

**STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK
MENGEMBANGKAN ETOS KERJA ISLAMI DI KSPPS BMT
AN-NAJAH WIRADESA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh:

MAY PERMATA DWILESTARI
NIM. 3619025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

**STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK
MENGEMBANGKAN ETOS KERJA ISLAMI DI KSPPS BMT
AN-NAJAH WIRADESA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
dalam Ilmu Manajemen Dakwah



Oleh:

MAY PERMATA DWILESTARI
NIM. 3619025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : May Permata Dwi Lestari

NIM : 3619025

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi dengan judul **STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK MENGEMBANGKAN ETOS KERJA ISLAMI DI KSPPS BMT AN-NAJAH WIRADESA** adalah benar hasil karya penulis berdasarkan hasil penelitian. Semua sumber yang digunakan dalam penelitian ini telah dicantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Apabila di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka penulis bersedia menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pekalongan, 03 Juli 2023

Yang Menyatakan,



May Permata Dwi Lestari
NIM. 3619025

NOTA PEMBIMBING

Hanif Ardiansyah, M.M

Perum Amaraty Residen B5 Bojong Minggir, Kec. Bojong, Kab. Pekalongan

Lamp : 4 (Empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. May Permata Dwi Lestari

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
c.q Ketua Program Studi Manajemen Dakwah
di-

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : May Permata Dwi Lestari
NIM : 3619025
Judul : **STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK MENGEMBANGKAN
ETOS KERJA ISLAMIS DI KSPPS BMT AN-NAJAH WIRADESA**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 03 Juli 2023

Pembimbing,



Hanif Ardiansyah, M.M
NIP. 199106262019031010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH**

Jl. Pahlawan KM 5 Rowolaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51161
Website: fuad.uingusdur.ac.id | Email : fuad@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi saudara/i:

Nama : **MAY PERMATA DWI LESTARI**
NIM : **3619025**
Judul Skripsi : **STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK
MENGEMBANGKAN ETOS KERJA ISLAMI DI KSPPS
BMT AN-NAJAH WIRADESA**

yang telah diujikan pada Hari Rabu, 02 Agustus 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta
diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
dalam Manajemen Dakwah.

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I
NIP. 197010052003121001

Penguji II

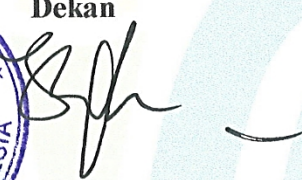
Irfandi, M.H
NIP. 198511202020121004

Pekalongan, 02 Agustus 2023

Disahkan Oleh

Dekan




Dr. H. Sam'ani, M.Ag.
NIP. 197305051999031002

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan adalah sistem transliterasi arab- latin berdasarkan SKB Menteri Agama dan Menteri P&K RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	tidak dilambangkan
ب	Bā	B	-
ت	Tā	T	-
ث	Śā	S	s (dengan titik di atasnya)
ج	Jīm	J	-
ح	Hā	H	h (dengan titik di bawahnya)
خ	Khā	Kh	-
د	Dal	D	-
ذ	Żal	Z	z (dengan titik di atasnya)
ر	Rā	R	-
ز	Zai	Z	-
س	Sīn	S	-
ش	Syīn	Sy	-
ص	Şād	ş	s (dengan titik di bawahnya)
ض	Dād	D	d (dengan titik di bawahnya)
ط	Ṭā	T	t (dengan titik di bawahnya)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ظ	Zā	Z	z (dengan titik di bawahnya)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	-
ف	Fā	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Wāwu	W	-
ه	Hā	H	-
ء	Hamzah	'	apostrof, tetapi lambang ini tidak dipergunakan untuk hamzah di awal kata
ي	Yā	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda *syaddah*, ditulis rangkap.

Contoh: أممية ditulis *Ahmadiyyah*

C. Tā Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis *h*, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti *salat*, *zakat*, dan sebagainya.

Contoh: جماعة ditulis *jamā'ah*

2. Bila dihidupkan ditulis *t*

Contoh: كرامة الأولياء ditulis *karāmatul-auliya'*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis *a*, kasrah ditulis *i*, dan dammah ditulis *u*

E. Vokal Panjang

A panjang ditulis \bar{a} , i panjang ditulis \bar{i} , dan u panjang ditulis \bar{u} ,

masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai*

Fathah + wāwu mati ditulis *au*

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (')

Contoh: أنتم ditulis *a'antum*

 مؤنث ditulis *mu'annaś*

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis *al-*

Contoh: القرآن ditulis *Al-Qura'ān*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf 1 diganti dengan huruf syamsiyyah yang mengikutinya.

Contoh: الشيعة ditulis *asy-Syī'ah*

I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

J. Kata dalam rangkaian frasa atau kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut.

Contoh: شيخ الإسلام ditulis *Syaikh al-Islām* atau *Syakhul-Islām*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang tidak henti-hentinya melimpahkan nikmat dan karunia kepada seluruh hambanya. Atas ridha yang diberikan dan karunia-Nya penulis mampu mengerjakan skripsi ini sebagai tugas akhir untuk dapat memperoleh gelar Sarjana.

Dengan segala rasa syukur, dan kerendahan hati, serta rasa terimakasih yang sangat banayak, skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang hebat yang mendukung setiap proses penyusunan skripsi ini, kepada:

1. Yang saya sayangi dan saya hormati, kedua orang tua saya. Bapak Suwono dan Ibu Susi Kusri yang tidak henti-hentinya melimpahkan kasih sayang, perhatian, dukungan, dan doa-doanya. Terimakasih untuk terus memberi semangat untuk dapat meraih cita-cita saya.
2. Yang saya hormati, Bapak Hanif Ardiansyah, M.M selaku dosen pembimbing skripsi saya. Terimakasih banyak untuk bimbingan dan arahnya, sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik.
3. Yang saya hormati Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah. Bapak Ibu Dosen, civitas academia UIN K.H Abdurrahman Wahid.
4. Yang saya hormati Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd selaku dosen pembimbing akademik dalam memberikan arahan dalam judul skripsi saya.
5. Untuk teman-teman terbaik yang sudah mau kebersamaan langkah-langkah kecil saya sampai sejauh ini, untuk saling memberi dukungan dan semangat, terimakasih banyak.
6. Untuk seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih banyak untuk dukungan dan bimbingannya.

MOTTO

*“Diantara kekuatan adalah engkau tidak menunda pekerjaan hari ini hingga esok
(Umar bin Al-Khattab).”*



ABSTRAK

Lestari, May Permata Dwi. 2023. *Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa*. Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Program Studi Manajemen Dakwah, UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dosen Pembimbing: Hanif Ardiansyah, M.M

Kata Kunci: Strategi, Manajemen SDM, Etos Kerja Islami

Pemanfaatan waktu dengan baik adalah salah satu sikap peningkatan kinerja pada karyawan. Proses pengembangan terkait pengetahuan etos kerja Islami yang pedomannya dari AL-Quran dan Hadist yang tentunya sebagai bentuk dari tingkat pemahaman dari kondisi spiritual pegawai, dengan tujuan akan membawa pengaruh atau dampak positif terhadap kinerja yang efektif di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?, bagaimana etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa?

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dari staf KSPPS BMT An-Najah Wiradesa melalui wawancara dan observasi, kemudian data yang diperoleh tersebut dianalisis dengan menggunakan teori Analisis SWOT data menurut Albert Humprey dan selanjutnya setelah dianalisis data tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang digunakan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, evaluasi. Dengan hasil pengembangan etos kerja islami yaitu menghargai waktu, memiliki kejujuran, dan disiplin.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat, kasih sayang, karunia, serta ridho-Nya, sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabiullah Muhammad Shallawahu ‘Alaihi Wassalam yang kita nantikan syafa’atnya di Yaumul Akhir nanti. Aamiin. Terlepas dari segala khilaf dan dosa, penulis sangat bersyukur atas terselesaikannya skripsi dengan judul STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK MENGEMBANGKAN ETOS KERJA ISLAMI DI KSPPS BMT AN-NAJAH WIRADESA sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial, pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Penulis sangat menyadari, dalam setiap proses penyusunan skripsi ini mendapatkan banyak doa, dukungan, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak yang sudah turut serta membantu menyumbangkan pikiran, tenaga, waktu, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis hendak mengungkapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, Rektor UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Dr. KH. Sam’ani Syahroni, M.Ag, Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Hanif Ardiansyah, M.M selaku dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I selaku ketua program studi Manajemen Dakwah.
5. Bapak Wirayudha Pramana Bhakti, M.Pd selaku sekertaris program studi Manajemen Dakwah dan dosen pembimbing akademik.
6. Bapak Ibu Dosen, civitas academia UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan.
7. Pimpinan dan karyawan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, khususnya Bapak Heu Sukmanto dan Ibu Gita Safitri yang telah bersedia membantu peneliti melalui penyediaan data atau informasi baik secara

tertulis maupun lisan sehingga penulis dapat melengkapi kelengkapan data yang dibutuhkan.

8. Kedua orang tua dan teman yang selalu mendoakan dan memotivasi

Semoga Allah SWT mengembalikan seluruh kebaikan pihak-pihak yang penulis sebutkan di atas. Akhir kata penulis senantiasa menginginkan ampunan dari Allah SWT, semoga naskah ini bisa mendatangkan manfaat kepada semua pihak dan bisa memajukan khazanah keilmuan dan pengetahuan jurusan manajemen dakwah, Aamiin.

Pekalongan, 03 Juli 2023

Penulis,



May Permata Dwi Lestari



DAFTAR ISI

COVER	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANS LITERASI ARAB-INDONESIA	v
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Tinjauan Pustaka	6
F. Metode Penelitian.....	18
G. Sistematika Penulisan.....	24
BAB II LANDASAN TEORI	25
A. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25

1. Strategi	25
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
B. Etos Kerja Islami.....	47
1. Pengertian Etos Kerja Islami.....	47
2. Landasan Etos Kerja Islami	48
3. Tujuan Etos Kerja Islami	49
4. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami	53
BAB III STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK MENGEMBANGKAN	
ETOS KERJA ISLAMI DI KSPPS BMT AN-NAJAH WIRADESA	60
A. Gambaran Umum KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.....	60
B. Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di	
KSPPS BMT An-Najah Wiradesa	64
C. Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa	69
BAB IV ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK	
MENGEMBANGKAN ETOS KERJA ISLAMI	76
A. Analisis Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja	
Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa	76
B. Analisis Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa	87
BAB V KESIMPULAN.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Relevan.....	14
------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....17



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Surat Keterangan Similarity Checking

Lampiran 4 Pedoman Pengumpulan Data

Lampiran 5 Transkrip Wawancara

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7 Struktur Organisasi KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bentuk upaya manajemen sumber daya manusia yaitu suatu sarana dengan sebuah tujuan memaksimalkan efektifitas organisasi, agar mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut. Dapat dilihat dari fokus kebijakan dari MSDM dalam memuat strategi, mengajak pekerja untuk memfokuskan atas tujuan organisasi. Adanya hal tersebut dalam sebuah proses untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan mengorganisasikan SDM dengan mekanisme sistemik yang menggunakan aturan sumber daya manusia (*human resources flow*) berangkat dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, formulasi analisa jabatan, dll.¹

Adapun model serta proses dinamika dalam pembentukan ekonomi suatu negara ditetapkan atas beberapa faktor, antara lain : faktor internal (domestik) meliputi : kondisi fisik, lokasi geografi, kondisi iklim, kualitas sumber daya alam (SDA), dan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Mengenai faktor yang satunya yaitu : faktor eksternal (global) yang meliputi: peningkatan teknologi, keadaan perekonomian, politik dunia, dan keselamatan global.²

Adanya faktor yang paling utama dalam sebuah perusahaan yaitu pegawai, guna mencapai suatu tujuan yang direncanakan. SDM yang

¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : Zifatama Publisher, 2010), hlm.11

² Trisno Wardy Putra, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Etos Kerja Perspektif Syariah”, (*Jurnal SSBM*, Vol. 2 No. 1, Maret 2021), hlm. 46

dikatakan unggul tentunya mempunyai etos kerja yang baik, terkait etos kerja itu sendiri yang memiliki definisi nilai moral, sebagai sebuah prinsip batin yang bersifat mendarah daging, yang tentunya mampu menciptakan pekerjaan yang efektif ataupun kian sempurna. Adanya etos dasarnya bukan hanya kepribadian maupun sikap tetapi meluas lagi, dengan maksud seperti martabat, harga diri, serta jati diri seseorang. Adapun jika di dalam menjalankan menggunakan model pekerjaan khusus, seperti : percaya, tulus, serius, dan mampu berjanji atas paradigma pekerjaan yang dijalani, dengan begitu kepercayaan akan mampu menciptakan sikap kerja ataupun perilaku kerja secara karakteristik, dengan artian sebagai etos kerja serta budaya kerja.³

Etos kerja muslim memiliki arti seperti bentuk kepribadian yang mampu mendatangkan kepercayaan, dapat dikatakan amat melekat terkait mencari nafkah itu bukan hanya memuliakan dirinya, tetapi seperti tabungan pada kebaikan yang memiliki kualitas amalan yang amat luhur.⁴

Bentuk upaya peningkatan etos kerja pegawai memungkinkan tujuan organisasi dapat tercapai. Proses menjaga etos kerja pegawai sebagai bentuk keharusan yang dilakukan organisasi. Dengan demikian meningkatnya etos kerja pegawai, juga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

³ Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta : PT. Malta Print Indo, 2008), hlm.26

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), hlm. 20

Sehingga pegawai menjadi fokus, semangat dan tentunya disiplin dalam bekerja.⁵

Melalui model pekerjaan khusus dengan menciptakan sikap kerja ataupun perilaku kerja yang efektif, dengan begitu adanya hubungan terkait proses manajemen dan keberhasilan dari lembaga keuangan dalam menerapkan etos kerja itu sendiri. Lembaga keuangan mempunyai peran dalam upaya peningkatan perekonomian. Adapun arah dari suatu pembangunan pada bidang ekonomi memuat penumbuhan tugas berwujud pembangunan, sebagai kewajiban rakyat dan sebagai upaya peningkatan taraf hidup. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dapat dikatakan sebagai lembaga keuangan syariah yang dalam penyelenggarannya atas dasar prinsip-prinsip syariat Islam. Pengertian lembaga keuangan syariah itu sendiri yaitu suatu lembaga keuangan atas segala tindakan kegiatan usaha dengan berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Dalam proses mengembangkan suatu kegiatan jasa keuangan, BMT dalam kegiatan penghimpunan dana serta dalam proses penyaluran dana dari dan untuk anggota melalui kegiatan pembiayaan.⁶

KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yaitu sebagai salah satu diantara lembaga keuangan non-bank. Terdapat aturan Menteri Koperasi Nomor 16/M.KUKM/IX/2015, terkait KSPPS yaitu koperasi yang menjalankan

⁵ Fujia Rahayu & Hendry Cahyono, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya", (*Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1 No. 2 2018), hlm. 40

⁶ Nurul Huda, dkk, *Keuangan Publik Islam Pendekatan Teoritis dan Sejarah*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 290

usahanya seperti : simpan pinjam, pengadaan dana dengan prinsip syariah, pengelolaan wakaf, zakat, infaq, sedekah. Arti dari prinsip syariah itu sendiri yaitu suatu prinsip yang sesuai hukum Islam dalam menjalankan sebuah usaha koperasi yang tentunya harus sesuai fatwa yang sudah dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia.⁷

KSPPS BMT An-Najah memiliki 8 cabang kantor yang terdapat di: Wiradesa, Bojong, Wiroto, Kajen, Doro, Warungasem, Bandar, Bantarbolang. Adapun dengan jumlah pegawai yaitu 78 pegawai, 40 laki-laki dan 38 perempuan. Sedangkan jumlah pegawai di kantor Wiradesa sebagai kantor pusat sejumlah 21 pegawai. Hasil dari observasi yang sudah dilakukan peneliti, masih ditemukan sebagian pegawai datang terlambat dalam bekerja, ada sebagian pegawai yang belum memaksimalkan kualitas hasil pekerjaannya sehingga dalam melakukan pekerjaan belum optimal, dan terdapat juga beberapa pegawai belum maksimal dalam memanfaatkan waktu bekerjanya.⁸ Proses pengembangan terkait pengetahuan etos kerja Islami yang pedomannya dari AL-Quran dan Hadist yang tentunya sebagai bentuk dari tingkat pemahaman dari kondisi spiritual pegawai, dengan tujuan akan membawa pengaruh atau dampak positif terhadap kinerja yang

⁷ Siska Dewi, dkk, "Analisis Pertumbuhan Nasabah Deposito Mudharabah Pada Tahun 2016-2020 (Studi Kasus Di KSPPS BMT An-Najah Kauman Wiradesa),(*Jurnal JAKA*, Vol. 2 No. 1, Mei 2022), hlm. 44

⁸ Hasil Wawancara dengan Bapak Heru sebagai Kabag SDI & Umum KSPPS BMT An-Najah, pada 15 Februari 2023 Pukul 10.00 WIB

efektif di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Pada dasarnya kunci kemajuan serta keberhasilan suatu organisasi adalah etos kerja.⁹

Adanya penelitian ini juga memungkinkan dapat membantu KSPPS BMT AN-Najah dalam meningkatkan etos kerja Islami melalui strategi manajemen sumber daya manusianya. Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, peneliti terdorong untuk meneliti memakai judul **“Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa”**.

B. Rumusan Masalah

Dari hasil pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimana strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
2. Bagaimana etos kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

C. Tujuan Penelitian :

Mengacu dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tentang strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.
2. Untuk mengetahui etos kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

⁹ Maman Sulaeman, “Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam dan Komitmen terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Kepada Kualitas Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya”, (*Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*, Vol. 17 No. 2 2016), hlm. 114

D. Manfaat Penelitian :

Penelitian yang dibuat peneliti diharapkan bisa memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Segi Teoritis

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti dengan harapan bisa memberikan pengaruh ataupun kontribusi akan suatu sarana memperbanyak ilmu pengetahuan dan mampu dimanfaatkan untuk pertimbangan serta acuan kepada pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian yang sejenis terkait pada manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja Islami.

2. Segi Praktis

Adanya penelitian ini diharapkan mampu sebagai acuan atau pandangan tentunya bagi KSPPS BMT An-Najah untuk mengetahui terkait seberapa besar suatu strategi manajemen SDM untuk mengetahui etos kerja Islami.

E. Tinjauan Pustaka

1. Analisis Teoritis :

a. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi yaitu suatu proses penentuan sebuah rencana, dengan fokus tujuan organisasi tentunya jangka panjang. Dalam proses penentuan tentunya beserta penyusunan cara ataupun upaya dengan memaksimalkan tujuan agar tercapai.¹⁰ Manajemen strategi yaitu sebagai suatu keputusan dan tindakan yang dapat dikatakan mampu

¹⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung : Refika Aditama, 2014), hlm.2

menciptakan perumusan serta penerapan rancangan, untuk diagendakan guna menggapai adanya target dari perusahaan. Adapun manajemen strategi didefinisikan seperti sebuah seni serta ilmu yang berupa: pembuatan (formulating), penerapan (implementing), evaluasi (evaluating) terkait ketetapan sebuah strategi terhadap fungsi, yang dapat dikatakan mengharuskan suatu organisasi mampu mencapai adanya tujuan masa yang akan datang.¹¹

Edy Sutrisno mengartikan sumber daya manusia sebagai satu-satunya yang mempunyai sebuah daya pikir, pendirian, keinginan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, kapasitas, dan karya (rasio, rasa, serta karsa). Proses mengelola sumber daya manusia sebagai salah satu dari kegiatan yang ada di sebuah perusahaan ataupun organisasi, yang memfokuskan pada aktivitas perekrutan, pengendalian ataupun bentuk pengaturan kepada orang yang bekerja.¹² Adapun definisi manajemen sumber daya manusia yaitu bagai ilmu serta seni yang berisi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian pada sumber daya manusia.¹³

Manajemen sumber daya manusia secara spesifik mengkaji rangkaian serta peranan orang pada institusi perusahaan, dengan artian

¹¹ Binti Nasukah, "Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan", *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol. 3 No. 1 Januari-Juni 2018, hlm. 60

¹² Edy Sutrisno, " *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm.244

¹³ Nurdin Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sulawesi Selatan : Aksara Timur, 2018), hlm. 1

faktor dari MSDM yaitu manusia sebagai pegawai pada perusahaan. Dengan begitu terkait inti yang dipelajari dari manajemen sumber daya manusia yaitu persoalan yang mempunyai keterkaitan terhadap pegawai. Adapun peranan aktif dan berpengaruh yaitu : manusia dalam setiap kegiatan organisasi sebagai perancang, pelaksana, dan tentunya sebagai pemasti terciptanya tujuan organisasi.¹⁴

Strategi manajemen sumber daya manusia menekankan diperlukannya rancangan SDM serta penerapan rencana yang hendak dikiatkan dalam konteks strategi. Dengan begitu strategi manajemen sumber daya manusia berhubungan dalam menetapkan keselarasan ataupun kesesuaian atas bidang usaha serta strategi sumber daya manusia. Berharganya manajemen yang efektif dari pegawai, menjadi asal mula keunggulan kompetitif. Konsisten kepada penerapan yang seimbang dengan strategi dan kebijakan, guna menyediakan suatu pencapaian tujuan strategi organisasi.¹⁵

Strategi manajemen sumber daya manusia menghubungkan suatu metode serta praktik kerja atas strategi perusahaan, dalam memperoleh sebuah kinerja organisasi yang tentunya lebih bermutu. Strategi sumber daya manusia terbentuk saat departemen SDM berupaya menyesuaikan sebuah strategi, mekanisme serta praktik mereka terhadap strategi perusahaannya. Praktik sebuah manajemen sumber daya manusia yang

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 9

¹⁵ Hotner Tampubolon, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, (Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2016), hlm. 33

strategis mampu diibaratkan sebagai alat agar mencapai keunggulan kompetitif. Dengan begitu penerapan manajemen sumber daya manusia yang penting selaras terhadap sebuah strategi perusahaan agar mencapai kinerja organisasi yang tentunya lebih bermutu.¹⁶

b. Etos Kerja Islami

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memiliki definisi yaitu sikap, sesuatu yang dipercayai, pemahaman, serta sebuah kebiasaan bertindak pada nilai kerja. Etos kerja tidak sekedar tentang sebuah sikap ataupun karakter, namun melibatkan harga diri, jati diri, dan kedudukan seseorang. Adapun jika seseorang berupaya menjalankan nilai-nilai Islam, dengan begitu orang tersebut menuai pengaruh kerja yang bermutu dan optimum.¹⁷ Menurut Nurcholis Majid etos diartikan watak, karakter, sikap, kebiasaan serta kepercayaan. Dengan demikian etos bersifat khas terhadap perorangan atau sekelompok orang.¹⁸ Adapun menurut Ewzar terkait etos kerja yaitu sistem pekerjaan yang mempunyai tiga dasar, antara lain : keinginan untuk membuktikan keunggulan dalam pekerjaan, memperhatikan martabat dalam proses melaksanakan sebuah aktivitas, serta pola kinerja dalam

¹⁶ Rita Aryani, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi, (*Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 2 (2019), hlm. 379

¹⁷ Muhammad Djakfar, “*Etika Bisnis : Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*”, (Jakarta : Penebar Swadaya, 2012), hlm. 95

¹⁸ Saifullah, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, (*Jurnal Sosial Humaniorah*, Vol. 3 No. 1 Juni 2010), hlm. 55

mempersiapkan sebuah penyajian kepada masyarakat dengan cara pekerjaan yang profesional.¹⁹

Bekerja keras saat mendapatkan prestasi, pemenuhan suatu kepentingan, dan mencapai sebuah keberhasilan yaitu hal yang mendasar, tentunya menjadi harapan atas semua manusia. Dengan begitu memerlukan sebuah etos kerja yang tinggi, semacam petunjuk Islam kepada segenap umatnya. Tingkah laku serta keimanan yang diperlukan saat memperoleh keberhasilan jiwa serta batiniah, dengan begitu keberhasilan dari seorang bisa digapai dengan sebuah etos kerja Islam yang tinggi. Hasan Al-Banna berpendapat bahwa dalam Islam tidak menginginkan orang yang tidak bekerja. Adapun tujuannya dalam rangka menjalankan kebutuhan hidup dan menyempurnakan keadaan keluarganya, demikian Islam mengingatkan tentang etos kerja dengan menganjurkan umatnya guna senantiasa berikhtiar dan berdoa.²⁰

Etos kerja Islami menganggap bekerja yaitu bentuk kebijakan, suatu pekerjaan dilaksanakan dengan kerja sama, serta diskusi terkait usaha guna menyelesaikan persoalan serta menekan berbuat tindakan keliru dalam bekerja. Menurut Toto Tasmara dalam etos kerja islami terdapat beberapa ciri-ciri nya seperti : menghargai waktu, memiliki kejujuran,

¹⁹ Novi Indriyani Sitepu, “ Etos Kerja Ditinjau Dari Perspektif Alquran Dan Hadis (Suatu Kajian Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik), (*Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 1 No. 2), hlm. 138

²⁰ Abdul Aziz, “*Etika Bisnis Perspektif Islam : Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*”, (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 119

disiplin.²¹ Adapun menjaga hubungan sosial yang baik ditempat kerja, dengan upaya menjaga keseimbangannya melalui membaca kitab suci Al-Quran serta berdoa. Adanya hubungan antara religiusitas dengan etos kerja islami, dengan artian religiusitas seseorang berhubungan dengan etos kerja islami yang dimilikinya dalam melaksanakan aktivitas kerja.²² Adapun etos kerja yang berhubungan pada perkara bagaimana kamu mampu berperilaku, serta apa yang kamu perbuat. Demikian etos kerja kerja mengisyaratkan 2 hal yang bermakna yaitu: individu tersebut dalam bersikap atas pekerjaannya dan proses individu atas menjalani pekerjaan.²³

2. Penelitian yang Relevan :

Adapun dalam melakukan penelitian, peneliti berupaya untuk memahami dan mengamati beberapa penelitian yang tentunya memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Diantaranya ada jurnal, skripsi, untuk dapat memperluas pemahaman, dengan begitu dapat mempermudah dalam mengkaji penelitian sehingga dapat diperoleh hasil yang konkret dan kredibel. Berikut adalah beberapa karya penelitian yang digunakan untuk perbandingan, diantaranya :

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), hlm. 25

²² Ema Yudianti, “Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas”, (*Jurnal Psikologi Islami*, Vol.2 No. 2, 2016), hlm.5

²³ Desmon Ginting, “*Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*”, (Kompas Gramedia, 2016), hlm. 44-45

- a. Skripsi oleh Violina Puspitasari (2022) mengangkat judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai di Bmt Al-Amanah Sinjai”. Skripsi ini mengulas terkait peningkatan terhadap sumber daya manusia yaitu melalui formal serta informal dengan metode pendidikan serta pelatihan, atas hasil dari pengembangan tersebut akan mampu memberikan kontribusi dalam menumbuhkan etos kinerja terhadap pegawai. Faktor pendukung dari pengembangan pada sumber daya manusia dalam penelitian ini dukungan dari beberapa pihak dalam suatu perusahaan seperti : manajerial yang proaktif, pemateri, fasilitas termasuk biaya dan sarana. Sedangkan faktor penghambat adanya kurang komunikasi antara pihak manajemen dan peserta pelatihan dalam melaksanakan kegiatan.²⁴
- b. Skripsi oleh Zerly Tivi Arnisa (2020) mengangkat judul “Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung”. Penelitian ini dalam pembahasan dan landasan teori yang menguraikan terkait suatu pelaksanaan etos kerja Islam. Dalam skripsi ini juga pembahasan yang difokuskan terkait penerapan dari etos kerja Islam pada karyawan. Penerapan dari etos kerja Islam terhadap Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk betung seperti : adanya praktik doa pagi secara

²⁴ Violina Puspitasari, “ Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di Bmt Al-Amanah Sinjai”, *Perbankan Syariah*, 2022

teratur serta menjalankan sebuah visi dan misi yang ada di bank dan *New Behavior ETHIC*.²⁵

- c. Skripsi oleh Mia Adella Rahmi (2020) mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang”. Menggunakan metode analisis linier berganda, dengan hasil penelitian yang dilakukan : pelatihan terhadap etos kerja pegawai adalah berpengaruh signifikan pada etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang, adapun peningkatan tidak berpengaruh signifikan atas etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Capem Padang, training serta peningkatan memiliki dampak yang relevan bahwa pelatihan serta suatu peningkatan secara serempak berpengaruh pada etos kerja pegawai.²⁶
- d. Skripsi oleh Hartono Ahmad (2019) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo). Dengan hasil penelitian, yang pertama hasil regresi mampu membuktikan benar berdampak signifikan atas kualitas sumber daya manusia pada etos kerja, hasil kedua uji moderated regression analysis (MRA) adanya pengalaman

²⁵ Zerly Tivi Arnisa, “ Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung ”, *Perbankan Syariah*, 2020

²⁶ Mia Adella Rahmi, “ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang”, *Perbankan Syariah*, 2020

pekerjaan akan mampu bertahan adanya ikatan antara sumber daya manusia atas etos kerja.²⁷

- e. Jurnal oleh Hendita Yosepa, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan, (2020) “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi”, *Jurnal Ilmu Manajemen* . Perolehan dari riset serta pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, adanya faktor dari pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan berdampak penting pada kualitas etos kerja atas karyawan Hotel Santika Sukabumi. Dalam analisis regresi sederhana berbobot positif dengan artian bila dalam pengembangan sumber daya manusia bertambah dengan begitu menambah etos kerja karyawan naik.²⁸

Tabel 1.1
Penelitian yang relevan

No.	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi oleh Violina Puspitasari dengan judul “ Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di Bmt Al-Amanah Sinjai”	- Menerapkan suatu metode penelitian kualitatif - Penelitian ini juga membahas etos kerja pegawai	- Hanya memfokuskan pembahasan terkait bentuk pengembangan sumber daya manusia
2.	Skripsi oleh Zerly Tivi Arnisa dengan judul “ Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor	- Menggunakan metode penelitian kualitatif - Penelitian ini juga membahas etos kerja Islam	- Hanya memusatkan pembahasan terkait penerapan etos kerja Islam pada karyawan, tidak

²⁷ Hartono Ahmad, “ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, IAIN Palopo, 2019

²⁸ Hendita Yosepa, dkk, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi,(*Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8 No. 3, 2020)

No.	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan
	Cabang Pembantu Teluk Betung ”		adanya pembahasan terkait manajemen SDM
3.	Skripsi oleh Mia Adella Rahmi dengan judul “ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang”	- Meneliti etos kerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan metode analisis linier berganda - Fokus Pembahasan terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan
4.	Skripsi oleh Hartono Ahmad dengan judul “ Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo)	- Sementara penelitian skripsi ini sama-sama membahas sumber daya manusia dan etos kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Memakai metode penelitian kuantitatif - Menggunakan variabel independen - Memakai data primer yaitu angket
5.	Jurnal oleh Hendita Yosepa, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi, <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i>	- Persamaan dengan jurnal ini sama-sama membahas terkait sumber daya manusia dan etos kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian kuantitatif - Jurnal ini lebih memfokuskan pengaruh peningkatan dari sumber daya manusia pada tingkat etos kerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dibuat peneliti yang nantinya memfokuskan pada strategi manajemen SDM

3. Kerangka Berpikir :

Kerangka pemikiran yaitu bentuk pandangan yang menampilkan rangkaian antara variabel yang akan diteliti, menjelaskan model serta beberapa rumusan masalah yang tentunya harus ditanggapi dengan penelitian.²⁹ Kerangka berpikir yang dapat dikatakan bagus tentunya akan mampu menguraikan dengan detail, suatu hubungan terkait variabel yang akan diteliti. Adapun terkait kerangka berpikir digunakan sebagai acuan suatu penyusunan model pengkajian.³⁰

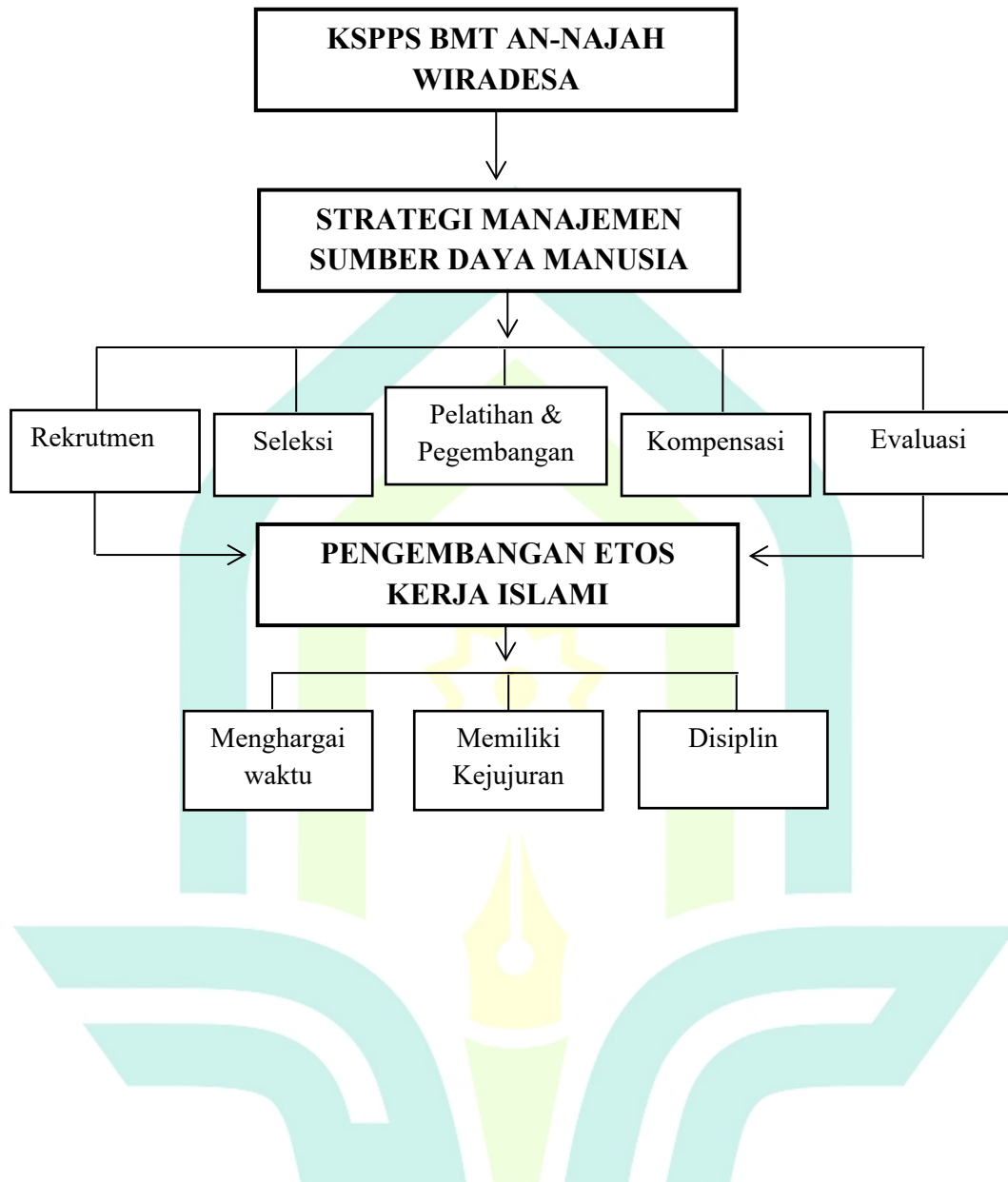
KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam proses terkait strategi manajemen sumber daya manusia, melalui berbagai tahapan diantaranya: rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, evaluasi. Adapun melalui proses tahapan tersebut mengharapkan terbentuknya strategi manajemen sumber daya manusia yang tentunya diterapkan di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Proses tahapan ini juga tentunya sebagai tujuan yang ingin dicapai, sebagai mencapai keunggulan ataupun sebagai upaya perubahan kearah yang lebih baik. Adapun dari tahapan proses strategi manajemen sumber daya manusia ini terbentuknya pengembangan etos kerja islami, yang tentunya terbentuknya perilaku yang sesuai dengan ciri-ciri etos kerja islami, seperti menghargai waktu, memiliki kejujuran, disiplin. Dengan begitu sebagai proses pengembangan pegawai melalui etos kerja islami.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methode)*, Cet V, (Bandung : CV Alfabeta, 2014), hlm. 68

³⁰ Muchson, *Metode Riset Akuntansi*, (Bogor : Guepedia, 2017), hlm. 60-61

Gambar 1.1

Kerangka Berpikir



F. Metode Penelitian

Peneliti memakai metode penelitian penelitian kualitatif, diartikan sebagai proses pengumpulan data yang menafsirkan suatu fenomena yang terjadi. Adapun paradigma penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan induksi, dapat dikatakan dalam tujuan penyusunannya kontruksi teori ataupun hipotesis melalui suatu pengungkapan fakta.

1. Jenis Penelitian

Mengenai jenis penelitian ini memakai penelitian lapangan (*field research*). Proses penelitian lapangan itu sendiri artinya informasi yang terdapat pada studi lapangan menggunakan suatu cara mengamati, mencatat, dan mengelompokkan beragam penjelasan serta data yang tentunya terdapat di lapangan menggunakan studi kasus dan survei.³¹ Proses mendapatkan sebuah hasil penelitian ini, peneliti memperoleh data-data yang tentunya diperlukan dengan langsung datang ke lapangan penelitian yaitu KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yang beralamatkan di jalan S. Parman No. 206 Kec. Wiradesa Kab. Pekalongan.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini yaitu peneliti mampu mencari dan mengelompokkan beragam sumber data, yang tentunya ada sangkutannya terhadap permasalahan yang diteliti peneliti. Mengenai proses penelitian ini yaitu termuat data utama (primer), dan data pendukung (sekunder).

³¹ Suharismi Arikunto, *Dasar-Dasar Research*, (Bandung : Tarsoto, 1995), hlm. 58

a. Data primer :

Data primer ini mempunyai arti yaitu suatu data yang proses memperolehnya dari sumber pertama, ataupun dapat diartikan data yang proses menyatukannya dibuat seorang diri oleh peneliti secara langsung seperti hasil wawancara, observasi, ataupun dokumentasi.

Adapun hal ini dilakukan tentunya dengan tujuan untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian. Dengan demikian data primer dalam penelitian yang dilakukan peneliti yaitu data yang didapat dengan suatu jawaban responden, terkait semua persoalan pada saat wawancara, perolehan observasi di lapangan, dokumentasi atas keadaan di lapangan.³² Pada penelitian ini terkait data primer yang digunakan yaitu wawancara dengan Kabag SDI & Umum, dan Staff Administrasi & Keuangan.

b. Data sekunder :

Mengenai data sekunder ini yaitu data penunjang, proses didapatkannya tidak secara langsung. Data sekunder pada penelitian yang dilakukan peneliti didapatkan dengan buku-buku, jurnal, skripsi terkait etos kerja Islami.³³

³² Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 130

³³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2005), hlm. 132

3. Metode Pengumpulan Data

Agar mempermudah saat proses mengumpulkan data lapangan, proses penelitian menerapkan metode pengumpulan data secara berikut :

a. Metode wawancara :

Metode wawancara yaitu tanya jawab yang mempunyai maksud tertentu, dalam proses tanya jawab yang dilakukannya oleh dua pihak antara lain : penanya menyajikan pertanyaan serta terwawancara juga menyampaikan suatu tanggapan berdasarkan pertanyaan yang diberikan.³⁴

Proses wawancara sebagai teknik akumulasi data yang tentunya akan dipakai untuk memperoleh data lisan, dengan suatu proses tatap muka bersama orang yang mampu menyampaikan tanggapan kepada peneliti.³⁵Dalam proses penelitian ini peneliti akan mewawancarai dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada Bapak Heru selaku Kabag SDI & Umum, dan Ibu Gita Safitri selaku Staff Administrasi & Keuangan di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

b. Metode observasi :

Metode observasi yaitu sebuah metode yang melakukannya dengan proses pengamatan dengan teliti dan proses pendataan dengan terstruktur yang dilakukan oleh peneliti. Proses penelitian yang digunakan peneliti menggunakan penelitian observasi nonpartisipan,

³⁴ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1991), hlm. 186

³⁵ Koentoroningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : Gramedia, 1985), hlm.137

dengan artian peneliti ini tidak ikut serta secara langsung pada proses aktivitas sehari-hari orang yang masih diamati serta dapat dikatakan seperti pengamat independen.³⁶ Dalam hal ini peneliti mengamati kegiatan-kegiatan kinerja pegawai KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

c. Metode dokumentasi :

Metode dokumentasi yaitu proses memilih data tentang keadaan ataupun variabel yang berbentuk catatan, transkrip, dll. Adapun dokumen tersebut menjadi data penelitian peneliti, tetapi tidak semua yang terdapat pada isi dokumen disertakan ke dalam penelitian ini. Dokumen yang diterangkan yaitu data-data dalam bentuk tulisan, struktur, gambar, karya, ataupun arsip kegiatan.³⁷

4. Teknik Analisis Data

Peneliti dalam teknik analisis data ini menggunakan teknik analisis SWOT, dalam merumuskan permasalahan penelitian ini pada KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Menurut Sondang P. Siagian analisis SWOT yaitu salah satu instrumen analisis yang dapat dikatakan ampuh apabila digunakan dengan tepat. Dapat diketahui SWOT itu sendiri yaitu : *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelemahan), *opportunities* (peluang), *threats* (ancaman).³⁸ Analisis SWOT diartikan sebagai suatu bentuk penilaian pada hasil pengidentifikasian situasi dengan tujuan mampu menetapkan sebuah

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 145

³⁷ Suharismi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hlm.104

³⁸ Sondang P. Siagian, *“Manajemen Strategik”*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000), hlm.172

kondisi untuk dikategorikan dalam kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman.³⁹

Analisis SWOT proses membandingkan antara dua faktor yakni eksternal dan internal, faktor eksternal mencakup peluang dan ancaman, sedangkan faktor internal meliputi kekuatan dan kelemahan. Mengenai strategi WO (*weaknesses – opportunities*) dalam strategi ini digunakan menurut pemakaian peluang yang tersedia melalui sebuah upaya mengurangi kelemahan yang datang. Selanjutnya strategi WT (*weaknesses – threats*) adanya strategi ini bersumber pada suatu kegiatan yang berupa mencegah, berupaya mengurangi kelemahan yang datang dan menghindari ancaman.⁴⁰

Adapun penjelasan komponen-komponen yang ada dalam analisis SWOT :

- a. Kekuatan (*Strength*) : faktor-faktor kekuatan terkait suatu sumber daya keterampilan atau keunggulan-keunggulan lain, seperti citra lembaga yang mampu mempengaruhi pesaing kebutuhan pasar yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi.
- b. Kelemahan (*Weakness*) : diartikan sebuah kondisi atau segala sesuatu hal yang menjadi kelemahan yang terdapat dalam tubuh organisasi. Kelemahan ini dapat berupa kelemahan dalam sarana dan prasarana, kualitas atau kemampuan pegawai, lemahnya

³⁹ Buchari Alma, Donni Priansa, “*Manajemen Bisnis Syariah*”, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 115-120

⁴⁰ Zuhrotun, Nisak, “Analisis SWOT untuk menentukan strategi kompetitif”, *Jurnal Ekbis*, Vol. 9 No. 2, 2013, hlm.4

kepercayaan konsumen, tidak sesuai antara hasil produk dengan kebutuhan konsumen.

- c. Peluang (*Opportunities*) : diartikan sebagai suatu kondisi lingkungan dalam luar organisasi, yang sifatnya lebih bermanfaat ataupun mampu sebagai kekuatan untuk memajukan organisasi. Adapun contoh situasi yang mampu menjadi peluang yaitu kecenderungan pasar menyukai produk tertentu.⁴¹
- d. Ancaman (*Threats*) : diartikan sebagai kondisi eksternal yang mampu mengganggu kelancaran berjalannya sebuah organisasi. Faktor ini mampu menjadi hambatan jalannya sebuah lembaga atau organisasi terkait munculnya pesaing baru, serta kebijakan baru.⁴²

⁴¹ Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, "*Teknik Analisis SWOT : pedoman menyusun strategi yang efektif dan efisien serta cara mengelola kekuatan dan ancaman* ", (Yogyakarta : Quadrant, 2016) hlm. 15-17

⁴² Buchari Alma, Donni Priansa, "*Manajemen Bisnis Syariah*", hlm. 125

G. Sistematika Penulisan

Adapun pokok bahasan pada penelitian ini mampu digambarkan melalui sistematika penulisan skripsi, yang terbagi menjadi lima bagian utama yang tentunya untuk mempermudah dalam mempelajari serta memahaminya. Lima bagian utama dalam sistematika dari penulisan skripsi yakni sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Pada bagian ini peneliti hendak membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II landasan teori. Pada bagian ini peneliti hendak membahas beberapa hal diantaranya strategi dan pengembangan, strategi manajemen sumber daya manusia, mengembangkan etos kerja Islami.

Bab III hasil penelitian. Mengenai bagian ini peneliti akan menguraikan tentang suatu gambaran umum dan hasil hasil penelitian yang memuat mengenai sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja Islami, dan mengetahui etos kerja islami KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

Bab IV analisis data penelitian. Mengenai bagian ini membahas tentang strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja Islami dan tentang etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

Bab V penutup. Pada bab ini isinya berupa kesimpulan serta saran untuk peneliti yang sudah dijelaskan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa tentang strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja islami, peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja islami sudah berjalan dengan cukup baik, dimana sudah dilakukannya upaya-upaya strategi yang dibuat sesuai dengan fungsi sumber daya manusia yang meliputi : pertama rekrutmen adanya strategi yang diterapkan menerapkan syarat khusus bisa mengaji dan berhijab bagi perempuan. Kedua seleksi, pada proses ini dilakukan secara adil dan juga menyeleksi calon kandidat dengan tes mengaji. Ketiga pelatihan dan pengembangan, dengan berbagai program kegiatan ruhiyah. Keempat kompensasi, dalam pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan amanah. Kelima evaluasi, dengan personal assessment untuk melihat kemampuan general dan teknikal.
2. Etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sebelum dan sesudah diterapkannya berbagai kegiatan pengembangan ruhiyah mampu memberikan manfaat yang besar pada karyawan, terbukti dengan presentase kinerja karyawan yang baik. Penerapan sikap karyawan yang memiliki akhlak dan kepribadian yang baik, dapat

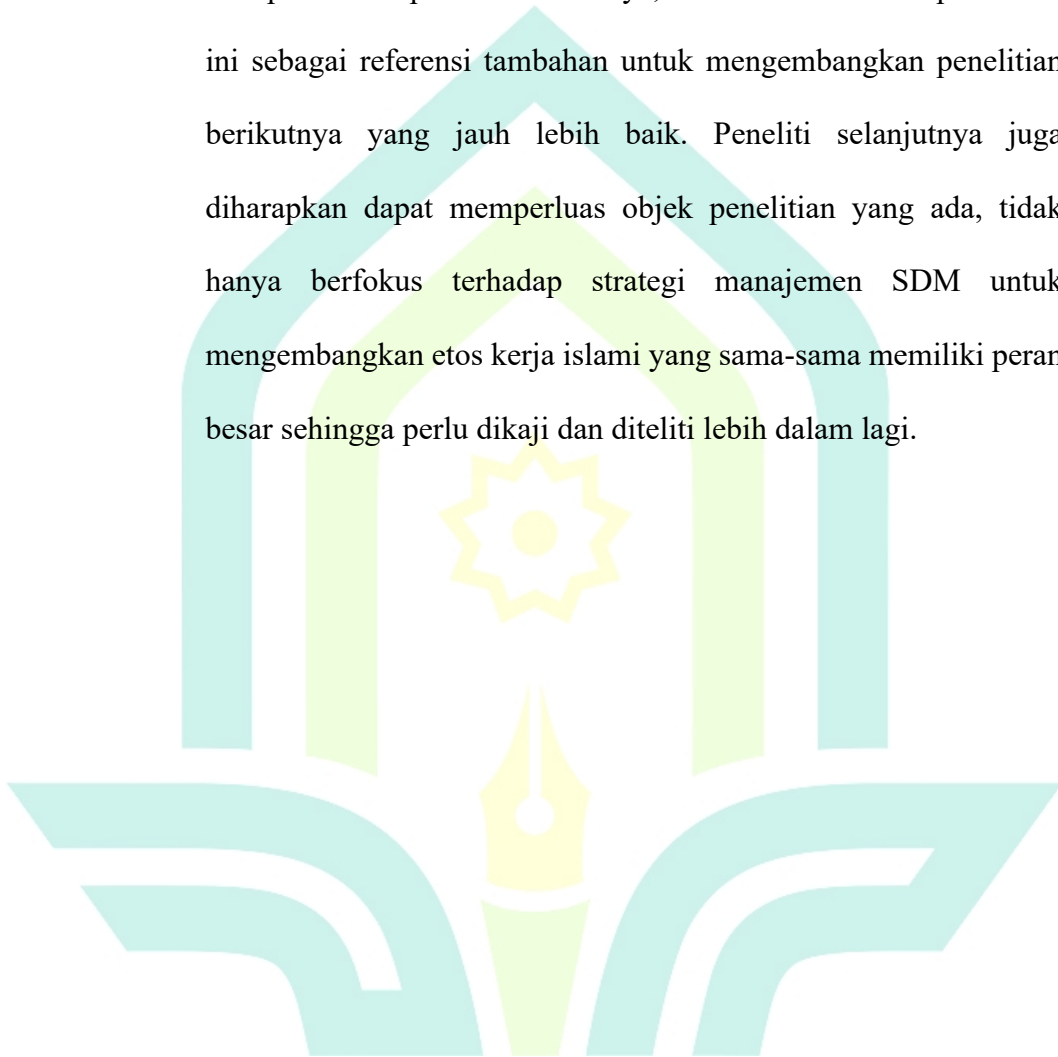
dilihat dari tanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan mampu mewujudkan sikap menghargai waktu dalam setiap pekerjaan. Bekerja yang dilandasi ilmu mampu membedakan baik dan buruk, serta bekerja secara disiplin. Nilai-nilai kejujuran terhadap amanah yang diberikan kepada karyawan yang harus dipertanggungjawabkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti mengamati adanya sesuatu yang dapat diperbaiki demi memaksimalkan hasil yang akan di peroleh. Beberapa saran ini dimaksudkan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak yang berkaitan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepada pihak terkait yaitu KSPPS BMT An-Najah Wiradesa agar memaksimalkan strategi manajemen SDM yang ada khususnya dalam tahapan rekrutmen karyawan. Karena rekrutmen merupakan tahap awal dalam memilih karyawan yang benar-benar berkualitas pada etos kerja islami sehingga setelah diterima menjadi karyawan kedepannya tidak terjadi persoalan-persoalan yang muncul dari diri individu karyawan tersebut. Oleh karena itu, perlunya memilih orang yang berkualitas dan benar-benar amanah ketika ditugaskan untuk menyeleksi karyawan.

2. Terkait pengembangan etos kerja islami, akan lebih baik jika KSPPS BMT An-Najah Wiradesa memberikan sanksi atas pelanggaran ataupun kesalahan, agar tercapainya etos kerja islami yang lebih baik lagi.
3. Harapan untuk peneliti setelahnya, bisa memakai hasil penelitian ini sebagai referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian berikutnya yang jauh lebih baik. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian yang ada, tidak hanya berfokus terhadap strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja islami yang sama-sama memiliki peran besar sehingga perlu dikaji dan diteliti lebih dalam lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- A. J. Asifudin. 2004. *“Etos Kerja Islami”*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Abdullah, Ma’ruf. 2014. *“Manajemen dan Evaluasi kinerja karyawan”*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Ahmad, Hartono. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palopo. *Ekonomi dan Bisnis Islam*, IAIN Palopo.
- Alma, Buchari dan Donni Priansa. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung : Alfabeta.
- Almizan. 2017. *“Meningkatkan Etos Kerja”*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 2 No. 1.
- Anoraga, Pandji. 2009. *“Manajemen Bisnis”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Antonio, Syafi’i. 2001. *“Bank Syariah dari Teori ke Praktek”*. Cet. 1 Jakarta: Gemainsani.
- Arikunto, Suharismi. 1995. *Dasar-Dasar Research*. Bandung : Tarsoto
- Arikunto, Suharismi. 2013. *Dasar-dasar Evaluasi pendidikan*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Arnisa, Zerly Tivi. 2020. Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung . *Perbankan Syariah*.
- Aryani, Rita. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*. 2.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *“Etos Kerja Islami”*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Assauri, Sofjan. 2016. *“Strategic Management”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aziz, Abdul. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam : Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*. Bandung : Alfabeta.
- Batjo, Nurdin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan : Aksara Timur.

- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Dessler,Gary. 2015. “ *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* ”. Edisi XIV Bahasa Indonesia. Jakarta : Indeks.
- Dewi, Siska dkk. 2022. “Analisis Pertumbuhan Nasabah Deposito Mudharabah Pada Tahun 2016-2020 (Studi Kasus Di KSPPS BMT An-Najah Kauman Wiradesa)”. *Jurnal JAKA*. Vol. 2 No. 1..
- Djakfar, Muhammad. 2012. “*Etika Bisnis : Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*”. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Djakfar,Muhammad. 2008 .”*Etika Bisnis Islam* ”. Malang: UIN MALANG PRESS.
- Fahmi,Irham. 2016. “*Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*”. Bandung:Alfabeta.
- Faisal, Sanapiah. 2001. “*Format-format Penelitian Sosial*”. Cet Ke-5 . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Fatimah, Fajar Nur’aini Dwi. 2016. “*Teknik Analisis SWOT : pedoman menyusun strategi yang efektif dan efisien serta cara mengelola kekuatan dan ancaman* .Yogyakarta : Quadrant.
- Fuaddi,Husni.2018 .“*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*”. *Jurnal Al-Amwal*. Vol. 7 No. 1.
- Ginting, Desmon. 2016. “*Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*”. Kompas Gramedia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. “*M S D M*”. Jakarta : Gramedia.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Raja Grafindo.
- Hasibuan, Malayu P. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*”. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan,Sayuti. 2011. “*Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan*”. Jakarta : Pustaka LP3ES.

- Hasil Wawancara dengan Bapak Heru Sukmanto sebagai Kabag SDI & Umum KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, pada 15 Februari 2023 Pukul 10.00 WIB
- Hidayan, Nanda, dkk. 2018. "Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja". *Jurnal Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*.
- Hoque, N. 2011. *Industrial Relations an Islamic Approach. IIUC Studies*
- Huda, Nurul dkk. 2012. *Keuangan Publik Islam Pendekatan Teoritis dan Sejarah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Husaini, Abdullah. 2017. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi". *Jurnal Warta Dharmawangsa*. Edisi 51.
- Junaidah. 2009. Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International journal of Islamic and middle eastern finance and management*.
- Kartawan, dkk. 2018. "Manajemen Sumber Daya Insani". Tasikmalaya : LPPM Universitas Siliwangi.
- Kaswan. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi". Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Koentoroningrat. 1985. *Metodologi Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Kotler, Philip. 1997. "Marketing Management". Jakarta: Pren Hallindo.
- Malaka, Mashur. 2013. "Etos Kerja Dalam Islam". *Jurnal Al-Munzir*. Vol. 6 No. 1.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Milles, Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Moleong, Lexy. J. 1991. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muchson. 2017. "Metode Riset Akuntansi". Bogor : Guepedia.
- Mujanah, Siti. 2019 "Manajemen Kompensasi". Surabaya : CV. Putra Media Nusantara.
- Nasukah, Binti. 2018. "Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan". *Jurnal Tarbiyatuna*. Vol. 3 No. 1.

- Nurzaman,Kadar. 2014. “*Manajemen Personalia*”. Bandung: Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2017. “*Manajemen Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*”. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Pulungan,Sahmiar. 2014. “Etos Kerja dan Etika Profesi dalam Pandangan Islam”, *Jurnal Wahana Inovasi*. Vol. 3 No. 2.
- Puspitasari, Violina. 2022. “ Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di Bmt Al-Amanah Sinjai”. *Perbankan Syariah*.
- Putra, Trisno Wardy. 2021. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Etos Kerja Perspektif Syariah”. *Jurnal SSBM*. Vol. 2 No. 1.
- Rahayu, Fujian dan Hendry Cahyono. 2018. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya”. *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 1 No. 2.
- Rahmi, Mia Adella. 2020. “ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang”. *Perbankan Syariah*.
- Riva’i,Veithzal.2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:dari Teori ke Praktik*”. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robert. 2000. Human resource strategy: the ten commandments perspective. *International journal of sociology and social policy*.
- Rosyadi,A Rizqi. 2019. “*7 Etos Langit (Panduan Meramu Hidup Berkah Bahagia)*”. Jakarta: PT Gramedia.
- Rozikan, Muhammad Zakiy. 2019. "Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi." *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. 20 No. 2.
- Saifullah. 2010. “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Sosial Humaniorah*, Vol. 3 No. 1.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2000. “*Manajemen Strategik*”. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997 . “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Sinamo, Jansen H. 2008. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : PT. Malta Print Indo.
- Sitepu, Novi Indriyani. “ Etos Kerja Ditinjau Dari Perspektif Alquran Dan Hadis (Suatu Kajian Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik), *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 1 No. 2.
- Soedrajat, Setyo. 1994. “*Manajemen Pemasaran Jasa Bank*”. Jakarta: Ikral Mandiri Abadi.
- Srijanti, Purwanto S.K, dan Pramono Wahyudi. 2007. “*Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*”. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2014. “*Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methode) Cet V*”. Bandung : CV Alfabeta.
- Sulaeman, Maman. 2016. “Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam dan Komitmen terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Kepada Kualitas Sumber Daya Manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya”. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*. Vol. 17 No. 2.
- Suprayogo, Imam dan Tobroni. 2001. “*Metodologi Penelitian Sosial Agama*”. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. “*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”. Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, Hotner. 2016. “*Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*”. Jakarta : Papas Sinar Sinanti.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Tsauri, Sofyan. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan I (Jember : STAIN Jember Press).
- Tuhfa, Nun. 2019. “Rekrutmen, seleksi, dan penempatan syariah”. *Jurnal Iqtishodiyah*. Vol. 5 No. 1.
- Wirawan. 2012. “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*”. Jakarta : Salemba Empat.

- Yosepa, Hendita, dkk. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8 No. 3.
- Yudiani, Ema. 2016. “Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religuisitas”. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol.2 No. 2.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwanto.2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung : Alfabeta.
- Yusuf,Burhanuddin. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*”. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Zuhrotun dan Nisak. 2013. “Analisis SWOT untuk menentukan strategi kompetitif”. *Jurnal Ekbis*. Vol. 9 No.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : May Permata Dwi Lestari
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 25 Mei 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Kewarganegaraan : WNI
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Menikah
7. Alamat : DS. Sabarwangi, Kec. Kajen
8. No. Hp : 081575796453
9. Email : maypermata05@gmail.com
10. Nama Orangtua :
 - a. Ayah Kandung : Suwono
 - b. Ibu Kandung : Susi Kusri
11. Pekerjaan Orangtua :
 - a. Ayah Kandung : Sopir
 - b. Ibu Kandung : Ibu Rumah Tangga
12. Alamat Orangtua : DS. Sabarwangi, Kec. Kajen
13. Pendidikan :
 - a. 2007-2013 : SDN Sabarwangi
 - b. 2013-2016 : MTS Muh. Kajen
 - c. 2016-2019 : SMA N1 Bojong
 - d. 2019-2023 : UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan