhadap talent pool yang lebih luas, injection of new ideas and perspectives, dan kemungkinan memperoleh kandidat

<sup>46</sup> Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hlm 101- hlm 103.

<sup>47</sup> Ibid, hlm 104.

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.

dengan keahlian khusus yang tidak tersedia secara internal. Organisasi yang menggunakan strategi rekrutmen eksternal memiliki akses terhadap berbagai sumber kandidat seperti *job portals*, *recruitment agencies*, *campus recruitment*, *social media platforms*, dan *professional networks*.<sup>48</sup>

Model strategi rekrutmen juga dapat dikategorikan berdasarkan tingkat proaktivitas organisasi. *Reactive recruitment strategy* adalah pendekatan yang dilakukan ketika ada kebutuhan immediate untuk mengisi posisi kosong. Strategi ini bersifat responsif terhadap kebutuhan mendesak dan biasanya memiliki timeline yang ketat. Sebaliknya, *proactive recruitment strategy* adalah pendekatan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk membangun talent pipeline dan employer branding, bahkan ketika tidak ada posisi kosong yang mendesak.<sup>49</sup>

Dalam konteks modern, muncul pula strategi rekrutmen berbasis teknologi yang memanfaatkan artificial intelligence, machine learning, dan big data analytics untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen. Strategi ini mencakup penggunaan applicant tracking systems (ATS), automated screening tools, video interviewing platforms, dan social media analytics untuk mengidentifikasi dan menarik kandidat terbaik. Model ini memungkinkan organisasi untuk melakukan mass customization dalam

<sup>48</sup> Dwi Yuliana, *Analisis Strategi Rekrutmen SDI pada Bank Syariah Indonesia* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023), hlm 34-35.

<sup>49</sup>Ibid, hlm 36.

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.

proses rekrutmen, dimana setiap kandidat dapat menerima pengalaman yang dipersonalisasi sesuai dengan profil dan preferensi mereka.

#### d. Proses dan Tahapan Implementasi Strategi Rekrutmen

Implementasi strategi rekrutmen yang efektif memerlukan pendekatan sistematis yang mencakup berbagai tahapan mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Setiap tahapan memiliki aktivitas spesifik yang harus dilaksanakan dengan cermat untuk memastikan keberhasilan proses rekrutmen secara keseluruhan.

Tahapan pertama adalah workforce planning dan job analysis yang merupakan fondasi dari seluruh proses rekrutmen. Pada tahapan ini, organisasi melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan sumber daya manusia saat ini dan proyeksi kebutuhan di masa depan. Aktivitas ini mencakup identifikasi gap analysis antara ketersediaan dan kebutuhan SDM, analisis *turnover patterns*, dan perencanaan *succession planning*. *Job analysis* dilakukan untuk mengidentifikasi *job specifications*, *job descriptions*, dan *competency requirements* yang diperlukan untuk setiap posisi. Hasil dari tahapan ini menjadi dasar dalam menentukan kriteria seleksi dan strategi rekrutmen yang akan digunakan.<sup>50</sup>

Tahapan kedua adalah pengembangan *recruitment strategy* dan *sourcing plan* yang disesuaikan dengan karakteristik posisi dan target kandidat. Pada tahapan ini, organisasi menentukan *recruitment channels*

<sup>50</sup> Peneliti PT BNI Syariah, *Strategi Rekrutmen Pegawai pada PT.BNI Syariah* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2021), hlm 87.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

yang akan digunakan, timeline implementasi, *budget allocation*, dan *key performance indicators* (KPIs) yang akan digunakan untuk mengukur keberhasilan. *Sourcing plan* mencakup identifikasi sumber-sumber kandidat potensial, pengembangan recruitment messaging, dan persiapan recruitment materials seperti *job advertisements*, *company profiles*, dan *employer branding materials*.

Tahapan ketiga adalah implementasi *recruitment activities* yang mencakup *job posting*, *candidate sourcing*, *initial screening*, dan *candidate engagement*. Aktivitas *job posting* dilakukan melalui berbagai channel yang telah ditentukan dalam *sourcing plan*, dengan memperhatikan *job advertisement design* yang menarik dan *informative*. *Candidate sourcing* dapat dilakukan melalui active sourcing techniques seperti *headhunting*, *networking*, dan *database mining*, maupun *passive sourcing* melalui *job portals* dan *recruitment agencies*. *Initial screening* dilakukan untuk melakukan penyaringan awal terhadap aplikasi yang masuk, menggunakan criteria yang telah ditetapkan dalam *job specifications*.<sup>51</sup>

Tahapan keempat adalah *candidate evaluation* dan *selection process* yang melibatkan berbagai metode assessment untuk mengevaluasi kesesuaian kandidat dengan requirements posisi. Proses ini dapat mencakup *written tests*, *behavioral interviews*, *technical assessments*, *case studies*, dan *reference checks*. Setiap metode *assessment* harus dirancang

---

<sup>51</sup> Ibid, hlm 88.

## 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 mengukur *specific competencies* yang diperlukan untuk posisi tersebut. *Candidate experience management* juga menjadi fokus penting dalam tahapan ini, dimana organisasi harus memastikan bahwa setiap kandidat mendapatkan pengalaman yang positif sepanjang proses seleksi, *regardless of the final outcome*.

Tahapan terakhir adalah onboarding dan recruitment evaluation yang bertujuan untuk memastikan transisi yang smooth bagi kandidat terpilih dan melakukan evaluasi terhadap efektivitas proses rekrutmen. *Onboarding process* harus dirancang untuk membantu new hires dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami *job expectations*, dan mengintegrasikan diri dengan tim kerja. Recruitment evaluation dilakukan untuk menganalisis *recruitment metrics* seperti *time-to-fill*, *cost-per-hire*, *quality of hire*, dan *candidate satisfaction* untuk mengidentifikasi areas for improvement dalam proses rekrutmen di masa depan.<sup>52</sup>

#### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Strategi Rekrutmen

Efektivitas strategi rekrutmen dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi dalam menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat keberhasilan proses rekrutmen. Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor ini memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan strategi rekrutmen mereka dan mencapai hasil yang diinginkan.

---

<sup>52</sup> Nurul Hidayah, *Analisis Strategi Rekrutmen SDI Berbasis Maqashid Syariah di Bank Muamalat Indonesia* (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021), hlm 68.

**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.

Faktor internal organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan efektivitas strategi rekrutmen. Employer branding merupakan salah satu faktor internal yang paling critical, karena mempengaruhi attractiveness organisasi di mata calon kandidat. Organisasi dengan employer brand yang kuat cenderung lebih mudah menarik kandidat berkualitas tinggi dan memiliki bargaining power yang lebih baik dalam proses negosiasi. Organizational culture juga mempengaruhi jenis kandidat yang akan tertarik untuk bergabung dan bertahan dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif, inclusive, dan supportive akan menarik kandidat dengan values yang selaras dan meningkatkan retention rate.<sup>53</sup>

Compensation dan benefits package yang ditawarkan organisasi menjadi faktor internal lain yang sangat mempengaruhi daya tarik organisasi. Competitive compensation tidak hanya mencakup basic salary, tetapi juga comprehensive benefits, career development opportunities, work-life balance programs, dan recognition systems. Organisasi dengan total rewards package yang attractive akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menarik top talents. Selain itu, availability of resources untuk recruitment activities, termasuk budget, technology infrastructure, dan human resources yang dedicated untuk recruitment, juga mempengaruhi

---

<sup>53</sup> Ibid, hlm 70-73.

**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.

kemampuan organisasi dalam mengimplementasikan strategi rekrutmen yang efektif.<sup>54</sup>

Faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas strategi rekrutmen mencakup labor market conditions yang dapat berfluktuasi berdasarkan economic cycles, industry trends, and demographic changes. Dalam tight labor market, organisasi menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menarik kandidat dan mungkin perlu meningkatkan compensation offerings atau menggunakan creative recruitment strategies. Sebaliknya, dalam loose labor market, organisasi memiliki lebih banyak pilihan kandidat tetapi perlu menggunakan more selective screening processes.<sup>55</sup>

Technological advancement juga mempengaruhi landscape rekrutmen secara signifikan. Perkembangan teknologi seperti artificial intelligence, automation, dan social media platforms menciptakan opportunities sekaligus challenges bagi organisasi dalam mengimplementasikan strategi rekrutmen. Organisasi yang mampu mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi terbaru dalam recruitment processes akan memiliki competitive advantage dalam menarik dan mengevaluasi kandidat.<sup>56</sup>

Regulatory environment dan compliance requirements juga mempengaruhi design dan implementation strategi rekrutmen. Organisasi

<sup>54</sup> Mangkuprawira, Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011, hlm 25-29.

<sup>55</sup> Ibid, hlm 30.

<sup>56</sup> Ibid, hlm 31.

## 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 memastikan bahwa recruitment practices mereka comply dengan labor laws, equal employment opportunity regulations, dan data privacy requirements. Non-compliance dapat mengakibatkan legal risks dan reputational damage yang dapat mempengaruhi employer branding secara negatif.

*Competition for talent* dalam industry juga menjadi faktor eksternal yang critical. Dalam industry dengan high demand untuk *specific skills*, organisasi harus mengembangkan differentiated value propositions dan innovative recruitment approaches untuk dapat bersaing dengan competitors dalam menarik top talents. Hal ini mencakup pengembangan unique employer value propositions, strategic partnerships dengan educational institutions, dan investment dalam employer branding initiatives yang dapat membedakan organisasi dari competitors.<sup>57</sup>

#### 4. Maqashid Syariah dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Insani

##### a. Pengertian Maqashid Syariah dalam Perspektif Rekrutmen SDI

Maqashid syariah terdiri atas dua kata yaitu maqasyid dan syariah. Kata maqasyid merupakan bentuk jamak dari maqshad yang berarti maksud atau tujuan, sedangkan syariah mempunyai arti hukum-hukum Allah yang ditetapkan untuk manusia agar menjadi pedoman untuk kebahagian dunia dan akhirat.<sup>58</sup> Dengan demikian, Maqashid syariah diartikan sebagai tujuan-

<sup>57</sup>Ibid, hlm 33.

<sup>58</sup> Siti Rahmawati, *Rekrutmen SDI dalam Perspektif Maqashid Syariah di Bank Syariah Mandiri* (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hlm 67-68.

**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.

tujuan yang hendak dicapai dari suatu penetapan hukum Islam dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya insani.

Dalam konteks manajemen sumber daya insani perbankan syariah, kajian teori maqashid syariah memiliki urgensi yang sangat signifikan. Urgensi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa hukum Islam merupakan hukum yang bersumber dari wahyu Tuhan dan diperuntukkan bagi manusia sebagai pedoman hidup yang komprehensif.<sup>59</sup> Penerapan maqashid syariah dalam rekrutmen sumber daya insani di lembaga keuangan syariah seperti CIMB Niaga Syariah menjadi landasan fundamental untuk memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya memenuhi standar profesional, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islamic dan tujuan syariah.

Perintah dan larangan Allah dalam Al-Qur'an, begitu pula larangan dan perintah dari Nabi Muhammad SAW dalam sunnah yang terumuskan dalam fiqh, menunjukkan bahwa semua ketentuan tersebut mempunyai tujuan tertentu dan tidak sia-sia. Semua memiliki hikmah tersendiri yaitu sebagai rahmat bagi umat manusia, sebagaimana ditegaskan dalam ayat Al-Qur'an, salah satunya surat Al-Anbiya: 107:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: "Dan tidaklah Kami mengutusmu, kecuali menjadi rahmat bagi seluruh alam" (QS. Al-Anbiya: 107)

---

<sup>59</sup> Ibid, hlm 69.

**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.

Al-Syathibi tidak mendefinisikan maqashid syariah hanya sebagai kemaslahatan atau kebaikan dan kesejahteraan umat manusia di dunia semata, tetapi juga mencakup dimensi ukhrawi. Dalam konteks rekrutmen SDI perbankan syariah, hal ini berarti bahwa proses seleksi dan penempatan karyawan harus mempertimbangkan tidak hanya kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga integritas moral dan spiritual yang sejalan dengan prinsip-prinsip syariah.<sup>60</sup>

Kalangan ulama ushul fiqh dalam kaitan penta'lilan dan kemaslahatan sebagai maqashid syariah, tidak ditemukan perbedaan antara mereka yang berteologi Asy'ariyah dan mereka yang menganut teologi Muktazilah. Al-Ghazali, seorang ahli usul ternama di kalangan Asy'ariyah, dan Abu Al-Hasan Al-Basri dari kalangan Muktazilah dalam pandangannya tentang illah, menunjukkan konsensus yang kuat tentang pentingnya maqashid syariah sebagai landasan dalam penetapan hukum dan implementasinya dalam kehidupan praktis.

Dalam karyanya Al-Muwaafaqat, Al-Syathibi mempergunakan kata yang berbeda kaitannya dengan maqashid syariah. Kata-kata tersebut di antaranya maqasyid al-syariah, al-maqasyid al-syariyyah fi al-syari'ah, dan maqasyid min syar'i al-hukm. Walaupun dengan kata yang berbeda, namun mengandung pengertian yang sama yakni tujuan hukum yang diturunkan oleh Allah untuk kemaslahatan manusia dalam segala aspek kehidupannya.

---

<sup>60</sup> Qurotul Ayyuniyah, *Maqashid Syariah dalam Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, Academia.edu (2022): hlm 5-7.

**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.

Menurut Al-Syathibi yang dikutip dari ungkapannya sendiri:

"Sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia dunia dan akhirat". Ungkapan lain yang dikatakan oleh Al-Syathibi: "Hukum-hukum disyariatkan untuk kemaslahatan hamba". Pernyataan dari Al-Syathibi tersebut dapat dikatakan bahwa kandungan maqashid syariah atau tujuan hukum adalah untuk kemaslahatan manusia secara holistik, yang dalam konteks rekrutmen SDI berarti menciptakan sistem yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan potensi insani yang maksimal.

### **b. Pembagian Maqashid Syariah dalam Manajemen SDI**

Pemaparan hakikat dalam maqashid syariah mengemukakan bahwa dari segi substansi, maqasyid syariah adalah kemaslahatan. Dalam konteks manajemen sumber daya insani, kemaslahatan dalam taklif Tuhan dapat berwujud dua bentuk: pertama, dalam bentuk hakiki, yakni manfaat langsung dari arti kausalitas yang berupa pengembangan kompetensi karyawan secara optimal; kedua, dalam bentuk majazi yakni bentuk yang merupakan sebab yang membawa kepada maslahatan, seperti sistem rekrutmen yang adil dan meritokratis.

Kemaslahatan menurut Al-Syathibi dilihat dari sudut pandang dibagi dua yaitu:<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Iqbal Fakhruddin, *Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia - Pendekatan Metode Maqashid Syariah Index dan Sharia Conformity Profitability (Periode 2019–2023)*, Undip Repository (2024): hlm 7-12.



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

## 1) Maqasyid Al-Syar'i (Tujuan Tuhan dalam Rekrutmen SDI)

Maqasyid Al-Syar'i dalam konteks rekrutmen sumber daya insani mengandung empat aspek fundamental:

### a) Tujuan Primordial Rekrutmen: Kemaslahatan Komprehensif

Tujuan awal dari implementasi syariat dalam rekrutmen SDI adalah kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat. Aturan dan prosedur rekrutmen yang diterapkan dalam lembaga keuangan syariah harus berorientasi pada kemaslahatan komprehensif, tidak hanya untuk organisasi tetapi juga untuk individu dan masyarakat luas. Dalam konteks ini, Al-Syathibi mengikuti ulama-ulama sebelumnya membagi maslahat manusia kepada tiga klasifikasi penting:

- **Dhauriyyat (Primer):** Kebutuhan dasar dalam rekrutmen seperti kompetensi minimum, integritas moral, dan kesesuaian dengan nilai-nilai syariah
- **Hajiyyat (Sekunder):** Aspek-aspek yang mendukung efektivitas kerja seperti pengalaman relevan, kemampuan komunikasi, dan adaptabilitas
- **Tahsinat (Tertier/Suplemen):** Elemen-elemen yang menyempurnakan kualitas SDI seperti kemampuan inovasi, kepemimpinan, dan kontribusi sosial

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**b) Syariat sebagai Framework yang Dipahami dalam Rekrutmen**

Al-Syathibi menyebut dua hal penting yang berkaitan dengan pemahaman syariat dalam konteks rekrutmen SDI:

Pertama, syariah diturunkan dalam bahasa Arab (Q.S Yusuf: 2): *إِنَّا*

*أَنْزَلْنَا قُرْآنًا عَرَبِيًّا لَّعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ*

Dalam konteks rekrutmen, hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman yang mendalam terhadap prinsip-prinsip syariah oleh para praktisi HR dalam lembaga keuangan syariah. Sebagaimana Imam Al-Syathibi mengatakan: "Siapa yang hendak memahaminya, maka dia seharusnya memahami esensi ajaran Islam terlebih dahulu".

Kedua, syariat bersifat ummiyyah, artinya syariah diturunkan untuk umat yang dapat memahami dan mengimplementasikannya dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam manajemen sumber daya insani.

**c) Syariat sebagai Pedoman Operasional Rekrutmen**

Menurut Al-Syathibi, adanya taklif dalam konteks rekrutmen tidak dimaksudkan untuk menimbulkan masyaqqa (kesulitan) bagi pelaksananya, tetapi sebaliknya, di balik implementasi prinsip-prinsip syariah ada manfaat tersendiri bagi organisasi, karyawan, dan stakeholder lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### **d) Universalitas Penerapan dalam Sistem Rekrutmen**

Tujuan syariat adalah membawa manusia ke bawah naungan hukum yang adil dan komprehensif. Al-Syathibi menjelaskan bahwa syariat yang diturunkan oleh Allah berlaku untuk semua hambanya tanpa diskriminasi, yang dalam konteks rekrutmen berarti penerapan prinsip equal opportunity dan merit-based selection yang sejalan dengan nilai-nilai Islam.

#### **2) Maqasyid Al-Mukallaf (Tujuan Mukallaf dalam Rekrutmen)**

Dalam konteks manajemen SDI, Al-Syathibi menekankan pada dua hal antara lain:

##### **a) Integritas Niat dalam Proses Rekrutmen**

Tujuan syar'i pada subjek hukum (mukallaf) dalam rekrutmen merupakan manifestasi niat yang benar dalam setiap tahapan proses seleksi. Para praktisi HR dan decision maker harus memastikan bahwa setiap keputusan rekrutmen didasarkan pada tuntunan syariah dan orientasi kemaslahatan, bukan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.

##### **b) Konsistensi dengan Prinsip Syariah**

Siapapun yang menjalankan proses rekrutmen dengan maksud yang tidak sesuai dengan syariah, maka prosesnya dianggap tidak sah menurut perspektif maqashid syariah. Hal ini menekankan

**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.

pentingnya alignment antara prosedur formal dengan substansi nilai-nilai Islamic dalam setiap tahapan rekrutmen.

**c) Unsur-Unsur Maqashid Syariah dalam Rekrutmen SDI**

Maqashid syariah memiliki aspek fundamental untuk pemberlakuan syariah oleh Tuhan dalam segala aspek kehidupan, termasuk manajemen sumber daya insani. Hakikat atau tujuan awal pemberlakuan syariat adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia yang komprehensif. Dalam konteks rekrutmen SDI di CIMB Niaga Syariah, kemaslahatan dapat diwujudkan dan dipelihara melalui implementasi lima pokok unsur menurut As-Syathibi:

**i. Menjaga Agama (Hifz Din) dalam Rekrutmen SDI**

Dalam konteks rekrutmen sumber daya insani di lembaga keuangan syariah, penjagaan agama (hifz din) menjadi prioritas utama. Allah telah memerintahkan kepada hambanya untuk menjalankan kehidupan sesuai dengan ajaran-Nya, termasuk dalam aktivitas profesional dan bisnis.

**ii. Menjaga Jiwa (Hifz Nafs) dalam Lingkungan Kerja**

Hak paling utama yang diperhatikan Islam adalah hak hidup dan keselamatan jiwa. Dalam konteks rekrutmen SDI, penjagaan jiwa mencakup:

**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.

- **Keselamatan dan Kesehatan Kerja:** Sistem rekrutmen harus memastikan bahwa calon karyawan memahami dan berkomitmen terhadap standar keselamatan kerja yang tinggi.
- **Kesejahteraan Psikologis:** Proses seleksi harus mempertimbangkan aspek kesehatan mental dan kemampuan adaptasi kandidat terhadap lingkungan kerja yang positif dan produktif.
- **Perlindungan dari Eksplorasi:** Rekrutmen harus dilakukan dengan transparan dan adil, melindungi kandidat dari berbagai bentuk eksplorasi atau perlakuan yang merugikan.

Sebagaimana dalam Al-Qur'an (QS Al-Baqarah: 178) tentang qishas, prinsip keadilan dan perlindungan jiwa harus menjadi landasan dalam setiap kebijakan rekrutmen dan manajemen SDI.

### iii. **Menjaga Akal (Hifz Aql) melalui Pengembangan Kompetensi**

Islam memandang akal manusia sebagai anugerah terbesar dari Allah. Dalam konteks rekrutmen SDI, penjagaan akal diimplementasikan 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.

- **Seleksi Berdasarkan Kompetensi Intelektual:** Proses rekrutmen harus menilai kemampuan kognitif, analitis, dan problem-solving kandidat secara objektif.
- **Komitmen terhadap Pembelajaran Berkelanjutan:** Kandidat yang dipilih harus menunjukkan motivasi tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya.
- **Inovasi dan Kreativitas:** Rekrutmen harus mengidentifikasi kandidat yang mampu berpikir kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan bisnis perbankan syariah.

Sebagaimana dalam hadits Rasulullah yang diriwayatkan oleh Abu Darda: "Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan menuntunnya menuju surga dan para malaikat akan meletakkan sayap-sayapnya karena senang kepada pencari ilmu..." (HR. Tirmidzi: 2606). Hadits ini menekankan pentingnya orientasi pembelajaran dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam karir profesional.

## 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.

#### iv. Menjaga Keturunan (Hifz Nasl) dan Sustainability Organisasi

Dalam konteks organisasi, menjaga keturunan dapat diinterpretasikan sebagai sustainability dan regenerasi kepemimpinan. Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, yang dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka dalam konteks profesional dan personal.

#### d) Peran Maqashid Syariah dalam Sistem Rekrutmen SDI

Maqashid syariah merupakan ilmu yang memiliki peran strategis dalam pengembangan sistem rekrutmen sumber daya insani (SDI) di lembaga keuangan syariah. Tanpa pemahaman dan implementasi maqashid syariah, organisasi akan kehilangan arah dalam menentukan tujuan dan metode rekrutmen yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam konteks ini, maqashid syariah berfungsi sebagai framework holistik bagi kebijakan rekrutmen, di mana ia memberikan pemahaman tentang prinsip-prinsip hukum syariah baik secara umum (kulliyyah) maupun khusus (juz'iyah). Hal ini memungkinkan lembaga untuk merumuskan kebijakan rekrutmen yang komprehensif, menyeimbangkan antara kebutuhan spesifik organisasi dan prinsip-prinsip universal syariah, serta

**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.

menciptakan sistem yang fleksibel namun tetap konsisten dengan nilai-nilai Islam.<sup>62</sup>

Selanjutnya, maqashid syariah juga berperan dalam interpretasi yang tepat terhadap regulasi dan panduan rekrutmen. Dalam hal ini, maqashid membantu dalam memahami ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits secara kontekstual dan aplikatif dalam praktik manajemen SDI. Implementasi prinsip-prinsip syariah ke dalam prosedur operasional standar, serta harmonisasi antara regulasi pemerintah dan hukum Islam, merupakan bentuk konkret dari peran ini. Tidak kalah penting, maqashid syariah juga berkontribusi dalam menetapkan kriteria dan standar yang tepat dalam proses rekrutmen. Karena nash-nash yang berkaitan dengan kriteria SDI dalam Islam sangat variatif, maka diperlukan interpretasi yang benar untuk menerjemahkan nilai-nilai abstrak ke dalam indikator konkret, sehingga dapat meningkatkan objektivitas dan keadilan dalam proses seleksi.

Dalam menghadapi tantangan rekrutmen kontemporer, maqashid syariah menjadi dasar bagi inovasi metodologi melalui ijтиhad, istihsan, dan istishlah. Ketika tidak ada dalil eksplisit, para praktisi HR dapat mengembangkan metode yang lebih efektif dan maslahat berdasarkan prinsip-prinsip tersebut. Selain itu, maqashid

---

<sup>62</sup> Ibid, hlm 89.

**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 mengikuti 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.

syariah juga mendukung adaptabilitas terhadap dinamika sosial, seperti perubahan teknologi, demografi, serta karakteristik generasi pekerja. Dengan demikian, sistem rekrutmen menjadi lebih responsif terhadap tantangan zaman. Pendekatan ini juga mendorong fleksibilitas dalam menyikapi perkembangan bisnis dan perubahan regulasi yang terus berlangsung.

Penerapan maqashid syariah dalam rekrutmen juga memperhatikan hierarki kebutuhan berdasarkan pandangan Al-Syathibi, yakni maqashid al-daruriyyat (primer), al-hajiiyyat (sekunder), dan al-tahsiniyyat (tersier). Pada tingkat daruriyyat, rekrutmen difokuskan pada pemeliharaan lima unsur pokok (agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta), misalnya dengan memastikan bahwa kandidat memiliki kompetensi dasar, integritas moral, dan kesesuaian dengan nilai-nilai syariah. Pada tingkat hajiiyyat, proses rekrutmen dioptimalkan agar lebih efisien, adil, dan memberikan pengalaman positif bagi kandidat melalui pemanfaatan teknologi, pelatihan asesor, dan standardisasi. Sedangkan pada tingkat tahsiniyyat, sistem disempurnakan dengan praktik terbaik seperti penerapan gamification dalam asesmen, keterlibatan dalam kegiatan CSR, dan pengalaman kandidat yang dipersonalisasi untuk mendukung employer branding.

Sebagai ilustrasi konkret dalam memelihara unsur agama, maqashid syariah diterapkan melalui tiga tingkatan tersebut. Pada

**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.

tahap daruriyyat, perusahaan memastikan kandidat memiliki pemahaman dasar tentang prinsip syariah dan komitmen untuk mengamalkannya. Pada tahap hajiyyat, kandidat diberikan pelatihan dan orientasi mengenai perbankan syariah guna meningkatkan kompetensinya. Sedangkan pada tahap tafsiniyyat, dikembangkan program-program seperti mentoring spiritual dan pelatihan kepemimpinan Islami guna memperkuat karakter keislaman dalam organisasi. Melalui pendekatan ini, sistem rekrutmen SDI di lembaga seperti CIMB Niaga Syariah dapat dioptimalkan secara bertahap, dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga pencapaian keunggulan yang selaras dengan maqashid syariah.

## **5. Keterkaitan antara Rekrutmen Sumber Daya Insani dengan Maqāṣid Syarī‘ah**

Sebelum ada istilah sumber daya insani, beberapa orang lebih umum mendengar dan menggunakan kalimat sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia itu seendiri lebih merujuk pada aspek manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi, termasuk keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh suatu individu. Dalam hal ini, cenderung lebih fokus pada aspek administratif dan operasional, seperti pengelolaan karyawan, pelatihan dan pengembangan karir.

Dan untuk istilah Sumber Daya Insani (SDI) lebih menekankan pada nilai kemanusiaan dan potensi individu. Sumber daya insani sendiri mencakup pada aspek moral, etika dan spiritual dari manusia. Dalam konteks

**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.

maqashid syariah, penggunaan sumber daya insani dapat menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan dan pengembangan individu secara holistik, bukan hanya sebagai alat mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga pemilihan kata Sumber Daya Insani lebih tepat karena mencerminkan rekrutmen yang tidak hanya mempertimbangkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga pendekatan yang lebih komprehensif terhadap manusia, termasuk aspek spiritual dan nilai-nilai etika.

Rekrutmen sumber daya insani (SDI) dalam lembaga keuangan syariah tidak hanya merupakan proses administratif, tetapi juga bagian dari implementasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan profesional. Dalam perspektif Islam, proses ini harus didasarkan pada Maqāṣid Syarī‘ah, yaitu tujuan-tujuan utama syariat Islam yang mencakup lima unsur pokok: menjaga agama (*hifz al-dīn*), menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), menjaga akal (*hifz al-‘aql*), menjaga keturunan (*hifz al-nasl*), dan menjaga harta (*hifz al-māl*). Kelima unsur ini memberikan kerangka nilai yang kuat dalam menyusun kebijakan dan pelaksanaan rekrutmen agar tetap selaras dengan syariah dan kebutuhan zaman.<sup>63</sup>

Dalam proses rekrutmen, penjagaan terhadap agama (*hifz al-dīn*) diterapkan melalui seleksi calon yang memiliki pemahaman dasar tentang prinsip-prinsip syariah dan memiliki komitmen untuk menjalankannya dalam

<sup>63</sup> Fathia Z. T. Karbaila et al., *Maqashid Shariah Performance on Indonesian Islamic Banking: The Role of Intellectual Capital and Shariah Supervisory Board Reputation and Tenure*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): hlm 1852.

## 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.

pekerjaan. Penjagaan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*) dan akal (*hifz al-‘aql*) tercermin dari perlakuan adil dan manusiawi terhadap kandidat, serta menciptakan proses seleksi yang transparan dan bebas dari eksplorasi. Sedangkan penjagaan terhadap harta (*hifz al-māl*) menekankan pentingnya kejujuran dan amanah dalam memilih pegawai yang akan mengelola sumber daya organisasi.

Konsep ini dikuatkan dalam firman Allah Swt. dalam Surah al-Qaṣāṣ (28): 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ أَسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجْرَتِ الْقَوْيُ الْأَمِينُ

Artinya: "Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata: 'Wahai ayahku, ambillah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi terpercaya.'" (QS. Al-Qasas: 26)

Ayat ini menjadi prinsip dasar dalam pemilihan SDI yang unggul secara kompetensi (*al-qawiyy*) dan memiliki integritas moral (*al-amīn*), yang merupakan implementasi langsung dari *maqāṣid* syarī‘ah dalam aspek rekrutmen.

Selain itu, dalam konteks sosial dan perkembangan zaman, *maqāṣid* syarī‘ah juga berperan penting dalam memberikan legitimasi syarī‘i terhadap metode rekrutmen modern yang tidak secara eksplisit disebutkan dalam nash. Prinsip-prinsip seperti *ijtihād*, *istihsān*, dan *istiṣlāh* dapat digunakan untuk merespons dinamika rekrutmen kontemporer dengan tetap mengacu pada

## 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.

kemaslahatan umum. Hal ini selaras dengan firman Allah Swt. dalam Surah al-Hujurāt (49): 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مَنْ ذَكَرْ وَأَنْشَأَ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائلَ لِتَعْارِفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْقَلَكُمْ  
إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ حَبِيرٌ

Artinya: "Wahai manusia! Sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, lalu Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti." (QS. Al-Hujurat: 13)

Ayat ini menunjukkan bahwa keadilan dan ketakwaan adalah landasan utama dalam menilai seseorang, sehingga proses rekrutmen harus bebas dari diskriminasi dan berorientasi pada nilai objektivitas dan ketakwaan.

Dengan demikian, keterkaitan antara rekrutmen SDI dengan maqāṣid syarī‘ah sangat erat baik dalam aspek normatif maupun praktis. Rekrutmen yang sesuai dengan maqāṣid akan menghasilkan sumber daya manusia yang bukan hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki etika Islami yang kuat, sehingga mampu membangun lembaga keuangan syariah yang unggul, terpercaya, dan maslahat bagi umat.

**B. Penelitian Relevan**
**Tabel 2. 1 Penelitian Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahid, A. (2023)	Analisis Kinerja Bank Syariah dengan Maqashid Syariah Index (MSI) dan Profitabilitas	Kuantitatif, Analisis Kinerja MSI	Bank syariah perlu mengoptimalkan aspek maqashid syariah dalam operasionalnya termasuk dalam pengelolaan SDM untuk mencapai tujuan syariah
2	Sari, M. (2022)	Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai	Kualitatif Deskriptif	SDM berkualitas menjadi kunci utama pengembangan perbankan syariah, diperlukan sistem rekrutmen yang sesuai prinsip syariah
3	Karbaila, F.Z.T. (2022)	Maqashid Shariah Performance on Indonesian Islamic Banking: The Role of Intellectual Capital	Kuantitatif, Analisis Regresi	Intellectual capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja maqashid syariah, rekrutmen SDM berkualitas menjadi prioritas
4	Pratama, B.C. (2024)	Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah: Tantangan dan Peluang Dalam Era Digital	Kualitatif Deskriptif	Proses rekrutmen dan seleksi karyawan harus dirancang sesuai prinsip syariah dan beradaptasi dengan era digital
	Fakhruddin, I. (2024)	Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia - Pendekatan Metode Maqashid Syariah Index	Kuantitatif, MSI Analysis	Penerapan maqashid syariah dalam operasional bank termasuk rekrutmen SDM berpengaruh pada kinerja keseluruhan

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 mengikuti 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.

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

6	Supriyanto, T. (2021)	Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan	Kualitatif Normatif	Rekrutmen SDM harus mempertimbangkan aspek akhlak, kompetensi, dan pemahaman syariah sesuai maqashid
7	Pandansari, T. (2024)	Pengukuran Kinerja Bank Syariah Menggunakan Islamicity Performance Index	Kuantitatif Komparatif	Kinerja bank syariah terkait erat dengan kualitas SDM yang direkrut berdasarkan prinsip maqashid syariah
8	Mabruoh, M. (2022)	Implementasi Maqashid Syariah dalam Operasional Bank Syariah Indonesia	Mixed Method	Implementasi maqashid syariah memerlukan SDM yang memahami dan menerapkan nilai-nilai syariah dalam bekerja
9	Ayyuniyah, Q. (2022)	Strategi Pengembangan SDM Bank Syariah Berbasis Maqashid Syariah	Kualitatif Eksploratif	Strategi rekrutmen harus mengintegrasikan aspek hifz al-din, hifz al-nafs, hifz al-aql, hifz al-nasl, dan hifz al-mal
10	Dewi, A.S.(2021)	Peran Modal Sosial dalam Rekrutmen SDM Perbankan Syariah	Kuantitatif Deskriptif	Modal sosial dan literasi syariah menjadi faktor penting dalam proses rekrutmen SDM bank syariah
11	Linda Sari, Ridan Muhtadi, Mansur (2022)	Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Bank Pembangunan Rakyat Syariah	Kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi	Rekrutmen dan seleksi sesuai teori syariah; pelatihan masih kurang seimbang antara materi Tauhid, Syari'ah, dan Muamalah.
12	Sri Fatimah Rahmatillah (2022)	Penguatan Peran Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan	Studi literatur	Perlunya restrukturisasi dan peningkatan kompetensi karyawan; pendekatan

**© Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau<sup>13</sup>**

**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.

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

<b>14</b>	Holisatul Munawaroh, Amir, Ahmad Hamdi (2022)	Syari'ah Indonesia		manajemen dan hukum diperlukan untuk penguatan SDI.
<b>15</b>	Cindy Cintania A, Renaldy Trisna E, Neva Madinatul A, Amala Alvina R, Fitri Nur Latifah (2021)	Strategi Rekrutmen terhadap Sumber Daya Insani	Kualitatif deskriptif	Kombinasi sumber internal dan eksternal dalam rekrutmen; metode tertutup memiliki kelebihan dan kekurangan dalam mendapatkan karyawan berkualitas.
<b>16</b>	Ahmad Ubaidillah, Khozainul Ulum (2021)	Sumber Daya Insani yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah	Kualitatif melalui observasi dan studi dokumen	Rekrutmen dan seleksi sesuai teori syariah; pelatihan perlu keseimbangan materi Tauhid, Syari'ah, dan Muamalah.
<b>17</b>	Ade Yuliar (2021)	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Industri Fesyen Halal	Studi pustaka dengan pendekatan kualitatif	Pengembangan SDI menekankan pada aspek spiritual dan moral; rekrutmen dan seleksi berbasis syariah diperlukan untuk mengurangi risiko ketidakpatuhan syariah.
<b>18</b>	Reza Nurul Ichsan (2023)	Strategi Islamic Human Capital Management dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia	Kualitatif eksploratif	Manajemen SDI Islam harus diimplementasikan dengan sistem rekrutmen yang adil, penanaman nilai-nilai Islam, dan pelatihan yang optimal.
<b>19</b>		Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani: Peningkatan Service Excellent Karyawan Bank	Kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi	Pelatihan dan pengembangan SDI berpengaruh signifikan terhadap peningkatan layanan prima di bank syariah.

**© State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau<sup>17</sup>**

© Hak cipta milik 18 UIN Suska Riau 19	Ragil Pratomo, Diyan Yusri, Anjur Perkasa Alam (2024)	Syariah di Indonesia	Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat	Kualitatif deskriptif	Rekrutmen berdasarkan kemampuan dan nilai-nilai Islam; pelatihan mencakup aspek moral dan spiritual sesuai teori manajemen SDI.
20	Raudhatun Nafisah (2020)	Strategi Manajemen Sumber Daya Insani pada Proses Konversi BPR Mustaqim Aceh	Kualitatif deskriptif	Kualifikasi SDI belum ideal; perlu peningkatan pengetahuan tentang perbankan syariah dan religiositas melalui kegiatan keagamaan.	
	Rihhadatul Aisy Febrianti, Yulia Ratna Anggraini, Yohana Aprilia (2022)	Peran Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah	Kualitatif melalui observasi dan studi dokumen	Pengelolaan SDI dalam rekrutmen dan seleksi sudah sesuai teori syariah; pelatihan dan pengembangan perlu ditingkatkan.	

**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.

## C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun berdasarkan keterkaitan antara strategi rekrutmen sumber daya insani di perbankan syariah dengan perspektif Maqashid Syariah. Penelitian ini berangkat dari latar belakang pentingnya manajemen sumber daya insani dalam Islam, khususnya dalam konteks perbankan syariah yang memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda dengan perbankan konvensional.

Landasan teoritis penelitian mencakup pemahaman mendalam tentang bank syariah sebagai institusi keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip Islam, termasuk fungsi dan perannya dalam sistem ekonomi syariah. Konsep manajemen sumber daya insani dalam Islam menjadi fondasi penting yang menghubungkan aspek spiritual dan profesional dalam pengelolaan karyawan. Strategi rekrutmen sebagai bagian dari manajemen SDM memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa bank syariah mendapatkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki pemahaman dan komitmen terhadap nilai-nilai syariah.

Konsep Maqashid Syariah dengan lima tujuan utamanya (hifz al-din, hifz al-nafs, hifz al-aql, hifz al-nasl, dan hifz al-mal) menjadi kerangka analisis untuk mengevaluasi strategi rekrutmen yang diterapkan. Keterkaitan antara rekrutmen sumber daya insani dengan Maqashid Syariah menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya bertujuan mendapatkan karyawan yang qualified, tetapi juga harus sejalan dengan tujuan-tujuan syariah yang lebih luas.

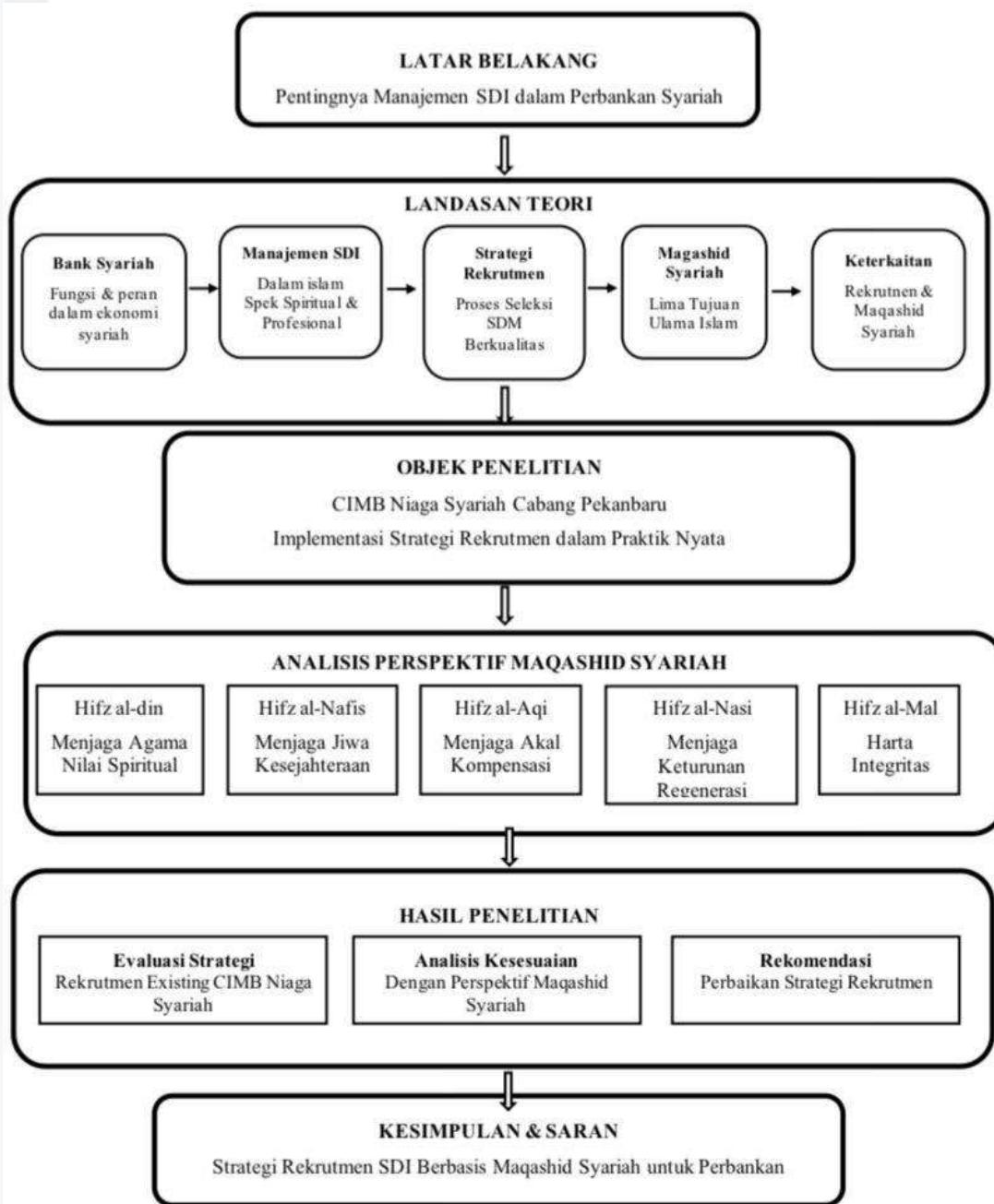
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

Penelitian ini menggunakan CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru sebagai objek studi untuk menganalisis implementasi strategi rekrutmen dalam praktik nyata, kemudian mengevaluasinya menggunakan perspektif Maqashid Syariah untuk memberikan rekomendasi perbaikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

#### 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.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

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

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang didapatkan langsung dari CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran mendalam tentang fenomena sosial yang kompleks, khususnya dalam konteks strategi rekrutmen sumber daya insani di lembaga keuangan syariah.<sup>64</sup>

Data yang diperoleh sangat dibutuhkan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi strategi rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru serta menganalisis kesesuaiannya dengan perspektif maqashid syariah. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami secara komprehensif bagaimana proses rekrutmen dilaksanakan, nilai-nilai syariah yang diterapkan, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan syariah (maqashid syariah) dalam konteks pengembangan sumber daya insani yang berkualitas dan berintegritas.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian kepustakaan (*library research*) yang berfungsi sebagai rujukan untuk mencari literatur-literatur dalam mengumpulkan data tentang strategi rekrutmen sumber daya insani, konsep

---

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), hlm 45.

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.

maqashid syariah, manajemen sumber daya manusia dalam perspektif Islam, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>65</sup>

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini berada di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 454, Pekanbaru, Riau. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru merupakan salah satu unit usaha syariah yang aktif dalam melakukan rekrutmen sumber daya insani dengan berbagai posisi dan tingkatan, sehingga memiliki pengalaman yang relevan untuk diteliti.

Waktu penelitian ini akan berlangsung kurang lebih 3 bulan dimulai dari bulan April 2025 sampai dengan Juli 2025, dengan rincian waktu sebagai berikut: bulan pertama untuk persiapan dan observasi awal, bulan kedua dan ketiga untuk pengumpulan data primer melalui wawancara dan observasi mendalam, serta untuk verifikasi data dan penyelesaian analisis.

## C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun yang berasal dari dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian tersebut. Dalam penelitian ini ada dua sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

<sup>65</sup> Prof. Dr. M. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), hlm 110.

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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari pihak narasumber atau informan melalui wawancara serta observasi secara langsung ke lapangan. Informan adalah orang yang dikategorikan sebagai sumber data dalam penelitian yang memberikan informasi terkait pertanyaan-pertanyaan peneliti tentang strategi rekrutmen sumber daya insani.<sup>66</sup>

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi pada CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru. Informan utama dalam penelitian ini adalah:

- a. Manajer Human Resources Development (HRD)
- b. Staf bagian rekrutmen dan seleksi
- c. Karyawan senior yang memiliki pengalaman dalam proses rekrutmen
- d. Karyawan yang baru direkrut dalam 2-3 tahun terakhir

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang dapat diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder yang dimaksud adalah dokumentasi-dokumentasi yang diharapkan dapat memberi informasi pelengkap dalam penelitian ini.<sup>67</sup>

<sup>66</sup> Zainal Arifin, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cimahi: Cipta Pustaka Media, 2017), hlm 73.

<sup>67</sup> *Ibid*, hlm 74.

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.

Data sekunder yang diperoleh antara lain berasal dari:

- a. Buku-buku tentang manajemen sumber daya manusia dalam Islam
- b. Jurnal ilmiah tentang rekrutmen dan maqashid syariah
- c. Artikel penelitian terkait strategi rekrutmen di lembaga keuangan syariah
- d. Website resmi CIMB Niaga Syariah dan publikasi perusahaan
- e. Dokumen kebijakan internal terkait rekrutmen
- f. Laporan tahunan dan profil perusahaan
- g. Regulasi dan standar yang berlaku untuk lembaga keuangan syariah

## D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian yang akurat dan komprehensif, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Observasi

Observasi atau pengamatan akan dilakukan dengan mengunjungi lokasi penelitian untuk memperoleh data secara langsung. Hal ini sesuai dengan pendapat Danim bahwa observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data penelitian kualitatif yang penting.<sup>68</sup>

Pengamatan dalam penelitian ini mencakup tiga elemen utama, yaitu: (1) lokasi fisik tempat berlangsungnya aktivitas rekrutmen dan kegiatan operasional CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru, (2) manusia-

<sup>68</sup> R. Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm 28.

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.

manusia pelaku atau aktor yang terlibat dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya insani, dan (3) kegiatan atau aktivitas para pelaku dalam konteks implementasi strategi rekrutmen sumber daya insani.

Adapun tahapan pelaksanaan observasi yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. Observasi deskriptif, pada tahap ini peneliti berupaya memperhatikan sebanyak mungkin objek yang diteliti sehingga mendapatkan gambaran umum tentang situasi sosial yang menjadi objek penelitian, khususnya terkait lingkungan kerja, budaya organisasi, dan aktivitas rekrutmen di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru.
- b. Observasi terfokus, pada tahap ini peneliti melanjutkan kegiatan observasi deskriptif yang lebih rinci tentang berbagai komponen yang ditemukan sebelumnya, dengan fokus pada proses rekrutmen, kriteria seleksi, dan penerapan nilai-nilai syariah dalam proses tersebut.
- c. Observasi terseleksi, pada tahap ini peneliti memilih dan memilah dari sekian banyak komponen yang telah diketahui yang menjadi perhatian utama peneliti terkait kesesuaian strategi rekrutmen dengan maqashid syariah. Kemudian dilanjutkan dengan pencarian data informasi yang lebih lengkap dan mendalam.

## 2. Wawancara

Selain melakukan observasi, dilakukan juga wawancara langsung secara mendalam untuk mengungkapkan informasi yang belum terungkap pada observasi. Wawancara adalah cara utama untuk mengumpulkan data

**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 informasi dengan dua alasan utama: Pertama, melalui wawancara peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami seseorang atau subjek yang diteliti, tetapi juga apa yang tersembunyi terkait strategi rekrutmen dan implementasi maqashid syariah. Kedua, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, berkaitan dengan pengalaman masa lampau, kondisi saat ini, dan rencana masa depan dalam konteks pengembangan strategi rekrutmen.<sup>69</sup>

Berdasarkan pertimbangan di atas, data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan wawancara, baik secara formal maupun secara informal. Wawancara formal dilakukan secara khusus, yaitu pada waktu tertentu, di lokasi yang telah direncanakan, dan melibatkan orang-orang yang diperkirakan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan terkait strategi rekrutmen sumber daya insani. Sedangkan wawancara informal dilakukan tanpa suatu aturan khusus dan dapat dilakukan di mana saja, kapan saja, dalam suasana yang lebih santai untuk memperoleh informasi tambahan yang mendukung penelitian.

Supaya wawancara tetap berlangsung dalam konteks permasalahan penelitian, digunakan langkah-langkah sebagai berikut: a. Menetapkan kepada siapa wawancara tersebut akan dilakukan b. Menyiapkan pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan c. Mengawali atau membuka alur wawancara dengan baik d. Melangsungkan alur wawancara

---

<sup>69</sup> Ibid, hlm 29.

**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.

sesuai dengan pedoman yang telah disiapkan e. Memformulasikan ikhtisar hasil wawancara ke dalam catatan lapangan f. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh

Wawancara yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah wawancara relatif berstruktur dan wawancara bebas. Wawancara relatif berstruktur adalah wawancara yang dilakukan peneliti dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan, namun sangat terbuka bagi perluasan jawabannya. Sedangkan wawancara bebas adalah wawancara bersifat umum yang digunakan dalam penelitian kualitatif sesuai dengan dinamika yang berkembang selama proses penelitian.

### 3. Dokumentasi

Selain observasi dan wawancara, peneliti menggunakan sumber informasi berupa dokumen dan rekaman yang memiliki manfaat, antara lain:

- a. Sumber informasi telah tersedia dan mudah memperolehnya
- b. Bersifat stabil dan akurat yang mencerminkan situasi dan kondisi yang tepat
- c. Dapat dianalisis secara berulang-ulang tanpa mengalami perubahan

Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi:

- Struktur organisasi CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru
- Standar Operating Procedure (SOP) rekrutmen dan seleksi
- Job description dan job specification untuk berbagai posisi

## E. Teknik Analisis Data

Pekerjaan analisis data merupakan usaha untuk memberikan interpretasi terhadap data yang telah diperoleh dan disusun untuk mendapatkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam pengelolaan data penelitian ini, penulis menempuh beberapa cara yang dapat digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh, di antaranya sebagai berikut:<sup>70</sup>

### 1. Analisis Induktif

Analisis induktif merupakan aktivitas penganalisisan berdasarkan data yang terkumpul dari analisis yang sifatnya khusus kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum. Dalam konteks penelitian ini, analisis induktif digunakan untuk menganalisis data-data spesifik tentang praktik rekrutmen di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru untuk kemudian menarik kesimpulan umum tentang kesesuaiannya dengan maqashid syariah.

### 2. Analisis Deduktif

Analisis deduktif adalah proses berpikir dari hal-hal yang sifatnya umum kemudian menetapkan kesimpulan yang bersifat khusus. Dalam penelitian ini, analisis deduktif digunakan dengan berangkat dari konsep umum maqashid syariah dan teori manajemen sumber daya insani dalam

<sup>70</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021), 62.-65.



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.

Islam, kemudian menerapkannya untuk menganalisis praktik rekrutmen spesifik di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru.

### 3. Keabsahan Data

#### a. Triangulasi

Triangulasi adalah proses penguatan bukti dengan cross check menguji setiap sumber informasi dengan membandingkan kesamaan fakta dan fakta yang ditemukan guna mendukung sebuah tema. Triangulasi akan memberikan jaminan semakin akuratnya informasi yang diperoleh, karena didapat dari berbagai sumber yang dikroscek. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data.

#### b. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan berarti peneliti melakukan pengamatan kembali ke lapangan atau lokasi penelitian untuk memastikan tingkat kontinuitas data. Peneliti melakukan wawancara kembali pada informan yang lama maupun informan baru yang dapat memberikan informasi tambahan. Melalui perpanjangan pengamatan ini, hubungan peneliti dengan informan semakin akrab dan saling percaya, sehingga informan semakin terbuka dalam menyampaikan data.

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.

#### 4. Proses Analisis Data

Setelah data-data dikumpulkan, kemudian dianalisis dengan cara siklus interaktif agar menjadi valid dan objektif. Proses ini dilakukan selama proses penelitian dan ditempuh melalui serangkaian proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Peneliti melalui beberapa tahapan, antara lain:<sup>71</sup>

##### a. Reduksi Data

Reduksi data untuk penelitian ini bersifat deskriptif, dimaksudkan sebagai suatu proses penyeleksian, penyederhanaan, pengabstrakan, dan pemindahan data mentah yang diperoleh dalam catatan lapangan sebagai wahana perangkuman data. Data yang diperoleh meliputi transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen organisasi, dan catatan lainnya yang terkait dengan strategi rekrutmen sumber daya insani.

Dalam tahap ini, peneliti akan memfokuskan pada data yang berkaitan dengan:

- Proses dan strategi rekrutmen yang diterapkan
- Kriteria dan standar seleksi karyawan
- Nilai-nilai syariah yang diimplementasikan
- Kesesuaian dengan prinsip-prinsip maqashid syariah

<sup>71</sup> Ibid, hlm 70-72.

**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.

- Tantangan dan hambatan dalam proses rekrutmen

**b. Display Data (Penyajian Data)**

Setelah melakukan reduksi data, tahap selanjutnya adalah display (penyajian) data dengan kegiatan menampilkan informasi yang didapatkan melalui kegiatan reduksi. Informasi yang telah diperoleh, baik dari observasi, wawancara, maupun dokumentasi dikumpulkan dan diorganisasikan berdasarkan pada fokus masalah yang diteliti.

Penyajian data dalam penelitian ini akan disusun secara sistematis dengan menggunakan:

- Tabel untuk menampilkan data kategorisasi
- Bagan untuk menunjukkan proses rekrutmen
- Matriks untuk membandingkan praktik dengan teori maqashid syariah
- Narasi deskriptif untuk menjelaskan temuan penelitian

**c. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan**

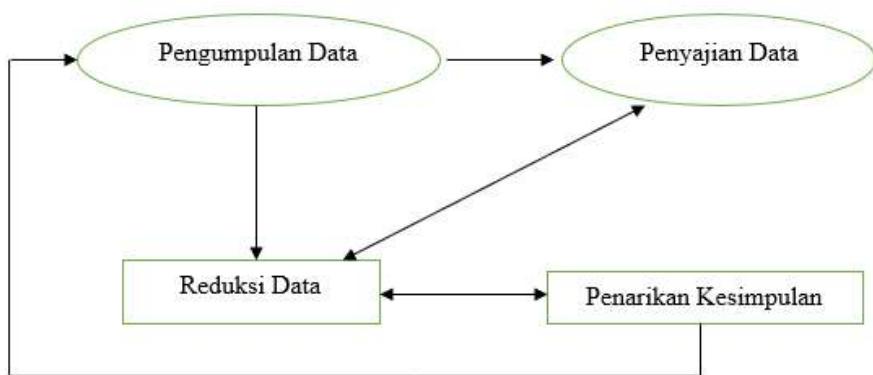
Dari hasil display data akan ditarik suatu kesimpulan sementara, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan verifikasi untuk menemukan pembuktian kebenarannya. Peneliti melakukan penarikan kesimpulan setelah terlebih dahulu melihat kaitan satu dengan yang lainnya dalam kesatuan pembahasannya. Selanjutnya, peneliti melakukan interpretasi dan memberi makna terhadap fenomena 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.

ditemukan terkait strategi rekrutmen sumber daya insani dalam perspektif maqashid syariah.

Proses verifikasi ini ditempuh dengan tujuan untuk lebih memperkaya dan mengabsahkan hasil interpretasi yang diperoleh, sehingga kesimpulan yang dihasilkan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan memberikan kontribusi yang bermakna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya insani berbasis syariah



**Gambar 3. 1 Diagram Teknik Analisis Data dengan Model Interaktif**

Berdasarkan diagram penyajian data di atas, seluruh proses analisis data berjalan secara interaktif dan saling berkaitan untuk menghasilkan temuan penelitian yang komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan oleh CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru menunjukkan pendekatan yang komprehensif dan inovatif dengan mengintegrasikan teknologi modern dan nilai-nilai syariah. Implementasi sistem rekrutmen multi-tahap, penggunaan AI-powered screening tools, analytics dashboard, dan program partnership dengan institusi pendidikan menunjukkan komitmen bank dalam mengoptimalkan proses rekrutmen. Namun, tantangan seperti keterbatasan kandidat berlatar belakang ekonomi syariah, kebutuhan validasi efektivitas teknologi, dan kompleksitas koordinasi stakeholder masih memerlukan perhatian khusus untuk mencapai efektivitas optimal dalam strategi rekrutmen yang berkelanjutan.
2. Perspektif Maqashid Syariah terhadap strategi rekrutmen sumber daya insani di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru menunjukkan implementasi yang cukup baik. Aspek Hifz Al-Din dan Hifz Al-Mal menunjukkan implementasi terbaik, sementara aspek Hifz Al-Nafs dan Hifz Al-Nasl masih memerlukan perbaikan signifikan. Gap analysis mengidentifikasi perlunya pengembangan standardized assessment tools, enhancement program spiritual development, implementasi proactive

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.

mental health programs, dan standardization family-friendly facilities untuk mencapai implementasi Maqashid Syariah yang optimal dan berkelanjutan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka adapun saran yang dapat diberikan yakni:

1. Disarankan agar CIMB Niaga Syariah mengembangkan standardized assessment tool untuk evaluasi pemahaman syariah yang lebih objektif dan terukur. Bank perlu mengimplementasikan Employee Assistance Program yang komprehensif untuk mendukung kesejahteraan mental karyawan secara proaktif.
2. Diperlukan standardisasi implementasi family-friendly policies di seluruh cabang untuk mendukung work-life balance yang konsisten. Bank sebaiknya mengembangkan comprehensive risk assessment framework untuk meningkatkan integritas proses rekrutmen.
3. Perlu dilakukan integrasi sistem teknologi HR yang lebih menyeluruh untuk optimalisasi efisiensi proses rekrutmen. Implementasi program spiritual development dan mentoring rutin untuk memperkuat aspek Hifz Al-Din dalam lingkungan kerja. Pengembangan advanced HR analytics dan predictive modeling untuk pengukuran ROI rekrutmen yang lebih akurat dan strategic.

- 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

- A. Wangasidjaja, *Pembinaan Bank Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011
- Amelia, Riska. *Strategi Rekrutmen Sumber Daya Insani pada Bank Syariah Indonesia Cabang Padang*. Skripsi, Universitas Andalas, 2022.
- Arifin, Zainal. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cimahi: Cipta Pustaka Media, 2017.
- Arsa, Khairiyani, dan Nissa Lamsari. “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jambi.” *Margin: Journal of Islamic Banking* 3, no. 2 (2023): 152–170.
- Ayyuniyah, Q. *Maqashid Syariah dalam Manajemen Pemasaran Bank Syariah*. Academia.edu, 2022. <https://www.academia.edu/93864390>.
- Basrowi, R., dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Cintania, C. A., R. E. Trisna, N. A. Madinatul, A. R. Alvina, dan F. N. Latifah. “Sumber Daya Insani yang Diperlukan Lembaga Keuangan Syariah.” *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 2 (2021): 33–56. <https://doi.org/10.32764/izdihar.v1i2.1638>.
- Dewi, A. S., dan R. S. Saputra. “Layanan Digital Bank Syariah Sebagai Faktor Pendorong Indeks Literasi dan Inklusi Keuangan Syariah.” *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 4, no. 2 (2021): 112–128. <https://journal.uir.ac.id/index.php/syarikat/article/view/9362>.
- Fakhruddin, I. *Kinerja Bank Umum Syariah di Indonesia - Pendekatan Metode Maqashid Syariah Index dan Sharia Conformity Profitability (Periode 2019–2023)*. Semarang: Undip Repository, 2024. <https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/32337/>.
- Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, *Pelanggan Puas? Tak Cukup!*, Yogyakarta: Andi Offset, 2015
- Fauzi, Ahmad. “Implementasi Rekrutmen SDI Berbasis Maqashid Syariah di BPRS.” *Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (2022): 45–60.
- Febrianti, R. A., Y. R. Anggraini, dan Y. Aprilia. “Peran Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah.” *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (2022): 1–18. <https://doi.org/10.32764/izdihar.v2i2.2820>.

**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.

- Handoko, Hani T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BBPE, 1998
- Handoko, Manajemen, Yogyakarta: BPFE, 1992
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hidayah, Nurul. *Analisis Strategi Rekrutmen SDI Berbasis Maqashid Syariah di Bank Muamalat Indonesia*. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021.
- Ihsan, R. N. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani: Peningkatan Service Excellent Karyawan Bank Syariah di Indonesia." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4, no. 6 (2023): 1–10. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.2692>.
- Jihan Noor Fakhira dan Sri Bakti Yunar, Analisis Yuridis Penyelesaian Kredit Usaha Rakyat (KUR) Macet untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Sentra Kredit Kecil Pecenongan, Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Trisakti (Sinta 1), Vol. 6 No. 1. Januari 2021, Universitas Trisakti.
- Karbaila, F. Z. T., B. C. Pratama, I. Fakhruddin, dan T. Pandansari. "Maqashid Shariah Performance on Indonesian Islamic Banking: The Role of Intellectual Capital and Shariah Supervisory Board Reputation and Tenure." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): 1850–1865. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/6581>.
- Khadijah Shahnaz, Mau Jadi Bank Syariah Per Kuartal II, Bank Riau Kepri Ajukan Izin Konversi Setelah Lebaran, Bisnis.com diakses pada 12 April 2021.
- Liza Dwi Anggita Ritonga dengan judul Tinjauan Hukum Terhadap Kredit Macet Atas Pemberian Kredit Untuk Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Pada PT. Bank Sumut Medan, Repository Institusi, Universitas Sumatra Utara, 2017.
- Mabruroh, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*. ResearchGate, 2022. [https://www.researchgate.net/publication/359231034\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Perbankan\\_Syariah](https://www.researchgate.net/publication/359231034_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Perbankan_Syariah).
- Mangkuprawira, Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Masyhuri dan Zainuddin, *Metode Penelitian, Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, Jakarta: Rajawali Press, 2002
- Moeljono, Djokosantoso. *Corporate Culture: Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.

**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.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- Muhadi, Strategi Operasi: *Untuk Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007
- Muhamad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Gema Isani, 2001
- Munawaroh, H., Amir, dan A. Hamdi. "Strategi Rekrutmen terhadap Sumber Daya Insani." *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 55–73. <https://doi.org/10.35316/idadarah.2022.v3i1.54-73>.
- Mutaufiq, Ali. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Layanan Perbankan dalam Perspektif Maqashid Syari'ah." *Kompasiana*, 2024. <https://www.kompasiana.com/>
- Nafisah, R. "Strategi Manajemen Sumber Daya Insani pada Proses Konversi BPR Mustaqim Aceh." *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah* 12, no. 1 (2020): 27–45. <https://doi.org/10.47498/tasyri.v12i01.359>.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Nawawi, Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan: Dengan Ilustrasi Bidang Pendidikan, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2012
- Nazir, M. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Nordin Zaenuri, Penyelesaian Kerit Macet di Bank Rakyat Indonesia Cabang Rembang, Tesis (pdf), Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2011.
- Pandansari, T., dan M. Mabruoh. "Pengukuran Kinerja Keuangan Bank Syariah Menggunakan Islamicity Performance Index." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 2 (2024): 245–268. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei>.
- Pratama, B. C. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah: Tantangan dan Peluang Dalam Era Digital*. ResearchGate, (2024). <https://www.researchgate.net/publication/382858119>.
- Pratomo, R., D. Yusri, dan A. P. Alam. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Stabat." *Al-Istimrar: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2024): 69–76. <https://doi.org/10.59342/istimrar.v1i1.58>.
- Priansa, Donni Juni. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kompensasi*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Rachmat, *Manajemen Strategik*, Jakarta: Pustaka Setia, 2014

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.

- Rahmatillah, S. F. "Penguatan Peran Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Syari'ah Indonesia." *Al-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah* 5, no. 2 (2022): 1–18. <https://doi.org/10.51339/iqtis.v5i2.1365>.
- Rahmawati, Siti. *Rekrutmen SDI dalam Perspektif Maqashid Syariah di Bank Syariah Mandiri*. Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet. II, 2000
- Salusu J., Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Jakarta: Grasindo, 2006
- Sanafiah Faisal, Penelitian Kualitatif: *Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asah Asih Asuh, 1990
- Sari, L., R. Muhtadi, dan M. Mansur. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah." *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 158–172. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.487>.
- Sari, M. "Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai." *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan* 22, no. 1 (2022): 45–68. <https://ijtihad.iainsalatiga.ac.id/index.php/ijtihad/article/view/2122>.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabet, 2002
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012
- Sula, Muhammad. *Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Supriyanto, T. "Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah." *Jurnal Penelitian* 15, no. 1 (2021): 89–110. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/jurnalPenelitian/article/download/1817/pdf>.
- Syafi'i Antonio, M. *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim: Perspektif Maqashid Syariah*. Jakarta: Gema Insani, 2002.

**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.

Tim Peneliti BSI Gadai Emas Bangkalan. "Tinjauan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Pada Sistem Rekrutmen Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Gadai Emas Bangkalan." *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 2023.

Tim Peneliti PT BNI Syariah. *Strategi Rekrutmen Pegawai pada PT.BNI Syariah*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2021.

Trisadini P. Usanti dan Abd. Shomad, *Hukum Perbankan*, Depok: Kencana, 2017  
Ubaidillah, A., dan K. Ulum. "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Industri Fesyen Halal." *JES (Jurnal Ekonomi Syariah)* 9, no. 2 (2021): 1–15. <https://doi.org/10.30736/jes.v9i2.901>.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Wahid, A. "Analisis Kinerja Bank Syariah dengan Maqashid Syariah Index (MSI) dan Profitabilitas." *Jurnal Akuntansi* 15, no. 2 (2023): 125–142. <https://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jak/article/view/710>.

Wakhidda, Lika Syafaatul. *Strategi Rekrutmen Karyawan Berbasis Standar Kualifikasi di Bank Syariah Mandiri KCP Cirende*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2021.

Yuliana, Dwi. *Analisis Strategi Rekrutmen SDI pada Bank Syariah Indonesia*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023.

Yuliar, A. "Strategi Islamic Human Capital Management dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia." *Bertuah: Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam* 2, no. 2 (2021): 1–12. <https://doi.org/10.56633/jsie.v2i2.248>.

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 WAWANCARA

### Wawancara 1: D.A – Head of Human Resources

1. Bagaimana gambaran umum proses rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana implementasi sistem rekrutmen multi-tahap yang digunakan bank?
3. Lalu tahap apa saja yang dilalui kandidat?
4. Bagaimana penggunaan AI-powered screening tools dalam proses seleksi kandidat?
5. Dan apa saja keuntungan dan tantangannya?
6. Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam proses rekrutmen, terutama terkait keterbatasan kandidat berlatar belakang ekonomi syariah?
7. Bagaimana implementasi prinsip Hifz Al-Din (penjagaan agama) dalam strategi rekrutmen sumber daya insani?
8. Apa saja program spiritual development yang dikembangkan untuk meningkatkan aspek religiusitas karyawan?

### Wawancara 2: I.G – Senior Recruitment Specialist

1. Bagaimana gambaran umum proses rekrutmen sumber daya insani yang diterapkan di CIMB Niaga Syariah Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana implementasi sistem rekrutmen multi-tahap yang digunakan bank?
3. Tahap apa saja yang dilalui kandidat?
4. Bagaimana penggunaan AI-powered screening tools dalam proses seleksi kandidat?
5. Bagaimana dengan keuntungan dan tantangannya?
6. Bagaimana evaluasi efektivitas teknologi yang digunakan dalam sistem rekrutmen?
7. Bagaimana penerapan prinsip Hifz Al-Nafs (penjagaan jiwa) dalam proses rekrutmen dan pengembangan 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.

8. Bagaimana rencana pengembangan mental health programs dan standardization assessment tools untuk mencapai implementasi Maqashid Syariah yang optimal?

#### Wawancara 3: Z.S – Recruitment Analyst

1. Bagaimana fungsi analytics dashboard dalam mendukung pengambilan keputusan rekrutmen?
2. Bagaimana evaluasi efektivitas teknologi yang digunakan dalam sistem rekrutmen?
3. Bagaimana implementasi prinsip Hifz Al-Aql (penjagaan akal) dalam seleksi dan pengembangan kompetensi karyawan?
4. Bagaimana rencana pengembangan mental health programs dan standardization assessment tools untuk mencapai implementasi Maqashid Syariah yang optimal?

#### Wawancara 4: R.S – Campus Recruitment Coordinator

1. Bagaimana strategi kemitraan dengan institusi pendidikan dalam mendukung proses rekrutmen?
2. Bagaimana bank mengatasi kompleksitas koordinasi antar stakeholder dalam proses rekrutmen?
3. Bagaimana penerapan prinsip Hifz Al-Nasl (penjagaan keturunan) melalui family-friendly facilities dan kebijakan keseimbangan kerja-keluarga?
4. Bagaimana rencana pengembangan mental health programs dan standardization assessment tools untuk mencapai implementasi Maqashid Syariah yang optimal?

#### Wawancara 5: Y.B – Training & Development Specialist

1. Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam proses rekrutmen, terutama terkait keterbatasan kandidat berlatar belakang ekonomi syariah?
2. Bagaimana evaluasi efektivitas teknologi yang digunakan dalam sistem rekrutmen?

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



© Hak 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.

## DOKUMENTASI



Itan 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.





UIN SUSKA RIAU

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Certificate Number: 217/C1C/ETM/2025

## ENGLISH PROFICIENCY TEST®

### CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Kamila Alhalimi

ID Number : 1471114604000002

Test Date

Expired Date : 08-06-2025

achieved the following scores:

Listening Comprehension : 44

Structure and Written Expression : 45

Reading Comprehension : 47

Speaking Expression : 45

Total : 453



Liaati Maretta Alalisah, M.Pd  
Global Languages Courses Director



Izin No. 420/BID.PAUD.PNM/2017/6309  
Under the auspices of:  
Global Languages Courses  
Al-Azhar  
Date: 10-06-2025



Under the auspices of:  
Global Languages Courses  
Al-Azhar  
Date: 10-06-2025



卷之三

اختبار كفاءات اللغة العربية لغير الناطقين بها

سید / ة رقم اخريه :  
بشهده العلقم بابن : Kamila Alhalimi  
71114604000002

قد حصل /ت على النتيجة في اختبار الكفاءات في اللغة العربية لغير الناطقين بها

المجموع	453
القراة	43
القواعد	48

No. 222/G1/CA/PT/7/2025  
 Powered by  Scribd

Izin No: 4201BID.PAUD.PNP2/VIII/2017/6309  
Under the auspices of:  
Global Languages Course  
At: Pekanbaru  
Date: 10-06-2025



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

## KEMENTERIAN AGAMA RI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PASCASARJANA كلية الدراسات العليا THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 Po.BOX. 1004  
Phone & Fax (0761) 858832. Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id>. Email : [pasca@uin-suska.ac.id](mailto:pasca@uin-suska.ac.id).

Nomor : B-1832/Un.04/Ps/HM.01/06/2025  
Lamp. :-  
Hal : Izin Melakukan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Pekanbaru, 10 Juni 2025

Kepada  
Yth. KEPALA BM KC CIMB NIAGA SYARIAH  
Jl. Jend. Sudirman CD No.255, Sumahilang, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru,  
Riau 28282

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis/disertasi, maka dimohon kesedian  
Bapak/Ibu untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: KAMILA ALHALIMI
NIM	: 22390324364
Program Studi	: Ekonomi Syariah S2
Semester/Tahun	: IV (Empat) / 2025
Judul Tesis/Disertasi	: ANALISIS STRATEGI REKRUTMEN SUMBER DAYA INSANI DI CIMB NIAGA SYARIAH CABANG PEKANBARU MENURUT PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH

untuk melakukan penelitian sekaligus pengumpulan data dan informasi yang  
diperlukannya dari CIMB Niaga Syariah Pekanbaru

Waktu Penelitian: 10 Juni 2025 s.d 10 September 2025

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

DIAN AFRIYANDI  
SYARI'AH Branch Manager

Tembusan:  
Yth. Rektor UIN Suska Riau

Wasalam  
Direktur,  
Prof. Dr. H. Ilyas Husti, MA  
NIP. 19611230 198903 100 2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

 <b>UIN SUSKA RIAU</b>		<h1 style="text-align: center;"><b>KARTU KONTROL</b></h1> <h1 style="text-align: center;"><b>KONSULTASI</b></h1> <h2 style="text-align: center;"><b>BIMBINGAN TESIS / DISERTASI MAHASISWA</b></h2>	
<b>NAMA</b>	Kamila Alhalimi		
<b>NIM</b>	212390324364		
<b>PROGRAM STUDI</b>	Ekonomi Syariah		
<b>KONSENTRASI</b>	Dr. Herlinda MA		
<b>PEMBIMBING I / PROMOTOR</b>	Dr. Mutia Sosilady, SE, MM, Ak		
<b>PEMBIMBING II / CO PROMOTOR</b>	Analisis Strategi Peketikan Sumbu Daya Makan di CIBUS Village Syariah Cabang Pasarbaru Menurut Perspektif Maqashid Syariah		
<b>JUDUL TESIS/DISERTASI</b>			
<b>PASCASARJANA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</b> <b>SULTAN SYARIF KASIM RIAU</b>			

**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 laporan, 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

**KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISSERTASI\***

No.	Tanggal	Konsultasi	Pembimbing / Promotor	Pembimbing / Promotor *	Keterangan
1.	13/6/25	Rahmat Dewi			
2.	13/6/25	Triwidya Mulyati			

**KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISSERTASI\***

No.	Tanggal	Konsultasi	Pembimbing / Promotor	Pembimbing / Promotor *	Keterangan
1.	13/6/25	Rahmat Dewi			
2.	23/6/25	Triwidya Mulyati			
3.	24/6/25	Purnomo Sugiharto			
4.	27/6/25	Lucas Purnita			
5.	28/6/25	Edi Mulyadi			
6.	29/6/25	Yuliani Yuliani			
7.	03/7/25	Achdiyah Dwiwesi			
8.	04/7/25	Yuliawati Sari			
9.	05/7/25	Yuliawati Sari			
10.	06/7/25	Yuliawati Sari			
11.	07/7/25	Yuliawati Sari			
12.	08/7/25	Yuliawati Sari			
13.	09/7/25	Yuliawati Sari			
14.	10/7/25	Yuliawati Sari			
15.	11/7/25	Yuliawati Sari			
16.	12/7/25	Yuliawati Sari			
17.	13/7/25	Yuliawati Sari			
18.	14/7/25	Yuliawati Sari			
19.	15/7/25	Yuliawati Sari			
20.	16/7/25	Yuliawati Sari			
21.	17/7/25	Yuliawati Sari			
22.	18/7/25	Yuliawati Sari			
23.	19/7/25	Yuliawati Sari			
24.	20/7/25	Yuliawati Sari			
25.	21/7/25	Yuliawati Sari			
26.	22/7/25	Yuliawati Sari			
27.	23/7/25	Yuliawati Sari			
28.	24/7/25	Yuliawati Sari			
29.	25/7/25	Yuliawati Sari			
30.	26/7/25	Yuliawati Sari			
31.	27/7/25	Yuliawati Sari			
32.	28/7/25	Yuliawati Sari			
33.	29/7/25	Yuliawati Sari			
34.	30/7/25	Yuliawati Sari			
35.	31/7/25	Yuliawati Sari			
36.	01/8/25	Yuliawati Sari			
37.	02/8/25	Yuliawati Sari			
38.	03/8/25	Yuliawati Sari			
39.	04/8/25	Yuliawati Sari			
40.	05/8/25	Yuliawati Sari			
41.	06/8/25	Yuliawati Sari			
42.	07/8/25	Yuliawati Sari			
43.	08/8/25	Yuliawati Sari			
44.	09/8/25	Yuliawati Sari			
45.	10/8/25	Yuliawati Sari			
46.	11/8/25	Yuliawati Sari			
47.	12/8/25	Yuliawati Sari			
48.	13/8/25	Yuliawati Sari			
49.	14/8/25	Yuliawati Sari			
50.	15/8/25	Yuliawati Sari			
51.	16/8/25	Yuliawati Sari			
52.	17/8/25	Yuliawati Sari			
53.	18/8/25	Yuliawati Sari			
54.	19/8/25	Yuliawati Sari			
55.	20/8/25	Yuliawati Sari			
56.	21/8/25	Yuliawati Sari			
57.	22/8/25	Yuliawati Sari			
58.	23/8/25	Yuliawati Sari			
59.	24/8/25	Yuliawati Sari			
60.	25/8/25	Yuliawati Sari			
61.	26/8/25	Yuliawati Sari			
62.	27/8/25	Yuliawati Sari			
63.	28/8/25	Yuliawati Sari			
64.	29/8/25	Yuliawati Sari			
65.	30/8/25	Yuliawati Sari			
66.	31/8/25	Yuliawati Sari			
67.	01/9/25	Yuliawati Sari			
68.	02/9/25	Yuliawati Sari			
69.	03/9/25	Yuliawati Sari			
70.	04/9/25	Yuliawati Sari			
71.	05/9/25	Yuliawati Sari			
72.	06/9/25	Yuliawati Sari			
73.	07/9/25	Yuliawati Sari			
74.	08/9/25	Yuliawati Sari			
75.	09/9/25	Yuliawati Sari			
76.	10/9/25	Yuliawati Sari			
77.	11/9/25	Yuliawati Sari			
78.	12/9/25	Yuliawati Sari			
79.	13/9/25	Yuliawati Sari			
80.	14/9/25	Yuliawati Sari			
81.	15/9/25	Yuliawati Sari			
82.	16/9/25	Yuliawati Sari			
83.	17/9/25	Yuliawati Sari			
84.	18/9/25	Yuliawati Sari			
85.	19/9/25	Yuliawati Sari			
86.	20/9/25	Yuliawati Sari			
87.	21/9/25	Yuliawati Sari			
88.	22/9/25	Yuliawati Sari			
89.	23/9/25	Yuliawati Sari			
90.	24/9/25	Yuliawati Sari			
91.	25/9/25	Yuliawati Sari			
92.	26/9/25	Yuliawati Sari			
93.	27/9/25	Yuliawati Sari			
94.	28/9/25	Yuliawati Sari			
95.	29/9/25	Yuliawati Sari			
96.	30/9/25	Yuliawati Sari			
97.	01/10/25	Yuliawati Sari			
98.	02/10/25	Yuliawati Sari			
99.	03/10/25	Yuliawati Sari			
100.	04/10/25	Yuliawati Sari			
101.	05/10/25	Yuliawati Sari			
102.	06/10/25	Yuliawati Sari			
103.	07/10/25	Yuliawati Sari			
104.	08/10/25	Yuliawati Sari			
105.	09/10/25	Yuliawati Sari			
106.	10/10/25	Yuliawati Sari			
107.	11/10/25	Yuliawati Sari			
108.	12/10/25	Yuliawati Sari			
109.	13/10/25	Yuliawati Sari			
110.	14/10/25	Yuliawati Sari			
111.	15/10/25	Yuliawati Sari			
112.	16/10/25	Yuliawati Sari			
113.	17/10/25	Yuliawati Sari			
114.	18/10/25	Yuliawati Sari			
115.	19/10/25	Yuliawati Sari			
116.	20/10/25	Yuliawati Sari			
117.	21/10/25	Yuliawati Sari			
118.	22/10/25	Yuliawati Sari			
119.	23/10/25	Yuliawati Sari			
120.	24/10/25	Yuliawati Sari			
121.	25/10/25	Yuliawati Sari			
122.	26/10/25	Yuliawati Sari			
123.	27/10/25	Yuliawati Sari			
124.	28/10/25	Yuliawati Sari			
125.	29/10/25	Yuliawati Sari			
126.	30/10/25	Yuliawati Sari			
127.	31/10/25	Yuliawati Sari			
128.	01/11/25	Yuliawati Sari			
129.	02/11/25	Yuliawati Sari			
130.	03/11/25	Yuliawati Sari			
131.	04/11/25	Yuliawati Sari			
132.	05/11/25	Yuliawati Sari			
133.	06/11/25	Yuliawati Sari			
134.	07/11/25	Yuliawati Sari			
135.	08/11/25	Yuliawati Sari			
136.	09/11/25	Yuliawati Sari			
137.	10/11/25	Yuliawati Sari			
138.	11/11/25	Yuliawati Sari			
139.	12/11/25	Yuliawati Sari			
140.	13/11/25	Yuliawati Sari			
141.	14/11/25	Yuliawati Sari			
142.	15/11/25	Yuliawati Sari			
143.	16/11/25	Yuliawati Sari			
144.	17/11/25	Yuliawati Sari			
145.	18/11/25	Yuliawati Sari			
146.	19/11/25	Yuliawati Sari			
147.	20/11/25	Yuliawati Sari			
148.	21/11/25	Yuliawati Sari			
149.	22/11/25	Yuliawati Sari			
150.	23/11/25	Yuliawati Sari			
151.	24/11/25	Yuliawati Sari			
152.	25/11/25	Yuliawati Sari			
153.	26/11/25	Yuliawati Sari			
154.	27/11/25	Yuliawati Sari			
155.	28/11/25	Yuliawati Sari			
156.	29/11/25	Yuliawati Sari			
157.	30/11/25	Yuliawati Sari			
158.	01/12/25	Yuliawati Sari			
159.	02/12/25	Yuliawati Sari			
160.	03/12/25	Yuliawati Sari			
161.	04/12/25	Yuliawati Sari			
162.	05/12/25	Yuliawati Sari			
163.	06/12/25	Yuliawati Sari			
164.	07/12/25	Yuliawati Sari			
165.	08/12/25	Yuliawati Sari			
166.	09/12/25	Yuliawati Sari			
167.	10/12/25	Yuliawati Sari			
168.	11/12/25	Yuliawati Sari			
169.	12/12/25	Yuliawati Sari			
170.	13/12/25	Yuliawati Sari			
171.	14/12/25	Yuliawati Sari			
172.	15/12/25	Yuliawati Sari			
173.	16/12/25	Yuliawati Sari			
174.	17/12/25	Yuliawati Sari			
175.	18/12/25	Yuliawati Sari			
176.	19/12/25	Yuliawati Sari			
177.	20/12/25	Yuliawati Sari			
178.	21/12/25	Yuliawati Sari			
179.	22/12/25	Yuliawati Sari			
180.	23/12/25	Yuliawati Sari			
181.	24/12/25	Yuliawati Sari			
182.	25/12/25	Yuliawati Sari			
183.	26/12/25	Yuliawati Sari			
184.	27/12/25	Yuliawati Sari			
185.	28/12/25	Yuliawati Sari			
186.	29/12/25	Yuliawati Sari			
187.	30/12/25	Yuliawati Sari			
188.	31/12/25	Yuliawati Sari			
189.	01/01/26	Yuliawati Sari			
190.	02/01/26	Yuliawati Sari			
191.	03/01/26	Yuliawati Sari			
192.	04/01/26	Yuliawati Sari			
193.	05/01/26	Yuliawati Sari			
194.	06/01/26	Yuliawati Sari			
195.	07/01/26	Yuliawati Sari			
196.	08/01/26	Yuliawati Sari			
197.	09/01/26	Yuliawati Sari			
198.	10/01/26	Yuliawati Sari			
199.	11/01/26	Yuliawati Sari			
200.	12/01/26	Yuliawati Sari			
201.	13/01/26	Yuliawati Sari			
202.	14/01/26	Yuliawati Sari			
203.	15/01/26	Yuliawati Sari			
204.	16/01/26	Yuliawati Sari			
205.	17/01/26	Yuliawati Sari			
206.	18/01/26	Yuliawati Sari			
207.	19/01/26	Yuliawati Sari			
208.	20/01/26	Yuliawati Sari			
209.	21/01/26	Yuliawati Sari			
210.	22/01/26	Yuliawati Sari			
211.	23/01/26	Yuliawati Sari			
212.	24/01/26	Yuliawati Sari			</td



## © 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 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.



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
كلية الدراسات العليا  
THE GRADUATE PROGRAMME  
Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004  
Phone & Faks. (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI  
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : Kamila Alhalimi  
NIM : 22390324364  
PRODI : Ekonomi Syariah  
KONSENTRASI :

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	Senin 4 des 2023	Analisis Swot Pengembangan Objek Pariwisata Halal Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bengkalis	WAN IBRAHIM	
2	Senin 4 des 2023	Analisis Manajemen Dana Zakat, Infaq, dan Shadqah (215) Badan Amil Klasikal Kabupaten Bengkalis	SYAIFUL	
3	Senin 4 des 2023	Pengaruh Pengelolaan & Pengembangan Wakaf Pro Produktif terhadap peningkatan Ekonomi Pesantren (Studi Kasus Pondok Pesantren Al-Ihsan Boarding School)	Yuhermi Okta Nursi	
4	Senin 4 des 2023	Pengelolaan Wakaf produktif dim mewujudkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Terebituhau Kab. Inhil (studi kasus Bahtas Kab. Inhil)	Manaya Ibnu Qawa	
5	Kamis 13 juni 2024	Pengaruh Efektivitas dan Pengelolaan Unit Pengumpulan Zakat (UPZ) terhadap Peningkatan Kesejahteraan Mustahik di Bahtas Kota Pekanbaru	Rozhan Fajrul Amir.	

Pekanbaru,  
Ka. Prodi,

2023

Dr. Hj. Herlinda, MA  
NIP.19640410 2014112 001

- NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.  
 2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi  
 3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

**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.



KEMENTERIAN AGAMA RI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**PASCASARJANA**  
 كلية الدراسات العليا  
**THE GRADUATE PROGRAMME**  
 Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004  
 Phone & Facs. (0761) 858632, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL / TESIS / DISERTASI  
PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : Kamila Alhalimi  
 NIM : 22390324364  
 PRODI : Ekonomi Syariah  
 KONSENTRASI : \_\_\_\_\_

NO	HARI/TGL	JUDUL PROPOSAL / TESIS / DISERTASI	PESERTA UJIAN	PARAF SEKRETARIS
1	13 Juni 2024 Kamis	Pengaruh zakat Produktif terhadap pengentasan kemiskinan melalui pertumbuhan Usaha Mikro Murtahik sebagai variabel Intervensi pada Badan Amil Zakat Kab. Pekanbaru	Nurhayati	
2	4 Juli 2024 Kamis	Analisis konsep kredit dalam penetapan, risibah bagi hasil pd pendapatan, relawan & pemilik usaha ditinjau dalam perspektif islam (studi kasus di desa Kec. Kulu, Kab. Rokan Hulu)	Haswini Al Farid	
3	4 Juli 2024 Kamis	Aplikasi model skor dalam pengukuran kinerja rantai pasok wisata halal (studi kasus Kecamatan XII Kotabaru)	Andrian Saputra	
4	13 Des 2024 Kabu	Implementasi Strategi temberaga pendampingan proses pendek halal (LPH) dalam meningkatkan UMKM tma peningkatan berkiprah halal utk mendukung ekonomi syariah di Kotabaru	Fradiini Brilliyandra	
5	13 Des 2024 Kabu	Implementasi Screening Sistem Syariah oleh investor dalam membangun manajemen aset portofolio (studi kasus di galeri investasi Syariah & Hukum UIN Suska Riau)	Muhammad Aris	
6				
7				
8				
9				
10				

Pekanbaru,  
Ka. Prodi,

2024

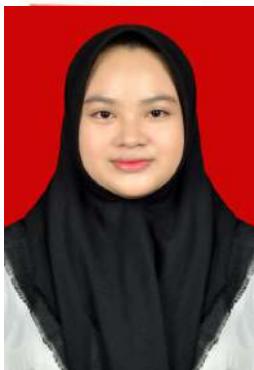
Dr. Hj. Herlinda, MA  
NIP.19640410 2014112 001

- NB 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti ujian.  
 2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 5 kali seminar proposal, thesis dan disertasi  
 3. Sebagai syarat ujian Proposal, tesis dan Disertasi

**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.

### BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Kamila Alhalimi lahir di Pekanbaru 6 April 2000, anak kelima dari 5 bersaudara pasangan (alm) Halim Yatim dan Rosma Elita. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 011 Pekanbaru pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 17 Pekanbaru dan selesai pada tahun 2015. Penulis kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA N 2 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada prodi Ilmu Komunikasi dan lulus pada oktober 2022. Kemudian di tahun 2023, penulis melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada prodi Ekonomi Syariah dan lulus pada bulan juli 2025.