

**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 ISLAMIS 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

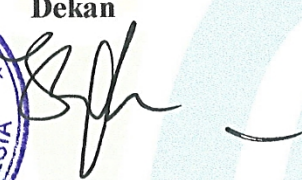
Irfandi, M.H
NIP. 198511202020121004

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)

D. Vokal Pendek

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

E. Vokal Panjang

A panjang ditulis *ā*, i panjang ditulis *ī*, dan u panjang ditulis *ū*,

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 banyak, 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

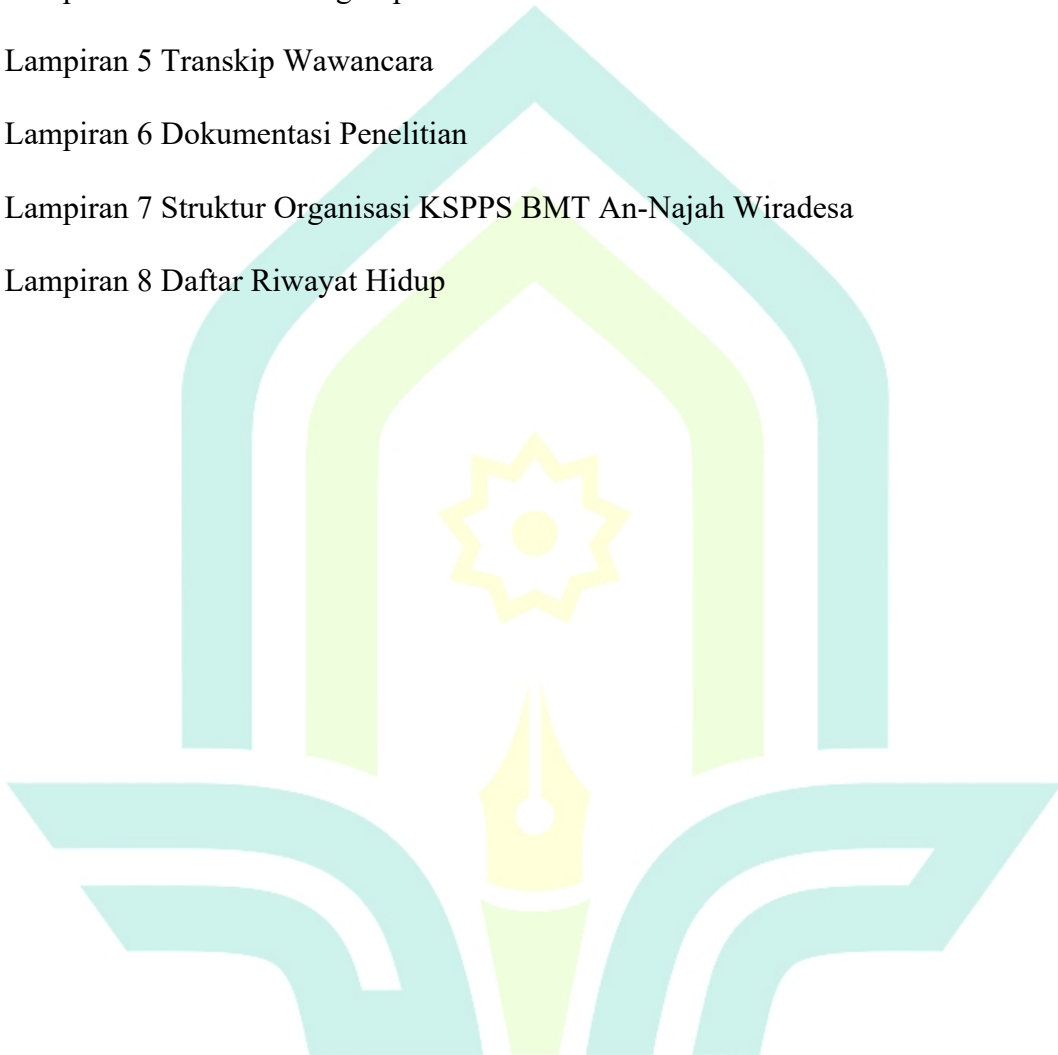
Lampiran 4 Pedoman Pengumpulan Data

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 syariah 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, Wirot, Kajen, Doro, Warungsem, 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 melangsungkan 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

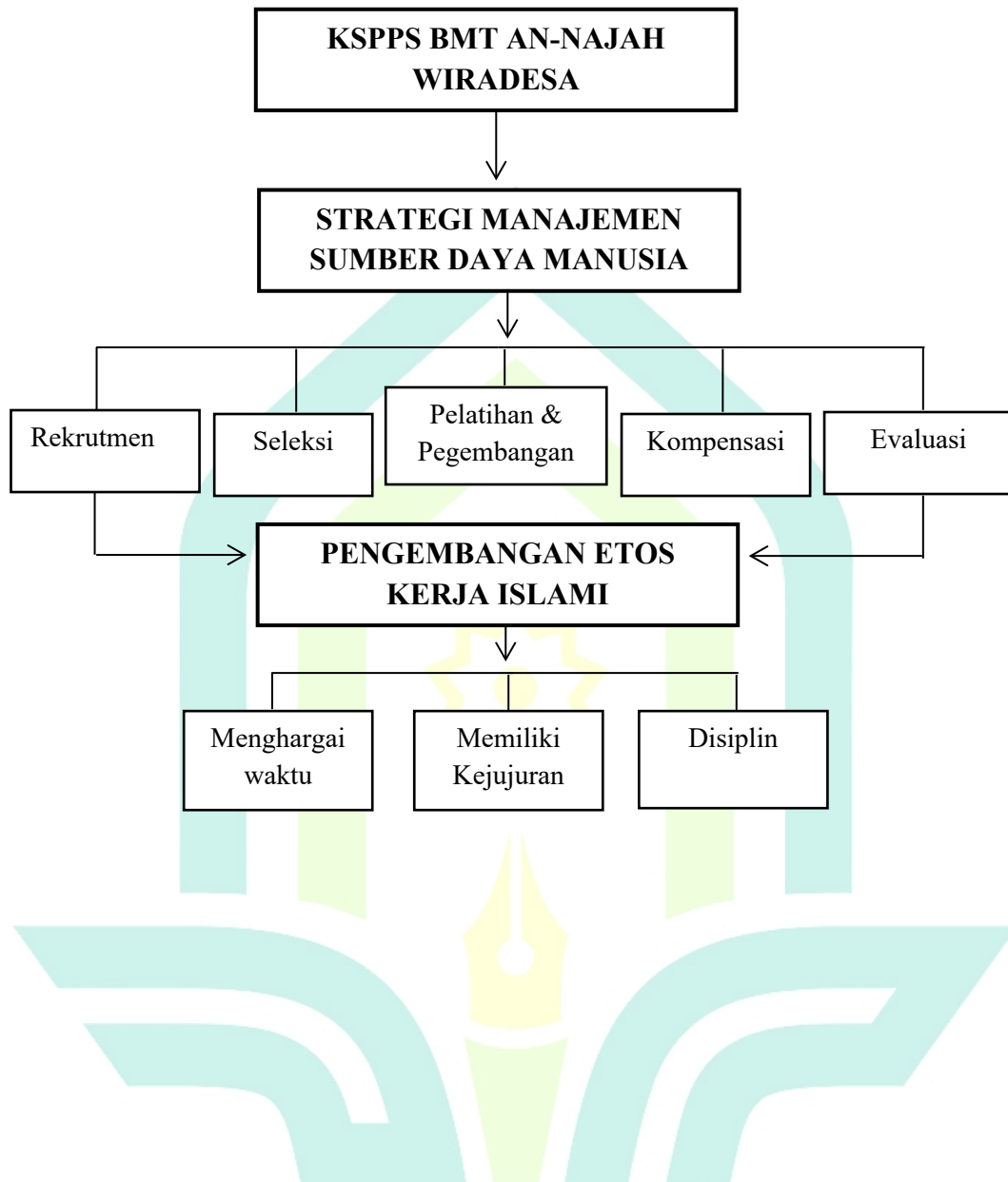
3. Kerangka Berpikir :

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.³⁵ Dalam 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 II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Kata "strategi" berasal dari akar kata dalam bahasa Yunani, yakni "strategos", yang merujuk pada aspek militer. Oleh karena itu, secara harfiah, strategi dapat diartikan sebagai "seni militer". Istilah ini mengacu pada fokus utama dalam manajemen tingkat atas suatu organisasi. Secara spesifik, Strategi melibatkan langkah-langkah untuk menentukan tujuan perusahaan, menentukan tujuan organisasi dengan mempertimbangkan faktor internal juga eksternal, merumuskan kebijakan serta strategi khusus guna mencapai tujuan tersebut, serta melaksanakan implementasi yang tepat. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran utama organisasi.¹ Kekuatan metafora militer terletak pada kemampuan seorang manajer untuk berkompetisi dengan berbagai pihak dalam usaha mengatasi tantangan yang terus muncul, termasuk pesaing, pelanggan, pihak berwenang, dan bahkan karyawan.²

Strategi adalah sebuah rencana yang komprehensif yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks

¹ Syafi'i Antonio, "*Bank Syariah dari Teori ke Praktek*", Cet. 1 (Jakarta: GemaInsani, 2001), hlm.153-157

² Hotner Tampubolon, "*Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*", (Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2016), hlm. 27

perusahaan, strategi memiliki peranan penting dalam mengatur proses sosial juga manajerial yang memfasilitasi individu dan kelompok guna memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka melalui penciptaan, pertukaran, serta nilai produk dengan pihak lain.³

Kemampuan seorang pemimpin sangat menentukan kesuksesan suatu perusahaan untuk merumuskan strategi yang tepat, karena strategi memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Strategi mencakup semua upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga berkontribusi pada perencanaan pemasaran yang spesifik.⁴

b. Fungsi Strategi :

Pada intinya, strategi bertujuan untuk memastikan implementasi yang efektif. Untuk mencapai hal ini, enam tugas harus dilaksanakan secara bersamaan yaitu:

- 1) Mengkomunikasikan visi atau tujuan kepada orang lain yang ingin dicapai.
- 2) Menyambungkan keunggulan atau kekuatan organisasi dengan potensi peluang yang ada di sekitarnya.
- 3) Mengoptimalkan prestasi dan pencapaian yang telah diraih pada saat ini, sambil terus mencari peluang baru.

³ Setyo Soedrajat, *Manajemen Pemasaran Jasa Bank*, (Jakarta: Ikral Mandiri Abadi, 1994), hlm. 7

⁴ Philip Kotler., *Marketing Management*, (Jakarta: Pren Hallindo, 1997), hlm. 8

- 4) Memaksimalkan pemanfaatan juga penggunaan sumber daya yang melebihi kapasitas yang sedang dimanfaatkan saat ini.
- 5) Memimpin dan menyelaraskan kegiatan serta mengarahkan kegiatan organisasi menuju masa depan yang diinginkan.
- 6) Merespons dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru yang terus muncul sepanjang waktu.⁵

c. Tahapan Strategi

Terdapat beberapa tahap dalam proses strategi, secara keseluruhan strategi melibatkan tiga tahap utama :

1) Perumusan Strategi

Tahap awal yang penting adalah mengembangkan strategi. Proses pengembangan strategi ini melibatkan perencanaan jangka panjang dalam merumuskan strategi, penting untuk memperhatikan kekuatan dan kelemahan internal perusahaan serta mengelola peluang dan tantangan eksternal merupakan langkah yang penting dalam manajemen perusahaan. Dalam proses pengembangan strategi, terdapat beberapa komponen kunci, termasuk analisis lingkungan internal dan eksternal, penentuan visi, penentuan misi, penentuan tujuan, penentuan strategi, dan penentuan kebijakan.

2) Implementasi Strategi

Implementasi strategi mengacu pada rangkaian langkah dan perencanaan strategis membutuhkan keputusan-keputusan yang

⁵ Sofjan Assauri, *Strategic Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal.4-7

diperlukan untuk melaksanakan rencana strategis. Esensinya adalah melakukan langkah-langkah konkret guna menerapkan rencana strategis tersebut. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus menetapkan program, anggaran, dan prosedur.⁶

3) Pengendalian Strategi

Pengendalian strategi atau evaluasi implementasi strategi merupakan tahap akhir yang melibatkan penilaian dan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana strategis. Tanpa pengendalian, perencanaan memiliki nilai operasional yang terbatas. Dalam program implementasi yang baik, proses pengendalian dilakukan secara terus-menerus selama pelaksanaan. Evaluasi dan pengendalian strategi memainkan peran penting karena dapat mengukur ulang keberhasilan yang telah dicapai dan menentukan tujuan berikutnya. Evaluasi dan pengendalian strategi memberikan panduan bagi pengembangan strategi yang ingin diimplementasikan kembali oleh organisasi. Oleh karena itu, Proses pengendalian di dalam perusahaan memiliki peran yang sangat krusial dalam memastikan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.⁷

⁶ Edy Mulyadi Soepardi, "Pengaruh Perumusan dan Implementasi Strategi Terhadap Kinerja Keuangan (Survei pada BUMN yang menderita kerugian)", *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Vol. XXI No. 3, 2005, hlm. 20

⁷ Heru Kristanto, *Kewirausahaan entrepreneurship: Pendekatan Manajemen dan praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal.77

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli:

1) Melayu SP. Hasibuan :

Dalam pengertian alternatif, manajemen sumber daya manusia bisa digambarkan menjadi sebuah disiplin yang menggabungkan seni juga ilmu dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan mendukung pencapaian kebutuhan karyawan, tujuan perusahaan, dan kepentingan masyarakat.⁸

2) Tjutju Yunarsih dan Suwanto :

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting dari disiplin manajemen yang fokus terhadap pengelolaan peran sumber daya manusia pada konteks kegiatan organisasi.⁹

3) Marihot Tua Efendi Hariandja :

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan, mengembangkan, memberi motivasi, dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi pada suatu organisasi. Tugas sumber daya manusia meliputi perencanaan dan implementasi kebijakan serta program yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja guna

⁸ Melayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta : PT. Gunung Agung, 2004), hlm. 269

⁹ Tjutju Yunarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2008), hlm. 2

meningkatkan efisiensi organisasi dengan cara moral dan sosial yang dapat dipertanggungjawabkan.¹⁰

Dari berbagai definisi yang sudah dipaparkan, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengelola sumber daya manusia dengan tujuan mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sesuai dengan rencana yang sudah dibuat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas individu pada suatu organisasi menggunakan berbagai metode yang memiliki tanggung jawab etis, strategis, dan sosial. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola serta memanfaatkan secara komprehensif dan berkelanjutan sumber daya manusia, sehingga mereka mampu bekerja secara optimal, efektif, dan produktif guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Terdapat empat aspek kunci yang terkait pada manajemen sumber daya manusia:

- 1) Perhatian yang lebih besar diberikan pada penggabungan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia terhadap perencanaan organisasi.
- 2) Tugas mengelola sumber daya manusia bukan lagi hanya jadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi juga menjadi tanggung jawab semua manajemen.

¹⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *M S D M*, (Jakarta : Gramedia, 2005), hlm. 25

- 3) Terjadi perubahan dalam dinamika hubungan antara serikat pekerja dan manajemen, yang telah berubah menjadi hubungan antara karyawan dan manajemen.
- 4) Ditekankan pentingnya melatih para manajer supaya mampu berperan secara efektif sebagai penggerak sekaligus fasilitator dalam organisasi.¹¹

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Rekrutmen

Rekrutmen memegang peran krusial dalam melaksanakan pencarian dan seleksi calon karyawan yang sesuai terhadap kebutuhan organisasi dalam hal jumlah dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dilakukan dengan ketelitian dan rinci untuk memastikan calon yang dipilih memenuhi persyaratan yang dibutuhkan secara tepat.¹² Proses rekrutmen dilaksanakan dengan cara mengumumkan secara meluas melalui berbagai media seperti media elektronik, media massa, serta sumber lainnya digunakan untuk menarik perhatian calon karyawan. Calon tersebut diharapkan untuk mengajukan lamaran pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan persyaratan organisasi atau perusahaan.¹³

¹¹ Burhanuddin Yusuf, *“Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah”*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2015), hlm. 29

¹² Irham Fahmi, *“Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi”*, (Bandung:Alfabeta, 2016), hlm. 28

¹³ Kadar Nurzaman, *“Manajemen Personalialia”*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hlm. 67

Islam memberikan perhatian besar terhadap pentingnya proses rekrutmen yang sesuai dengan tuntunan syariat. Proses rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif Islam, penting untuk menjalankan proses rekrutmen dengan prinsip kejujuran dan keadilan guna memastikan perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas. Calon karyawan diharapkan memiliki sifat kepercayaan, yang mencakup kejujuran dan keandalan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kejujuran dianggap sebagai atribut utama yang harus dipunyai oleh setiap orang. Proses rekrutmen pada organisasi juga harus mempertimbangkan persyaratan pendidikan atau keilmuan yang relevan dengan posisi yang akan diisi, serta pengalaman kerja yang sesuai terhadap kebutuhan.¹⁴

Dalam melaksanakan proses perekrutan, terdapat beberapa hal penting yang harus diperhatikan, sebagai berikut:

a) Penyusunan strategi untuk merekrut :

Pada tahap perencanaan ini, tanggung jawab ditujukan kepada departemen sumber daya manusia untuk menetapkan persyaratan pekerjaan, metode rekrutmen karyawan, lokasi, dan jadwal pelaksanaan yang tepat.

¹⁴ Nun Tuhfa, "Rekrutmen, seleksi, dan penempatan syariah", *Jurnal Iqtishodiyah*, Vol. 5 No. 1, Januari 2019, hlm. 87-102

b) Pencarian pelamar-pelamar kerja :

Jumlah pelamar yang banyak maupun sedikit dipengaruhi dari upaya perekrut dalam menyampaikan informasi tentang lowongan pekerjaan. Salah satu pendekatan yang diterapkan adalah membangun kerjasama yang solid dan saling menguntungkan terhadap sekolah-sekolah maupun perguruan tinggi.

c) Penyaringan (penyisihan pelamar kerja yang tidak cocok) :

Tahap ini membutuhkan perhatian yang sangat penting, terutama dalam mencegah diskualifikasi calon karyawan berdasarkan alasan yang tidak relevan atau tidak sesuai.

d) Pembuatan kumpulan pelamar.

Setelah melalui proses penyaringan, terbentuklah kelompok pelamar yang terdiri dari individu yang memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh pihak perekrut. Mereka dianggap sebagai calon yang sesuai untuk posisi yang sedang dibutuhkan.¹⁵

Metode yang digunakan dalam proses rekrutmen akan memiliki dampak signifikan terhadap jumlah lamaran yang diterima oleh perusahaan. Dalam rekrutmen, terdapat dua metode yang umumnya dipakai, yaitu:

¹⁵ Henry Simamora . “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ” (Yogyakarta : STIE YKPN . 1997), hlm. 214

a) Metode Tertutup :

Dalam metode ini, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau individu yang telah ditentukan.

b) Metode Terbuka :

Metode ini melibatkan penyebaran informasi secara luas melalui pemasangan iklan di media massa, elektronik maupun cetak yang tentunya dengan tujuan untuk menyebarkan ke masyarakat.¹⁶

2) Seleksi

Seleksi menjadi tahap yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan sesudah selesainya proses rekrutmen. Pada tahap ini, terdapat banyak pelamar yang telah memenuhi persyaratan dan menunjukkan potensi untuk menjadi karyawan di perusahaan. Proses seleksi bukan hanya berlaku guna merekrut karyawan baru, melainkan juga untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi internal di dalam organisasi atau promosi berdasarkan kesempatan jabatan. Tujuannya adalah memastikan bahwa sumber daya manusia berkualitas yang dapat dipilih sesuai dengan kebutuhan.¹⁷

¹⁶ Marihot Tua Effendi Hariandja, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2002), hlm. 109

¹⁷ Veithzal Riva’i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 170.

Seleksi merupakan tahap yang memiliki tingkat penting dan kompleksitas tinggi dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan persaingan yang tinggi antara calon pelamar untuk mendapatkan posisi yang diinginkan, yang menyebabkan penyeleksi dihadapkan pada tugas memilih di antara banyaknya kandidat yang terlibat dalam proses penyaringan.¹⁸

Proses seleksi dapat terdampak oleh praktik favoritisme dan nepotisme, yang berpotensi mempengaruhi keputusan seleksi. Oleh karena itu, bagi manajer yang menjalankan prinsip-prinsip Islam, penting untuk memahami dan menerapkan pedoman yang ada dalam Al-Qur'an agar terhindar dari praktik favoritisme, nepotisme, dan diskriminasi dalam proses seleksi.¹⁹ Dengan begitu prinsip keadilan dalam proses seleksi perlu diterapkan, keadilan dalam penanganan ataupun penempatan seseorang pada tempatnya.²⁰

Tahapan dalam proses seleksi calon kandidat pada sebuah perusahaan, melalui beberapa tahapan yaitu :

¹⁸ Junaidah, Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International journal of Islamic and middle eastern finance and management*, 2009, hlm. 256

¹⁹ Robert, Human resource strategy: the ten commandments perspective. *International journal of sociology and social policy*, 2000, hlm. 114-132

²⁰ Junaidah, Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia, hlm. 259

a) Seleksi Administrasi :

Verifikasi dan validasi dilakukan sebagai bagian dari proses untuk memastikan bahwa semua persyaratan administratif telah terpenuhi oleh pelamar kerja yang akan diangkat untuk mengisi posisi tertentu.

b) Seleksi Kualifikasi :

Dalam proses seleksi kualifikasi, terdapat dua metode yang digunakan untuk menyesuaikan calon tenaga kerja dengan jabatan yang akan diisi, yaitu melalui tes tertulis dan evaluasi tidak tertulis.

c) Seleksi Sikap dan Perilaku :

Proses seleksi ini melibatkan pengujian calon tenaga kerja terkait sikap dan perilakunya dalam beberapa aspek, seperti: motivasi, harapan, dan visi.²¹

3) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang singkat, dilaksanakan secara sistematis juga terstruktur, yang mana karyawan non-manajerial mendapatkan pengetahuan serta keterampilan teknis yang relevan sesuai kepada tujuan yang sudah ditetapkan.²² Di samping itu, pelatihan juga dapat dijelaskan sebagai proses pembelajaran keterampilan dasar

²¹ Husaini, Abdullah, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, *Jurnal Warta Dharmawangsa*, 2017, Edisi 51, hlm. 8

²² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2013), hlm. 44

kepada karyawan yang baru bergabung atau yang sudah ada supaya mereka mampu menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan lebih baik. Fokus utama dari latihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam konteks kerja yang spesifik.²³

Pelatihan merupakan proses yang berfokus pada penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan penguasaan karyawan. Proses ini melibatkan penerapan pemahaman yang telah diperoleh untuk pelaksanaan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, pemilihan metode pelatihan yang tepat mampu membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku baru yang diperlukan.

Proses pelatihan ini melalui beberapa tahapan, diantaranya yaitu :

a) Metode Presentasi :

Dalam pendekatan ini, peserta pelatihan berperan sebagai penerima informasi secara pasif. Metode ini digunakan untuk menyampaikan fakta, informasi baru, solusi, atau proses dalam pemecahan masalah kepada peserta.

²³ Gary Dessler, “ *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*”, Edisi XIV Bahasa Indonesia, (Jakarta : Indeks, 2015), hlm. 284

b) Metode *Hands-On* :

Dalam metode ini, peserta pelatihan aktif dalam proses pembelajaran. Metode ini umumnya digunakan untuk mengembangkan keterampilan spesifik dan membantu peserta memahami bagaimana keterampilan dan perilaku tersebut dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan, mengatasi masalah dalam penyelesaian tugas, serta mengelola isu antarpribadi yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja.

c) Metode Membangun Kelompok :

Metode ini secara khusus dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas tim atau kelompok secara keseluruhan. Dalam metode ini, digunakan sejumlah teknik pelatihan yang bertujuan untuk mengevaluasi perasaan, persepsi, dan kepercayaan dalam fungsi tim. Diskusi dan pengembangan rencana juga menjadi bagian dari metode ini untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan ke dalam kinerja tim di lingkungan kerja.²⁴

Pengembangan mengacu pada usaha guna meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan agar sesuai terhadap tuntutan pekerjaan maupun peran yang

²⁴ Kaswan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 108

mereka emban.²⁵ Pengembangan sumber daya manusia, di sisi lain, pengembangan melibatkan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan memelihara kompetensi para pegawai dengan tujuan tercapainya efektivitas keseluruhan organisasi.²⁶

Peningkatan karyawan bisa dicapai melalui berbagai upaya seperti pengembangan karir, pendidikan, dan pelatihan. Pada konteks ini, Pentingnya pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) semakin meningkat sebab perubahan yang terjadi dalam aspek manusia, teknologi, pekerjaan, dan organisasi. MSDM berfokus pada pengambilan keputusan organisasi yang mempengaruhi tenaga kerja atau potensi karyawan dalam perusahaan. Untuk mencapai kepuasan konsumen, organisasi memerlukan kemampuan manajerial juga sumber daya manusia yang optimal dalam menjalankan prosedur yang diperlukan.²⁷

Proses perencanaan program pengembangan karyawan harus dilaksanakan dengan hati-hati dan berdasarkan metode ilmiah yang relevan dengan kebutuhan keterampilan perusahaan bukan hanya berlaku pada saat ini, namun juga pada masa yang

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 69.

²⁶ Suwatno dan Donni Juni Priansa, "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 105.

²⁷ Pandji Anoraga, "*Manajemen Bisnis*",(Jakarta:Rineka Cipta, 2009), hlm. 154.

mendatang. Tujuan utama dari pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kemampuan teoritis, teknis, konseptual, juga moral karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja mereka agar tercapai hasil yang optimal.²⁸

Dua metode pengembangan yang dapat diterapkan adalah pendidikan dan pelatihan. Metode tersebut dianggap sebagai investasi perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Oleh sebab itu, perusahaan yang ingin mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan harus memberikan perhatian yang memadai terhadap pendidikan serta pelatihan untuk karyawan mereka. Pendidikan biasanya ditujukan pada karyawan di tingkat manajerial, sementara pelatihan ditargetkan bagi karyawan di tingkat operasional.

a) Metode Pendidikan :

Lembaga pendidikan formal memiliki fungsi utama untuk menghasilkan perubahan dalam sikap dan perilaku individu, serta meningkatkan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis mereka.

Pada umumnya, metode pendidikan sering digunakan sebagai salah satu pendekatan dalam pengembangan

²⁸ Sayuti Hasibuan, *“Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan”*, (Jakarta : Pustaka LP3ES, 2011), hlm. 20-23

karyawan di tingkat manajerial, dikarenakan mereka memiliki tanggung jawab dalam memimpin dan mengelola orang lain.

b) Metode pelatihan :

Dalam memilih metode pelatihan, faktor-faktor seperti kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai menjadi dasar analisis kebutuhan. Beberapa faktor yang terkait dengan pelatihan meliputi jadwal pelaksanaan, anggaran, tingkat pendidikan, jumlah peserta, latar belakang karyawan, dan faktor-faktor lain yang relevan dengan situasi mereka.

Pelatihan dianggap sebagai proses di mana keterampilan dan keahlian kerja diterapkan. Fokus pelatihan adalah pada pembelajaran bagaimana melaksanakan tugas-tugas tergantung pada periode waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pelatihan memiliki fungsi yang berkelanjutan yang disesuaikan dengan lingkup pekerjaan pegawai.²⁹

Pelatihan dan pengembangan juga memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan keimanan kepada Allah SWT. Dalam ajaran Islam, Pentingnya terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam dunia

²⁹ Donni Juni Priansa, “*Manajemen Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*”, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2017), hlm. 181

kerja sangat ditekankan. Pengetahuan yang dimaksud yaitu pengetahuan umum yang dapat meningkatkan keimanan serta praktik keagamaan individu. Dalam Islam, pekerjaan dihargai sebagai elemen kunci dalam meraih kesuksesan hidup manusia. Agama ini mendorong manusia untuk bekerja dan memberikan motivasi untuk mencapai kesempurnaan dan keunggulan dalam semua aspek kehidupan yang mereka jalani.³⁰

Dengan demikian, pekerja diharapkan untuk bekerja dengan dedikasi dan ketulusan hati agar mencapai kesempurnaan dan kesuksesan dalam kehidupan mereka. Hal ini juga memiliki relevansi yang penting dalam perspektif kehidupan di akhirat. Bagi umat Islam, mengejar pengetahuan dan berupaya mencapai kesempurnaan melalui prestasi yang luar biasa memiliki nilai yang sangat penting.³¹

4) Kompensasi

Kompensasi merujuk pada penggantian yang diberikan kepada individu sebagai hasil dari hubungan pekerjaan mereka dengan suatu organisasi. Penggantian ini biasanya dalam bentuk keuangan, mengingat bahwa organisasi harus melakukan pengeluaran finansial. Kompensasi dapat diberikan kepada

³⁰ Junaidah, Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International journal of Islamic and middle eastern finance and management*, 2009, hlm. 251-267

³¹ Hoque, N. (2011). Industrial Relations an Islamic Approach. *IIUC Studies*, 39-58

karyawan dengan bentuk uang langsung ataupun dalam bentuk imbalan non-moneter secara tidak langsung.

a) Kompensasi Finansial :

Kompensasi finansial adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan bagi karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa contoh kompensasi finansial antara lain: upah (gaji), tunjangan, insentif.

b) Kompensasi Non finansial :

Kompensasi non-finansial melibatkan berbagai elemen atau faktor lainnya seperti pekerjaan yang menarik (tugas-tugas yang menantang, tanggung jawab yang diberikan, pengakuan atas pencapaian), serta lingkungan kerja yang menyenangkan (kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten, hubungan yang positif dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan lain sebagainya).³²

Kompensasi tidaklah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, meskipun demikian, kompensasi juga memiliki peran penting sebagai faktor penentu dalam mendorong kinerja karyawan. Ketika suatu perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, karyawan akan

³² Siti Mujanah, “*Manajemen Kompensasi*”, (Surabaya : CV. Putra Media Nusantara, 2019), hlm. 30

merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi pendorong motivasi bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja, karena mereka merasa diakui dan diapresiasi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, sistem kompensasi yang baik dapat memotivasi pencapaian prestasi, mengurangi pergantian karyawan, mengurangi absensi, dan menarik tenaga kerja berkualitas ke dalam organisasi.³³

Asas kompensasi harus didasarkan pada keadilan dan kesesuaian, serta memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:

a) Asas adil

Kompensasi yang diberikan pada setiap karyawan harus sesuai dengan berbagai faktor, seperti kinerja individu, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat risiko yang terlibat, tanggung jawab yang mereka emban, serta posisi jabatan yang mereka pegang.

b) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diberikan untuk karyawan harus mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka secara

³³ Sofyan Tsauri, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan I (Jember : STAIN Jember Press, 2013), hlm. 230

layak dan optimal. Standar kecukupan tersebut bersifat relatif, dan besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.³⁴

5) Evaluasi

Evaluasi kinerja merupakan penggabungan dua konsep, yaitu evaluasi dan kinerja. Evaluasi merujuk pada proses pengumpulan informasi dan penilaian terhadap objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, Kinerja merujuk pada hasil atau output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi maupun indikator pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.³⁵ Evaluasi kinerja, juga dikenal sebagai Performance Appraisal, merupakan proses formal di dalam sebuah organisasi yang diterapkan untuk mengevaluasi kinerja karyawan selama periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam proses evaluasi ini, kinerja karyawan dievaluasi dengan membandingkannya terhadap standar yang sudah disepakati atau dibuat sebelumnya. Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh setiap organisasi merupakan upaya dalam pembinaan karyawan. Hasil evaluasi kinerja dapat

³⁴ Malayu, S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 122.

³⁵ Wirawan, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)", (Jakarta : Salemba Empat, 2012), hlm. 3

digunakan untuk menentukan langkah-langkah pembinaan karier bagi karyawan yang bersangkutan.³⁶

Adapun evaluasi kerja dapat dilakukan melalui beberapa jenis pendekatan, antara lain :

a) Pendekatan Komparatif :

Adanya pendekatan ini dikatakan sangat efektif terkait membedakan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Adapun dalam pendekatan ini tidak bisa mengaitkan suatu kinerja karyawan dengan tujuan organisasi yang strategis, selain itu tidak adanya umpan balik yang spesifik.

b) Pendekatan Sikap :

Jenis pendekatan ini dalam prosesnya dilakukan berdasarkan sifat-sifat yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan.

c) Pendekatan Perilaku :

Dalam pendekatan ini menjelaskan tentang perilaku yang harus dimiliki karyawan, sebagai bentuk tujuan untuk karyawan dalam bekerja secara efektif.

³⁶ Ma'ruf Abdullah, "Manajemen dan Evaluasi kinerja karyawan", (Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 5

d) Pendekatan Hasil :

Proses pendekatan ini yaitu mengukur suatu hasil yang dicapai sebagai bentuk dedikasi karyawan terkait efektivitas organisasi.

e) Pendekatan Mutu :

Adapun jenis pendekatan ini mempunyai dua karakteristik dasar, pertama yaitu berorientasi pada pelanggan, kedua yaitu menghindari kesalahan.³⁷

B. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja islami merujuk pada kebiasaan individu dalam bekerja yang tercermin dari keyakinan dan prinsip-prinsip Islam sebagai dasar dari perilaku hidup mereka.³⁸ Etos kerja dapat dijelaskan sebagai pandangan atau sikap yang mengarahkan cara seseorang menjalankan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai hasil atau kesuksesan. Hal ini melibatkan totalitas kepribadian seseorang dalam mengekspresikan, mempersepsikan, mempercayai, dan Memberikan arti pada pekerjaan adalah proses yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal.³⁹

³⁷ Kartawan, dkk, “*Manajemen Sumber Daya Insani*”, (Tasikmalaya : LPPM Universitas Siliwangi, 2018) hlm. 195

³⁸ A. J. Asifudin, “*Etos Kerja Islami*”, (Surakarta : Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 15

³⁹ Almizan, “Meningkatkan Etos Kerja”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 2 No. 1, 2017, hlm. 60

Pada prinsipnya, etos kerja Islami adalah bagian tak terpisahkan dari konsep Islam mengenai manusia yang melibatkan keberadaan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya yang luas serta kompleks. Proses pembentukan etos kerja dipengaruhi dan dibentuk oleh sistem nilai yang diyakini oleh individu dalam menjalankan pekerjaan mereka. Mampu sebagai pengaruh suatu rasa semangat pada diri seorang, dengan begitu membedakannya dengan orang lain.

2. Landasan Etos Kerja Islami

Bagi umat Muslim, penting untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip etos kerja Islam dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Pekerjaan di dunia dipandang sebagai bekal untuk kehidupan akhirat. Mereka memiliki tujuan dan impian untuk meraih keberhasilan dan kebahagiaan di surga. Kesuksesan di akhirat tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan di dunia melalui pelaksanaan ibadah dan amal perbuatan yang baik yang bertujuan mendapatkan ridha Allah SWT. Islam mengajarkan nilai-nilai kerja keras, usaha, dan mencari nafkah sebagai hal yang dianjurkan. Islam tidak menganggap bekerja, berusaha mencari nafkah, dan mencapai kemakmuran sebagai perbuatan buruk atau menyebabkan siksa. Sebaliknya, Islam mendorong pengikutnya untuk aktif dan bersemangat dalam bekerja. Seperti pada firman Allah SWT pada QS. al-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ اَعْلَامِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai kewajiban dalam kehidupan. Allah tidak melarang manusia untuk memiliki harta serta rezeki yang baik. Sebaliknya, Dengan memiliki harta serta rezeki yang baik, seseorang bisa berperan dalam berbagai amal kebajikan seperti amal jariyah, zakat, dan sedekah untuk membantu kaum Muslimin yang membutuhkan. Etos kerja Islam mencerminkan sikap seorang Muslim dalam bekerja bukan hanya berfokus pada tujuan keuntungan finansial semata, namun juga memiliki tujuan untuk meraih keuntungan di akhirat berupa surga yang dijanjikan oleh Allah SWT.⁴⁰

3. Tujuan Etos Kerja Islami

Bagi umat Islam, bekerja bukan sekedar dilakukan semata-mata untuk mencapai tujuan materiil. Bekerja juga merupakan bagian dari ibadah. Dalam bekerja, umat Islam memiliki tujuan ganda, yaitu tujuan akhirat yang berarti mengharapakan pahala dan keridhaan Allah SWT, serta tujuan duniawi yang melibatkan upah atau gaji sebagai imbalan. Secara umum, melalui bekerja terdapat beberapa tujuan yang harus dicapai, antara lain:

⁴⁰ Ahmad Janan Asifudin, "Etos Kerja Islami", (Surakarta : Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 239

a. Kepentingan Ibadah untuk Meraih *Mardlatillah* (Menggapai Keridhaan Allah)

Dalam konteks bisnis, penting bagi manusia untuk memiliki tujuan yang lebih dari sekadar mengumpulkan kekayaan. Sebagai seorang Muslim, tujuan yang lebih tinggi adalah mengabdikan diri kepada Allah SWT. Namun, guna mencapai keridhaan Allah SWT dalam berbisnis, diperlukan pemenuhan sejumlah persyaratan. Ini termasuk menjalankan usaha dengan integritas, kejujuran, amanah, serta memperhatikan aspek kebaikan dan kebenaran dalam cara berbisnis dan objek bisnis yang dipilih. Jika semua persyaratan ini terpenuhi, kemungkinan besar individu tersebut akan mencapai kekayaan yang diberikan oleh Allah SWT merupakan karunia yang membawa kebahagiaan dan kenikmatan, baik dalam kehidupan dunia maupun di akhirat.

Sikap kerja Islami adalah prinsip yang diterapkan oleh individu Muslim dalam menjalankan tugas pekerjaannya, sesuai dengan ajaran Islam. Bagi seorang Muslim, bekerja tidak hanya untuk mencapai keuntungan materi, namun juga guna mencapai keuntungan spiritual di akhirat. Keuntungan akhirat yang dimaksudkan yaitu mendapatkan surga yang dijanjikan oleh Allah SWT.⁴¹

⁴¹ Muhammad Djakfar, "Etika Bisnis Islam", (Malang: UIN MALANG PRESS, 2008) hlm. 147

b. Memenuhi Ibadah dan Kepentingan Sosial

Dalam melaksanakan pekerjaan, kita mendekatkan diri pada Allah SWT dengan menjadikannya sebagai ibadah. Kita senantiasa bersyukur, taat, dan patuh terhadap peraturan serta hukum-hukum yang sudah ditetapkan oleh Allah SWT. Setiap aktivitas dalam pekerjaan dilakukan dengan dedikasi dan cinta, karena melalui kesungguhan tersebut lahir rasa ikhlas. Dalam pandangan Islam, bekerja bukan hanya tentang mencari keuntungan materi semata.

Islam mengajarkan pentingnya memberikan hak kepada tetangga atas sebagian harta yang kita miliki. Oleh karena itu, melalui kerja keras kita akan memperoleh hasil, dan hasil tersebut tidak hanya milik kita semata, tetapi juga memiliki sebagian yang seharusnya diberikan kepada orang lain yang berhak menerimanya. Islam menganjurkan adanya perlindungan terhadap hak milik individu dengan memperhatikan aspek sosialnya melalui lembaga zakat, sedekah, dan infaq. Hal ini menjadi motivasi kuat dalam bekerja. Ini juga merupakan bentuk penghargaan Islam terhadap upaya manusia.⁴²

c. Memenuhi Kebutuhan Sendiri dan Keluarga

Seorang suami dihadapkan pada tanggung jawab yang mengharuskannya memiliki motivasi yang kuat dan kedisiplinan yang tinggi merupakan hal penting dalam menjalankan pekerjaan dengan

⁴² Husni Fuaddi, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Al-Amwal*, Vol. 7 No. 1, 2018, hlm. 24

baik. Keberhasilan dalam pekerjaan sangat penting, karena kegagalan dapat mempengaruhi stabilitas keluarga. Seorang suami diharapkan menghasilkan pendapatan yang memadai dan jujur untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa merugikan orang lain. Melalui kerja keras, seseorang dapat meningkatkan statusnya, karena bekerja merupakan sarana yang dianugerahkan oleh Allah SWT untuk mendapatkan berkah-Nya. Selain itu, mencintai pekerjaan dengan ketekunan, kejujuran, dan ketulusan dianggap sama pentingnya dengan melaksanakan kewajiban agama yang wajib dilakukan.⁴³

d. Membangun Kemandirian

Dalam ajaran Islam, ditekankan pentingnya menciptakan lingkungan keluarga yang aman, tenteram, dan bahagia bagi setiap individu yang terlibat, sehingga mereka dapat menjalankan ibadah kepada Allah SWT dengan sepenuh hati. Untuk mencapai tujuan ini, setiap individu Muslim diinstruksikan untuk bekerja dan menyebarkan ajaran Islam di berbagai wilayah dunia serta menggunakan rezeki yang diberikan oleh Allah SWT. Melalui kerja, seseorang akan mendapatkan keuntungan atau pendapatan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, dengan syarat-syarat bahwa hasil tersebut diperoleh melalui kejujuran dan tanpa merugikan orang lain. Selain memenuhi kebutuhan pribadi, pekerjaan juga diharapkan dapat

⁴³ Sahmiar Pulungan, "Etos Kerja dan Etika Profesi dalam Pandangan Islam", *Jurnal Wahana Inovasi*, Vol. 3 No. 2, 2014, hlm. 514

memberikan manfaat bagi orang lain, baik dalam lingkup keluarga maupun masyarakat secara umum.

4. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Individu yang memiliki serta mengamalkan etos kerja menunjukkan sikap juga perilaku yang mencerminkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya. Mereka merasakan dorongan dalam diri untuk terus mengembangkan diri, mencapai prestasi, dan menjadi bagian dari komunitas yang unggul. Toto Tasmara menguraikan beberapa karakteristik dari etos kerja Islam sebagai berikut:

a. Menghargai Waktu

Dalam etos kerja, penghargaan terhadap waktu mengacu pada bagaimana individu menghargai, memahami, serta menyadari nilai pentingnya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang harus memiliki kesadaran akan keberhargaan waktu yang tidak dapat dikembalikan dan terus berjalan tanpa henti, serta menyadari bahwa waktu yang telah terlewatkan tidak akan pernah dapat dikembalikan. Oleh karena itu, saat menjalankan tugas-tugas kita, sangat penting untuk menghargai nilai waktu dan memanfaatkannya sebaik mungkin.⁴⁴

b. Memiliki Kejujuran

Pada hati seseorang yang jujur, terdapat elemen nilai spiritual yang mencerminkan sikap berpegang teguh pada kebenaran serta integritas

⁴⁴ Toto Tasmara, "*Etos Kerja Pribadi Muslim*",(Jakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 33

moral yang terhormat. Jujuritas melibatkan kejujuran dalam tindakan, ketepatan dalam bekerja, kepercayaan yang dapat diandalkan, dan ketidaksukaan terhadap kebohongan. Ini merupakan kebersihan jiwa yang menjamin kebahagiaan karena konsistensi dalam bertindak sesuai dengan kebenaran, ketepatan dalam melaksanakan tugas, kepercayaan yang dapat diandalkan, dan ketidaksukaan terhadap kebohongan. Kejujuran dalam menjalankan pekerjaan sangat penting karena mencakup tanggung jawab bagi setiap individu yang harus dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, tindakan yang dilakukan tidak mengandung kebohongan, pengkhianatan, pelanggaran janji, atau penundaan pekerjaan.⁴⁵

c. Disiplin

Sikap ini merupakan sikap moral yang dikenal sebagai amanah dalam Islam. Allah SWT menegaskan pentingnya memenuhi janji sebagai salah satu aspek fundamental dari sikap amanah. Konsep amanah mencakup semua aspek hubungan, termasuk hubungan kepada Allah, sesama manusia, diri sendiri, serta lingkungan sekitar. Untuk menjalankan amanah ini, diperlukan disiplin yang kuat, terutama dalam pengelolaan waktu dan memberikan kualitas yang tepat dalam setiap tugas yang kita lakukan.⁴⁶

⁴⁵ Thohir Luth, "Antara Perut & Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", (Jakarta : Gema Insani Press, 2001), hlm. 43

⁴⁶ Rozikan, Muhammad Zakiy. "Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi." *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, Vol. 20 No. 2, 2019. hlm. 197

Pada etos kerja Islam, disiplin diartikan sebagai kemampuan guna mengendalikan diri dengan tetap patuh dan tenang, bahkan pada situasi yang penuh tekanan. Disiplin ini meliputi penghargaan terhadap waktu dan ketaatan menjalankan tugas-tugas pekerjaan.⁴⁷

Bagi umat Islam, Rasulullah SAW merupakan teladan utama. Pada konteks pekerjaan, Rasulullah bukan hanya memberikan petunjuk serta nasihat, namun juga mengamalkan sendiri ajaran yang diajarkannya serta menunjukkan contoh melalui tindakan dan pekerjaannya. Berikut ini adalah beberapa contoh dari teladan serta pandangan etos kerja yang diterapkan oleh Rasulullah:

a. Bekerja Sampai Tuntas

Guna mencapai kesuksesan dalam bekerja, penting bagi kita untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan kualitas yang baik. Menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna berarti hasil yang dihasilkan memuaskan, proses kerjanya efektif, penggunaan sumber daya yang efisien, dan semua ini dapat dicapai melalui perencanaan yang baik serta Pelaksanaan yang baik didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, serta sikap ikhlas dalam menjalankan tugas.⁴⁸ Bekerja merupakan tugas mulia yang melibatkan dedikasi penuh dan integritas yang erat terkait dengan tiga prinsip penting, yaitu kebenaran, kebaikan, dan keadilan. Dalam setiap bidang

⁴⁷ Toto Tasmara, “*Etos Kerja Pribadi Muslim*”, hlm. 88

⁴⁸ Srijanti, Purwanto S.K, dan Pramono Wahyudi, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, 142

pekerjaan yang kita tekuni, kita harus berusaha untuk mempromosikan nilai-nilai kebaikan, kebenaran, dan keadilan. Oleh sebab itu, penting untuk kita melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Melakukan pekerjaan dengan tuntas berarti melaksanakannya hingga selesai tanpa penundaan. Dengan demikian, tugas yang kita lakukan akan cepat diselesaikan dan mencapai target atau rencana yang telah ditetapkan.⁴⁹

b. Bekerja dengan Ikhlas

Salah satu aspek moral yang harus dimiliki oleh individu yang berbudaya yaitu keikhlasan. Keikhlasan, berasal dari bahasa Arab, memiliki makna sebagai sesuatu yang murni, tidak tercampur, dan berlawanan dengan syirik yang mengaburkan tujuan. Sebagai analogi, mirip dengan air (H₂O) yang menjadi murni karena tidak tercampur dengan substansi lain, jika tercampur (misalnya dengan CO₂), komposisinya berubah dan tidak lagi menjadi H₂O yang murni. Istilah "ikhlas" dapat diterjemahkan sebagai "sincere" dalam bahasa Latin, yang menggambarkan ekspresi atau tindakan yang asalnya dari hati nurani yang paling dalam.⁵⁰

⁴⁹ Rizqi A. Rosyadi, *7 Etos Langit (Panduan Meramu Hidup Berkah Bahagia)* (Jakarta: PT Gramedia, 2019), 24

⁵⁰ Nanda hidayan,dkk, Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja, *Jurnal Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*, 2018, hlm. 414

c. Bekerja dengan Jujur

Menjadi jujur dalam menjalankan pekerjaan bukan hanya sebuah kewajiban, tetapi juga merupakan bentuk ibadah bagi umat Muslim. Seorang Muslim yang memiliki hubungan yang erat dengan Allah akan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, baik untuk kepentingan dunia maupun akhirat. Karena setiap pekerjaan akan dimintai pertanggungjawaban, maka prinsip dasarnya adalah bekerja dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh kejujuran. Kejujuran dan prinsip untuk selalu berbicara jujur adalah sifat yang perlu diperkuat dan dilaksanakan oleh pengusaha Muslim, baik untuk mencapai profitabilitas maupun dalam menghadapi godaan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan mereka saat permintaan sedang tinggi.⁵¹

d. Bekerja Menggunakan Teknologi

Melakukan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi bisa diartikan sebagai pelaksanaan tugas menggunakan alat atau perangkat yang diciptakan oleh manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhan dalam kehidupan. Saat ini, untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, manusia, termasuk umat Islam, tidak dapat lepas dari pengaruh teknologi. Teknologi memungkinkan pelaksanaan tugas menjadi lebih cepat, efisien, terjangkau, dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

⁵¹ Mashur Malaka, "Etos Kerja Dalam Islam", *Jurnal Al-Munzir*, Vol. 6 No. 1, 2013, hlm.61

e. Bekerja dengan kelompok

Melakukan pekerjaan dalam kelompok bisa dimaknai sebagai bekerja secara kolektif dengan orang lain atau sejumlah individu lainnya untuk mencapai tujuan yang serupa. Pentingnya bekerja dalam kelompok terkait dengan keberagaman yang Allah ciptakan dalam manusia. Namun, meskipun berbeda-beda, kita dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama.

f. Bekerja Keras

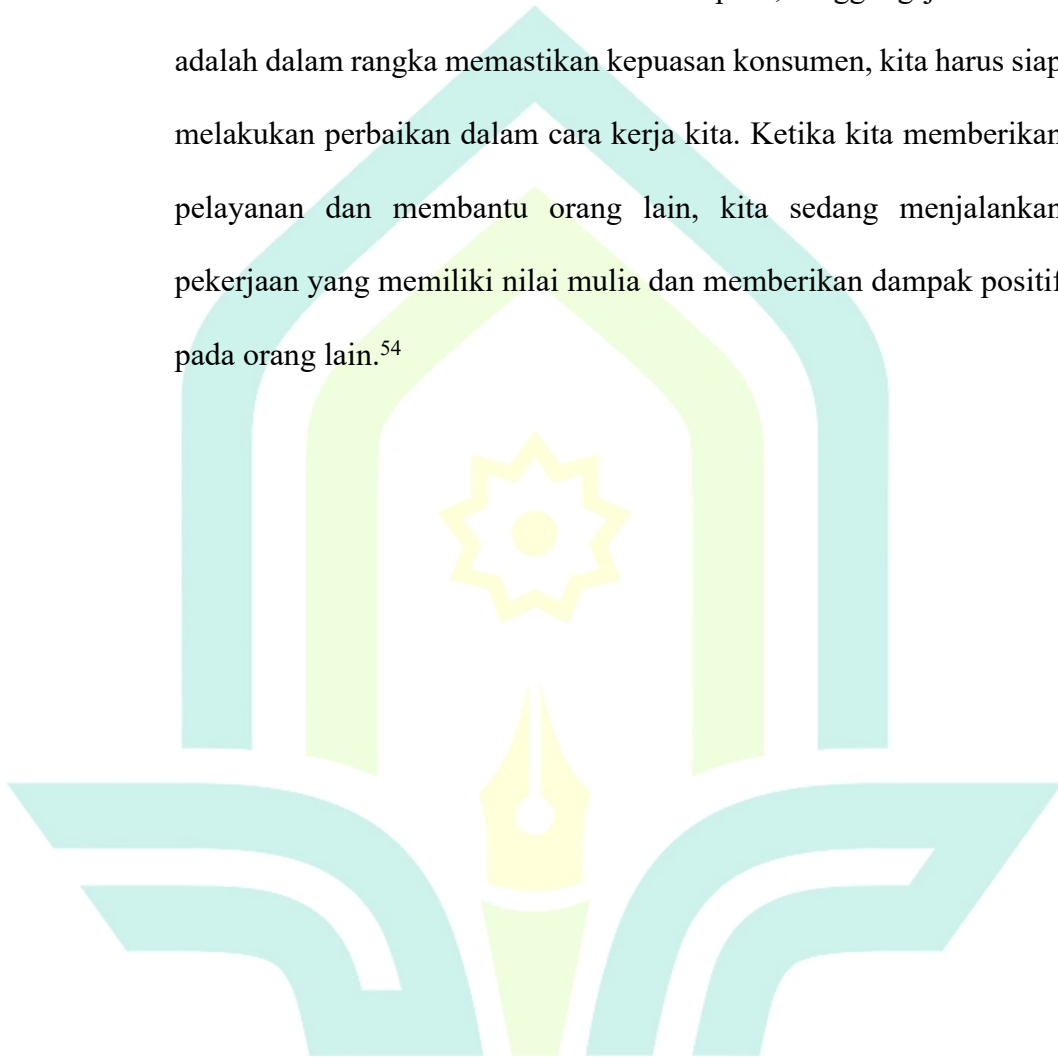
Etos kerja yang gigih dan bersemangat dapat diinterpretasikan sebagai bekerja dengan dedikasi dan motivasi penuh. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras, yang berarti melaksanakan tugas dengan tekun, sepenuh hati, dengan integritas, dan mengusahakan penghasilan yang halal melalui upaya kerja keras sebagai bentuk ibadah (jihad).⁵²

g. Bekerja Sebagai Bentuk Pelayanan

Bekerja sebagai bentuk pelayanan bisa diinterpretasikan terhadap menjalankan tugas dengan tujuan memenuhi kebutuhan orang lain. Dalam konteks ini, menjadi seorang pelayan juga terkait dengan pentingnya kepuasan konsumen yang dikenal saat ini. Untuk memulai bekerja sebagai pelayan, langkah pertama adalah menghargai dan menganggap pekerjaan kita sebagai sesuatu yang mulia, dan

⁵² Thohir Luth, *“Antara Perut & Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2001), hlm. 40

melaksanakannya dengan niat yang ikhlas sebagai ibadah kepada Allah. Selanjutnya, penting bagi kita untuk memahami keinginan dan kebutuhan dari mereka yang kita layani, serta memastikan apakah mereka merasa puas ataupun tidak dengan pelayanan yang kita berikan.⁵³ Jika konsumen belum merasa puas, tanggung jawab kita adalah dalam rangka memastikan kepuasan konsumen, kita harus siap melakukan perbaikan dalam cara kerja kita. Ketika kita memberikan pelayanan dan membantu orang lain, kita sedang menjalankan pekerjaan yang memiliki nilai mulia dan memberikan dampak positif pada orang lain.⁵⁴



⁵³ Srijanti, dkk, “*Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*”, hlm. 150

⁵⁴ Rizqi A. Rosyandi, “*7 Etos Langit (Panduan Meramu Hidup Berkah Bahagia)*”, hlm. 26

BAB III

GAMBARAN UMUM KSPPS BMT AN-NAJAH WIRADESA

A. KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

1. Profil KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

a) Nama Lembaga : Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan

Syariah BMT An-Najah

b) Alamat : Jl. S. Parman No. 206/07 Kauman, Kecamatan

Wiradesa, Kabupaten Pekalongan

c) Dasar Hukum : 030/PAD/XIV/IV/2016

2. Sejarah berdirinya KSPPS BMT An-najah Wiradesa

Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT An-najah dalam sejarah berdirinya lembaga ini yaitu pada awal mula pendiriannya tanggal 04 agustus 1994, awal mula nya bernama KOPERMA (koperasi remaja masjid). Laporan keputusan RAT pada tahun 1999 ini membuat bergantinya nama lembaga ini yang tadinya KOPERMA menjadi KOPSYAH An-najah. Berjalannya waktu pada tahun 2007 KOPSYAH An-najah berganti nama menjadi KJKS BMT An-najah.

Awal dari pendiriannya lembaga koperasi ini hanya melayani kebutuhan pedagang serta pengusaha kecil yang ada di sekitar wilayah Wiradesa. Pada setahun kemudian melakukan sebuah ekspansi operasional yaitu dengan mendirikan kantor cabang yang ada di tiga wilayah yaitu Wiradesa, bojong, serta kajen. Adanya proses ekspansi operasional ini mampu

membuat bertambahnya anggota-anggota dari pengusaha dan pedagang untuk bergabung.

Keputusan menteri koperasi pada tahun 2015 ini mengharuskan untuk berganti nama menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah ataupun bisa disebut KSPPS. Adanya hal tersebut lembaga koperasi ini berganti nama menjadi KSPPS BMT An-najah sampai saat ini. Dengan berkembangnya KSPPS BMT an-najah ini membuat memiliki 8 cabang yaitu : Wiradesa, bojong, wiroto, kajen, doro, warungasem, bandar, bantarbolang.

KSPPS BMT An-najah memiliki nilai-nilai dasar yang mengacu pada keyakinan yang sudah dimiliki oleh lembaga, nilai-nilai tersebut yaitu :

a. Lillahi Ta'ala :

Dalam bekerja tentunya senantiasa mempunyai sebuah visi, arah, serta niat yang jelas. Terkait dalam melakukan pekerjaan yang dapat diterima Allah SWT sebagai sebuah amal shalih, tentunya harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan begitu menghasilkan suatu produk yang terbaik.

b. Amanah :

Adanya sikap seorang mampu ataupun dapat dipercaya. Tentunya dalam pekerjaan selalu menaati serta menepati yang menjadi sebuah wewenang, tugas, serta suatu tanggungjawabnya dengan cara tepat, objektif, serta proporsional.

c. Khabir :

Mempunyai pengetahuan ataupun keahlian yang memadai, yang tentunya sesuai pada bidang, tugas, serta tanggung jawabnya.

d. Ahsanu amala :

Dengan artinya melakukan, memberikan, serta mempersembahkan sebuah hasil pekerjaan yang dapat dikatakan terbaik.¹

3. Visi dan Misi KSPPS BMT An-najah

a. Visi :

“Menjadi lembaga keuangan syari’ah terdepan dalam usaha mikro, kecil, serta menengah yang mandiri”

b. Misi :

1) Membangun lembaga keuangan syari’ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi syari’ah, sehingga menjadi ummat yang mandiri.

2) Menjadikan lembaga keuangan syari’ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari’ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.

3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta’awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro, kecil, dan menengah, serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq, shodakoh, dan wakaf guna

¹ <https://bmtannajah.com/Profil/Sejarah> diakses pada tanggal 01 Juni 2023 pukul 20.00

mempercepat proses menyejahterakan umat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.

- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi umat, sehingga menjadi lembaga keuangan syari'ah yang sehat dan tangguh.
- 5) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi umat, sehingga menghantarkan umat Islam sebagai Khoera Ummat.²

4. Struktur organisasi KSPPS BMT An-najah :

a) Kepengurusan :

- 1) Ketua : Yusuf Jaelani, S.E.
- 2) Sekretaris : Agus Kuncoro, S.E.
- 3) Bendahara : Alifa Rohimah, S.E

b) Pengawas Syariah (DPS) dan Pengawas Manajemen :

- 1) Kordinator DPS : Ir. Ahmad Musa, M.M.
 Anggota DPS : Noor Lu'lu' Azzakiyah, S.Pd.
 Drs. Agung Nurhandoyo
- 2) Pengawas manajemen : Dra. Siti Chasanah
 Dra. Farichah Badich
 Ir. Fahrozi

² <https://bmtannajah.com/Profil/Visi> diakses pada tanggal 01 Juni 2023 pukul 04.00

3) Pengelola	:
General Manager BMT	: Agus Kuncoro, S.E.
Manager Keuangan Oprs & Umum	: Slamet Wawan, S.E.
Manager Pembiayaan	: Hariadi Prihatmanto, S.E.
Manager Pemasaran	: M.Ali Masyar, S.E.
Kabag SDI & Umum	: Heru Sukmanto
Manager Maal	: Mai Darai, S.P.
Kepala Cabang Kauman	: Aan Ismanto
Kepala Cabang Ps Wiroto	: M. Rosodin
Kepala Cabang Bojong	: Alkhiqni Bimaaulana, S.E.
Kepala Cabang Kajen	: Adi Kurniawan
Kepala Cabang Doro	: M. Faiz Hidayatullah
Kepala Cabang Warungasem	: Feri Irawan, S.E.
Kepala Cabang Bantarbolang	: Ade Tanty S. ³

B. Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sangat diperlukan dalam proses pengembangan dari sebuah tatanan ataupun sebagai bentuk acuan dalam menjalankan sebuah organisasi yang tentunya mampu berjalan dengan baik. Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tentunya juga berlandaskan pada manajemen sumber daya manusia, dengan begitu kinerja dari organisasi tersebut tentunya dapat terarah ataupun terkendali dengan baik, sehingga

³ Arsip KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, diakses pada 05 Juni 2023 pukul 15.00

menghasilkan pekerjaan yang baik. Adapun diperlukannya strategi manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan target dari sebuah organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia ada beberapa aspek penting, yang pada pelaksanaannya harus secara mendalam untuk bisa mengetahui secara detail strategi yang digunakan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia.

a) Rekrutmen :

Pelaksanaan proses rekrutmen dapat dikatakan sangat rentan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, yang tentunya sangat berkaitan dengan masa depan organisasi ataupun perusahaan. Dalam proses rekrutmen tentunya diharapkan bisa menemukan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan, dengan harapan nantinya akan membawa perubahan ataupun mewujudkan dari beberapa tujuan perusahaan itu sendiri.

“Pelaksanaan rekrutmen dalam KSPPS BMT An-Najah ini sesuai alur SOP yang sudah dibuat diperusahaan, untuk lowongan pekerjaan sendiri untuk informasinya bisa tertutup dan terbuka. Kalau tertutup terbatas untuk pemberian informasinya dan terbuka bisa melalui media sosial dalam pemberian informasinya. Dengan persyaratan administrasi dan kita juga ada persyaratan khusus yaitu calon yang mendaftar harus bisa mengaji dan untuk perempuan diwajibkan untuk berhijab.”⁴

b) Seleksi :

Proses seleksi karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, tentunya dapat dikatakan yang sangat penting. Terkait bagaimana

⁴ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 02 Juni 2023

diperkirakan karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik atau tidak. Tentunya dengan harapan diterimanya karyawan tersebut mampu memberikan manfaat ataupun mampu mewujudkan tujuan dari setiap organisasi dan perusahaan. Proses seleksi tidak menentu tentang kriteria yang dibutuhkan disebuah organisasi ataupun perusahaan, bisa juga dalam proses seleksi memperhatikan setiap perilaku dari pelamar, seperti bagaimana pelamar dalam bersikap.

“Menurut saya prosesnya seperti lembaga pada umumnya, yang tentunya menerapkan sistem adil. Pada KSPPS BMT An-Najah ini dalam tahap seleksi ada tes mengajinya gitu terus ada ketentuan khusus untuk perempuan adalah berhijab.”⁵

Terkait apa yang sudah disampaikan Bapak Heru ini menunjukkan pada proses seleksi yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah ini bisa dikatakan proses nya sama seperti organisasi ataupun perusahaan lainnya. Tetapi melihat dari yang disampaikan Bapak Heru ada kriteria khusus terkait calon karyawan yang diinginkan dari KSPPS BMT An-Najah itu sendiri, dari 2 ketentuan tersebut jika dikaitkan dengan sikap seseorang tentunya ada pengaruhnya. Sikap ataupun perilaku baik dari seseorang tentunya tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi bisa dikatakan bawaan seseorang bagaimana cara bersikap dirumah, adanya 2 ketentuan itu bisa menjadi hal yang dapat menunjang seseorang dalam bertindak ataupun bersikap dengan baik sesuai dengan syariat Islam dan menerapkannya dalam lingkungan pekerjaan.

⁵ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 02 Juni 2023

c) Pelatihan dan pengembangan :

Pada proses pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan sebagai suatu proses yang dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, jika efisiensi sumber daya manusia meningkat tentunya dampak yang diberikan perusahaan juga akan meningkat dengan begitu akan membuat perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dalam mengembangkan etos kerja anggota karyawannya melalui pelatihan dan pengembangan, dengan tujuan mampu memberikan manfaat terhadap pekerjaannya.

“Tahap awal biasanya memberikan pelatihan terkait hal BMT, kemudian berjalan 2-3 tahun terdapat pelatihan lanjutan, dan juga saat promosi jabatan dilakukan pelatihan manajerial, seperti kepala cabang. Kalau yang sudah manajer nanti juga ada kompetensi manajer. Terdapat upgrade masing-masing divisi maupun jabatan, tentunya tidak lupa diberikan pelatihan dan pengembangan sebagai tahap lanjutan pada setiap karyawan yang disesuaikan juga dengan SOP KSPPS BMT An-Najah itu sendiri. Kalau dalam pengembangan perilaku itu sendiri melalui kegiatan ruhiyah.”⁶

Berdasarkan yang disampaikan Bapak Heru ini sebagai bentuk strategi yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap anggota karyawannya, sebagai tujuan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai untuk mencapai tujuan dari lembaga. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan mampu memberikan manfaat pada karyawan seperti dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan bijaksana, lebih menghargai waktu dengan cara mampu

⁶ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 02 Juni 2023

menyelesaikan pekerjaan tanpa menundanya, komunikasi yang terjalin bisa sebagai solusi jika adanya problematika yang terjadi di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

d) Kompensasi :

Pemberian kompensasi kepada karyawan tentunya hal yang wajib diterima karyawan dari tempat karyawan tersebut bekerja. Terkait hal tersebut dalam memberikan kompensasi diharuskan adil dan amanah pada karyawan yang sudah bekerja dalam keberlangsungan sebuah organisasi ataupun perusahaan.

“Dalam pemberian kompensasi menerapkan prinsip adil dan amanah sih KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, ada reward-reward lainnya juga sebagai penunjang untuk lebih semangat dalam menjalankan setiap tugas pekerjaan yang diberikan.”⁷

Dalam memberikan kompensasi ataupun *reward* lainnya bisa dikatakan mampu menjadi salah satu upaya penunjang sebuah kinerja yang bagus dari setiap karyawan, dengan begitu karyawan merasa dihargai atas kinerja yang dilakukan agar menjadi semangat kembali untuk lebih menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

e) Evaluasi :

Upaya menilai sebuah kinerja pada setiap anggota karyawan ini dikatakan perlu dilakukan, sebagai kegiatan memantau bagaimana setiap karyawan dalam bekerja. Adanya evaluasi itu sendiri sebagai perbandingan dari indikator kinerja karyawan. Dengan begitu proses evaluasi dalam

⁷ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 02 Juni 2023

sebuah perusahaan sebagai tahap akhir yang paling penting untuk dapat mengukur, mengoreksi serta memperbaiki kinerja.

“Penilaian personal assessment biasanya melihat apakah ada peningkatan yang meningkat atau malah terjadi stagnasi dalam bekerja. Dalam proses evaluasi juga melihat dari kemampuan general dan teknikal kemudian diakumulasi sebagai standar penilaian.”⁸

C. Etos Kerja Islami di BMT An-Najah Wiradesa :

Etos kerja setiap karyawan mampu menggambarkan bagaimana karyawan tersebut dalam menjalani pekerjaannya, bagaimana karyawan tersebut bisa memposisikan dirinya untuk berperilaku yang baik. Sebuah hasil pekerjaan setiap anggota karyawan tentunya juga bisa memperlihatkan atau mengekspresikan berbagai sikap, jika setiap anggota karyawan bisa menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu maka setiap karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien, dengan begitu membawa keuntungan sendiri di kehidupannya.

Etos kerja islami adalah sebuah sikap dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya mengharapkan uang ataupun penghasilan saja, tetapi mengharapkan ridho Allah SWT dalam setiap langkah dalam mencari rezeki sebagai bentuk nafkah untuk keluarganya. Adapun jika dalam menjalankan segala aktivitas dengan niat ibadah, dengan begitu mampu memiliki mindset harus menjalankan sebuah pekerjaan yang terbaik.

“Etos Kerja Islami sebagai suatu sikap dalam bekerja tidak hanya menjalankan tanggungjawab pekerjaan saja, tetapi juga menjalankan

⁸ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 02 Juni 2023

kewajiban yang Allah Swt Peritahkan. Etos kerja islami di An-Najah ini sebagai lembaga koperasi syariah menurut saya sudah cukup baik.”⁹

Penjelasan dari Bapak Heru terkait etos kerja islami menurut beliau adalah

suatu sikap dalam bekerja tidak hanya menjalankan tanggungjawab pekerjaan saja, tetapi juga menjalankan kewajiban yang Allah Swt peritahkan. Hal tersebut seperti dalam menjalankan pekerjaan tidak melalaikan kewajiban menunaikan sholat, bekerja senantiasa jujur dan amanah dalam setiap pekerjaan yang diberikan, dengan begitu menanamkan niat bekerja tidak hanya mendapatkan uang saja tetapi bekerja adalah ibadah.

“Pastinya, dalam menjalankan pekerjaan yang saya jalani agar dapat bernilai ibadah saya menjalaninya harus dengan ikhlas, walau kadang naik turun tapi saya tetap menanamkan dalam bekerja apapun yang sedang saya jalani jangan sampai melalaikan dan melupakan kewajiban-kewajiban kepada Allah Swt.”¹⁰

Sebuah awal yang baik jika dalam memulai suatu pekerjaan adalah berdoa, dengan mengharapkan untuk diberi kelancaran dalam setiap langkahnya dan dipermudah dalam menyelesaikan suatu masalah yang terjadi dalam pekerjaan. Seperti halnya akan bekerja pasti akan makan terlebih dahulu, dengan bekerja pasti berdoa terlebih dahulu untuk mengharapkan ridho Allah SWT dalam setiap langkah pekerjaannya.

“Setiap harinya di awal akan melakukan pekerjaan semua karyawan ada beberapa kegiatan wajib diikuti seperti : doa bersama, membaca surat Al-Ma'tsurat, dan setelah melakukan doa bersama dilakukan arahan berupa briefing terkait dalam menjalankan pekerjaannya mengenai solusi dari problematika dipekerjaan. Kalau dibulan Ramadhan ada kegiatan one day one juz, selain dibulan Ramadhan biasanya juga ada kegiatan one week one juz”¹¹

⁹ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 02 Juni 2023

¹⁰ Gita Safitri, Staf Administrasi & Keuangan, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, 04 Juni 2023

¹¹ Gita Safitri, Staf Administrasi & Keuangan, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, 04 Juni 2023

Seperti yang ungkapkan Ibu Gita Safitri setiap harinya dilakukan doa bersama dengan seluruh anggota karyawan KSPPS BMT An-Najah, dapat dikatakan memulai pekerjaan doa bersama bisa menjadi kegiatan menjalin silaturahmi dengan anggota serta juga bisa meningkatkan kualitas komunikasi antar anggota, dengan harapan bisa terjalin sikap saling memiliki ataupun menyayangi satu sama lain. Proses diskusi terkait solusi jika kedapatan suatu problematikan dalam pekerjaan ini, maka bisa terciptanya kondisi dalam bekerja yaitu efektif dan efisien setiap menjalankan pekerjaan.

“Saya berupaya untuk bekerja secara efektif dan efisien, kalau yang lainnya kurang tau. Biasanya saya membuat schedule harian sebagai rancangan waktu, saya harus menyelesaikan kegiatan dihari itu agar menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan dan mematuhi schedule tersebut, dengan begitu saya bisa menjalankan kegiatan lainnya. Kita sebagai karyawan mempunyai kewajiban tersendiri dalam menjalankan pekerjaan secara aktif, inovatif, dan komunikatif tentunya agar tidak terjadi kesalahan, sebagai bentuk menjalankan tugas yang sudah ditentukan. Setiap paginya setiap akan menjalankan pekerjaan untuk bisa berkumpul bersama terlebih dahulu membicarakan solusi jika ada suatu problematika sebagai peningkatan kualitas komunikasi yang bisa berjalan dengan baik dengan begitu mampu menciptakan pekerjaan yang baik.”¹²

Adapun Bapak Heru selaku Kabag SDI & Umum juga menjelaskan program kegiatan yang dilakukan lembaga dalam menunjang pengembangan etos kerja islami sama dengan yang diungkapkan Ibu Gita. Beberapa jenis kegiatan ini sebagai bentuk penerapan untuk mengarahkan karyawan agar dalam bertindak dengan tujuan sesuai dengan nilai-nilai islami.

“Disini menerapkan ceklis spiritual pengelola terkait ibadah seperti sholat, kalau sholatnya pasti ya kan kewajiban tapi kita lihat berjamaah atau tidaknya dalam melaksanakannya, KSPPS BMT An-Najah ini setiap minggunya terdapat target mengkhataamkan Al-Quran, one week one Juz

¹² Gita Safitri, Staf Administrasi & Keuangan, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, 04 Juni 2023

dan one day one juz saat bulan Ramadhan. Setiap bulannya juga terdapat kajian rutin nya.”¹³

Adapun menurut Bapak Heru Sukmanto di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sendiri terdapat beberapa jenis program kegiatan yang tentunya bisa sebagai salah satu cara untuk mengembangkan etos kerja islami disini, dengan begitu mampu memberikan manfaat baik kepada setiap anggota karyawan. Seperti halnya memberikan dampak positif pada diri setiap anggota, menjalankan pekerjaan dengan niat ibadah tidak hanya berfikir bekerja untuk mendapatkan uang tetapi juga bisa sebagai ladang pahala.

Berbagai jenis program kegiatan ini bisa menjadi strategi sendiri dari KSPPS BMT An-Najah Wiradesa untuk dapat mengembangkan etos kerja islami, jika dalam menjalankan dengan niat ikhlas tanpa adanya rasa terpaksa mampu memberikan manfaat terhadap perilaku ataupun sikap setiap anggota karyawan. Pasti ada salah satu anggota yang merasa terbebani dalam menjalankannya, tetapi itu tidak menjadi halangan untuk bisa menerapkan jenis program kegiatan lainnya yang tentunya menjadi harapan bisa membawa dampak positif pada setiap anggota, dengan begitu mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ini tidak hanya menjalankan jenis kegiatan keagamaan setiap minggu nya saja, tetapi jika bertepatan pada bulan Ramadhan berbagai program kegiatan keagamaan akan lebih bertambah. Pada bulan Ramadhan tetap bekerja tetapi bisa menjalani berbagai jenis program

¹³ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, *KSPPS BMT An-Najah Wiradesa*, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 02 Juni 2023

kegiatan yang nantinya bermanfaat agar tetap bisa mendapatkan pahala bersamaan dengan menjalankan pekerjaan.

“Ada berbagai jenis program kegiatan yang dijalankan KSPPS BMT An-Najah dibulan Ramadhan seperti one day one juz, kajian rutin, kuliah ramadhan, itikaf dikhususkan karyawan laki-laki, dan berbagai kegiatan sosial lainnya bisa saja dengan mengadakan sebuah acara kegiatan, dapat melalui bekerja sama dengan salah satu cabang. Setiap kegiatannya berjalan lancar sih tetapi ya kalau ada tidaknya karyawan yang tidak mengikuti pasti ada, tetapi ada ketentuan khusus jika dalam kegiatan tersebut berhalangan hadir harus menggantinya dilain waktu”¹⁴

Seperti halnya yang dijelaskan Ibu Gita Safitri ini menjelaskan tidak hanya kegiatan setiap minggunya saja, tetapi ada berbagai jenis program kegiatan juga di bulan Ramadhan yang tentunya memperbanyak kegiatan keagamaan. Adapun lebih mampu bisa memberikan manfaat terkait pengembangan etos kerja islami pada anggota KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, karyawan yang merasa terbebani seiring berjalannya waktu mampu berubah menjadi sebuah niat ikhlas. Tentunya juga ada yang merasa terbantu bisa bekerja serta mampu menjalankan kegiatan-kegiatan untuk mendapatkan pahala di bulan Ramadhan juga.

Berjalannya waktu lembaga koperasi syariah mulai banyak bermunculan dengan berbagai jenis produk yang serupa, hal ini membuat KSPPS BMT An-Najah Wiradesa harus lebih kreatif lagi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang ada dengan begitu mampu menambah citra baik kepada masyarakat dan lebih banyak yang mengenal lembaga koperasi syariah ini.

“KSPPS BMT An-Najah yang dalam jangkauan wilayahnya sudah luas membuat lembaga ini memiliki 8 cabang. Adanya beberapa anggota dari

¹⁴ Gita Safitri, Staf Administrasi & Keuangan, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, 04 Juni 2023

luar wilayah, tingkat kepercayaan yang tinggi ini menjadi salah satu faktor yang membuat KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ini melakukan ekspansi di beberapa wilayah. Karyawan pada KSPPS BMT AN-Najah Wiradesa itu sendiri dengan usia produktif 70%, serta karyawannya dalam bekerja selalu menerapkan prinsip kekeluargaan yang menjadikan kedekatan emosional yang sangat baik dengan nasabah. KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yang membedakan berbeda dengan lainnya di program kesehatan dengan mendirikan RSA (Rumah Sehat An-Najah); kita juga ada program pendidikan dengan memberikan beasiswa yang jika mau mengambil uang beasiswa harus menyetorkan hafalan surat; dan juga program lainnya seperti sosial dengan pemberian gerobak gratis pada pedagang, sedekah nasi yang dilakukan di hari jumat ; program lain dakwah dengan memberikan bantuan kepada marbot-marbot masjid. Dengan setiap program kegiatan kita upload di media sosial ”¹⁵

KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yang sudah hampir berjalan 29 tahun ini pastinya mengalami beberapa kendala yang menjadi hambatan pada lembaga ini. Misalnya dalam menjalankan segala bentuk kegiatan tentunya pasti ada kendala yang dialami. Kendala tersebut bisa jadi dari anggota karyawan yang belum bisa menghadiri dari setiap kegiatan yang sudah dipersiapkan. Dengan segala bentuk kegiatan yang sudah diadakan pastinya dengan harapan bisa terciptanya sumber daya manusia nya lebih berkualitas serta nilai dalam bersikap akan lebih baik dari sebelumnya.

“Ada tidaknya kendala menjalankan setiap kegiatan tentunya pasti ada seperti : performa dari karyawan, kerapihan, kecepatan pelayanan, dan masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai prosedur. Ada tidak nya perubahan pada seorang karyawan tentunya tidak bisa terlihat jelas sepenuhnya. Tetapi jika dalam perubahan kedisiplinan itu bisa terlihat bisa melalui absensi, bisa terlihat mulai meningkatnya tingkat kedisiplinan dan meningkatnya juga etos kerja islami pada setiap anggota karyawan.”¹⁶

¹⁵ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 12 Juni 2023

¹⁶ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 04 Juni 2023

Adanya berbagai jenis program kegiatan yang menunjang untuk mengembangkan etos kerja islami pada setiap anggota karyawan, mampu tidaknya diterapkan dengan baik itu kembali lagi pada niat diri seseorang. Berhasil atau tidaknya juga dengan sebuah kosisten yang dilakukan karyawan seraya untuk menjadikan suatu tujuan agar lebih mengembangkan etos kerja islami.

“Hambatan yang dihadapi biasanya dari eksternal dan internal, pada kondisi eksternal itu sendiri biasanya dari kondisi ekonomi yang sedang menurun yang bisa memberikan dampak pada KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, kebijakan pemerintah daerah terkait upah kerja, serta penataan pasar yang juga memberikan dampak. Pada kendala internal masih ada komplain dari nasabah terkait pelayanannya, belum optimalnya kegiatan pengembangan ruhiyah.”¹⁷

Seperti halnya yang disampaikan Bapak Heru terkait kendala ataupun hambatan dari KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, dengan adanya hal tersebut KSPPS BMT An-Najah juga meminimalisir dengan berbagai solusi untuk mengatasi kendala yang terjadi. Terkait dengan mengembangkan berbagai program sebagai upaya untuk meminimalisir kendala ataupun hambatan.

¹⁷ Heru Sukmanto, Kepala Bagian Kabag SDI & Umum, KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 12 Juni 2023

BAB IV

ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SDM UNTUK

MENGEMBANGKAN ETOS KERJA ISLAMI DI KSPPS BMT AN-NAJAH

WIRADESA

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh melalui observasi dan wawancara yang dilaksanakan di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, peneliti akan menganalisis dengan mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan, yaitu strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja islami KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dan etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Berikut ini adalah hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti.

A. Analisis Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

Hasil wawancara strategi manajemen SDM dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Tujuan utama yang ingin dicapai dari strategi manajemen SDM ini yaitu untuk mengembangkan etos kerja islami. Dengan demikian, diharapkan terjadi peningkatan etos kerja islami pada karyawan.

Tercapainya target perusahaan tentunya dibutuhkan sumber daya manusia untuk membantu mewujudkan target tersebut. Dengan demikian dibutuhkannya strategi manajemen sumber daya manusia, ada beberapa aspek penting yang harus dijelaskan secara detail terkait pelaksanaannya untuk dapat mengetahui strategi yang digunakan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

Strategi merupakan komponen yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, keberhasilan suatu usaha bergantung pada kemampuan pemimpin dalam merumuskan strategi yang tepat. Strategi adalah keseluruhan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengarah pada pembuatan rencana pemasaran yang khusus.¹

Manajemen sumber daya manusia dengan kata lain, sebagai tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan, mengembangkan, memotivasi, dan menjaga kinerja yang tinggi dalam organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia bertanggung jawab atas penentuan dan pelaksanaan berbagai tindakan, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan cara yang lebih moral dan sosial yang dapat dipertanggung jawabkan.²

Perumusan strategi manajemen sumber daya manusia ini, untuk mengetahui terkait bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menetapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan etos kerja Islami. Adapun dalam tahapan proses strategi, secara garis besar termuat tiga proses tahapan strategi.

¹ Philip Kotler., *Marketing Management*, (Jakarta: Pren Hallindo,1997), hlm. 8

² Marihot Tua Efendi Hariandja, *M S D M*, (Jakarta : Gramedia, 2005), hlm. 25

1. Perumusan Strategi :

a. Mengembangkan Visi dan Misi :

KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ini dalam proses pengembangan visi dan misi mengedepankan nilai-nilai Islam. Terbukti dalam setiap program dan kegiatan yang di jalankan berikhtiar sesuai dengan ajaran Islam.

b. Mengelola Peluang dan Ancaman :

Banyaknya lembaga koperasi syariah di Pekalongan ini menjadi ancaman bagi KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Ditengah persaingan pasar ini, terbukti KSPPS BMT AN-Najah Wiradesa mengedepankan pelayanan terbaik kepada nasabah dan menjadi salah satu rekomendasi lembaga koperasi syariah di Pekalongan, dengan begitu KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sangat menjaga kualitas sumber daya manusia.

2. Implementasi Strategi :

Tindakan ataupun keputusan yang diperlukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sesuai dengan fungsi dari manajemen sumber daya manusia, terkait hal tersebut ada beberapa yang perlu dijelaskan secara rinci untuk mengetahui penerapan yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah terhadap strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan etos kerja Islami, antara lain yaitu :

a. Rekrutmen :

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Adapun

dapat dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjaringan yang ketat dan detail dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap layak.³

Adanya proses rekrutmen sebagai bentuk strategi dalam upaya yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa untuk merekrut calon-calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Dalam proses rekrutmen itu sendiri menjadi proses yang penting, sebab berkaitan dengan masa depan dari perusahaan. Terbukti pada tahapan ini dilakukan dengan adil serta bijak, terkait calon kandidat yang paling cocok untuk bisa menempati pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pelaksanaa proses rekrutmen yang dijalankan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa menjalankan sesuai alur SOP yang sudah ditetapkan perusahaan, dengan berbagai persyaratan administrasi untuk menunjang data yang diperlukan oleh KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Berdasarkan adanya persyaratan khusus yang diberikan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa seperti persyaratan bisa mengaji , serta persyaratan lainnya diwajibkan untuk perempuan adalah yang memakai hijab. Dalam proses pemberian informasinya yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sesuai dengan metode rekrutmen, adapun metode rekrutmen dilakukan dengan dua metode, yaitu :

³ Irham Fahmi, “*Manajemen Teori, Kasus, Dan Solusi*”, (Bandung:Alfabeta, 2016), hlm. 28

a) Metode Tertutup :

Proses pemberian informasi pada metode tertutup ini KSPPS BMT An-Najah Wiradesa hanya menginformasikan kepada karyawan ataupun orang-orang tertentu.

b) Metode Terbuka :

Adapun dalam metode terbuka ini KSPPS BMT An-Najah dalam menyampaikan informasi dengan memakai media massa, cetak, maupun elektronik.

Adapun dalam proses rekrutmen dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, yang nantinya akan menduduki posisi ataupun jabatan pada perusahaan. Proses menjalankan kegiatan rekrutmen meliputi beberapa hal penting, yaitu :

- 1) Penyusunan Strategi Untuk Merekrut
- 2) Pencarian pelamar-pelamar Kerja
- 3) Penyaringan (penyisihan pelamar kerja yang tidak cocok)
- 4) Pembuatan kumpulan pelamar

b. Seleksi :

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi,

sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.⁴

Adapun pada wawancara yang sudah dilaksanakan dalam proses seleksi yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah menerapkan prinsip keadilan, dengan ini dimaksudkan pada proses seleksi tidak ada keterlibatan seseorang yang tidak mempunyai wewenang dalam proses seleksi yang sedang berlangsung. Adanya proses seleksi yang dilakukan, favoritisme dan nepotisme juga dapat memengaruhi keputusan seleksi. Oleh karena itu hal yang penting bagi manajer muslim agar memahami dan menggunakan pedoman Al-Quran untuk menghindari sifat favoritisme, nepotisme, dan juga diskriminasi.⁵

Proses seleksi terhadap calon kandidat ini menjadi bagian dari proses yang menentukan keberlangsungan dalam menjalankan tujuan perusahaan. Dengan begitu dalam proses seleksi yang berlangsung KSPPS BMT An-Najah Wiradesa menjalankannya dengan hati-hati ataupun dengan banyak mempertimbangkan pada calon kandidat. Terbukti dalam proses penyeleksian pelamar ini KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sesuai dengan persyaratan khusus pada proses rekrutmen, akan melalui tahap seleksi tes mengaji. KSPPS BMT An-Najah sebagai lembaga koperasi syariah tentunya dalam setiap tindakan ataupun kegiatan bersamaan dengan nilai-nilai Islam yang termuat

⁴ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 170.

⁵ A.J. Robert, "Human resource strategy: the ten commandments perspective", *International journal of sociology and social policy*, 2000, hlm. 114-132

didalamnya. Proses seleksi yang dikhususkan dari KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yaitu tahap seleksi tes mengaji serta untuk perempuan yang menggunakan hijab. Adanya hal tersebut ini menjadi landasan seseorang dalam berperilaku.

Adapun dalam proses seleksi yang dilakukan melalui beberapa tahapan, dengan itu menjadi harapan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas, tidak hanya berkualitas dalam bekerja tetapi juga berkualitas dalam etos kerja Islaminya. Tahapan dalam proses seleksi ini melalui beberapa tahapan, antara lain : seleksi administrasi, seleksi kualifikasi, seleksi sikap dan perilaku.

c. Pelatihan dan Pengembangan :

Proses pelatihan memfokuskan pada pelaksanaan pekerjaan serta penerapan pemahaman terkait pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu, dengan harapan dari hasil pelatihan tersebut penguasaan ataupun peningkatan ketrampilan.⁶ Sedangkan Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁷

Adapun yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa terkait pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk memberikan manfaat kepada sumber daya manusia, dan agar lebih terarah lagi

⁶ Kaswan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*", (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 108

⁷ Malayu S.P Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 69.

kedepannya dalam menjalankan tujuan perusahaan. Terbukti dengan adanya beberapa kegiatan yang dijalankan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sebagai penunjang dalam pelatihan dan pengembangan ini, terkait hal tersebut seperti yang disampaikan Bapak Heru selaku Kabag SDI dan Umum.

Proses pelatihan yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah dalam mengembangkan etos kerja Islami yaitu melalui beberapa tahapan metode, yaitu :

1) Metode Presentasi :

Metode ini sebagai cara KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menyampaikan fakta, informasi, ataupun solusi dari pemecahan dari permasalahan yang terjadi.

2) Metode *Hands-On* :

Terkait dengan metode ini KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam kegiatan pelatihan peserta bisa secara aktif dalam setiap proses pembelajaran yang dilakukan.

3) Metode Membangun Kelompok :

KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam melaksanakan teknik pelatihan dengan melibatkan perasaan dan sebuah sikap percaya terhadap suatu fungsi tim, diskusi.

Proses pengembangan sumber daya manusia tidak kalah penting seperti proses pelatihan. Adapun terkait metode pengembangan itu sendiri yaitu :

1) Metode Pendidikan :

Pada metode ini KSPPS BMT An-Najah Wiradesa biasanya sebagai pengembangan pegawai manajerial. Mengapa hanya pegawai manajerial dalam proses pengembangan metode pendidikan ini, sebab pegawai manajerial yang memiliki sebuah wewenang terhadap orang lain.

2) Metode Pelatihan :

Proses metode pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan serta keterampilan pekerjaan. KSPPS BMT An-Najah dalam melaksanakan pelatihan paling awal adalah pelatihan BMT, selanjutan pelatihan lanjutan.

Pelatihan dan pengembangan juga penting dilakukan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah SWT. Islam menganjurkan untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengetahuan yang dimaksud meliputi pengetahuan umum yang akan meningkatkan keimanan dan praktik keagamaan manusia. Islam menganggap pekerjaan sebagai elemen penting dari kesuksesan manusia dalam hidupnya, bukan hanya mendorong manusia untuk bekerja, akan tetapi juga memotivasi manusia untuk mencari kesempurnaan dan keunggulan dalam semua yang mereka lakukan.⁸

⁸ Junaidah, Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International journal of Islamic and middle eastern finance and management*, 2009, hlm. 251-267

d. Kompensasi :

Kompensasi dikatakan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, meskipun begitu kompensasi juga sebagai salah satu dari faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Adapun jika dalam sebuah perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, dengan begitu karyawan akan bersemangat tentunya dalam meningkatkan kinerja pekerjaannya karena merasa pekerjaannya dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja. Demikian pula mampu memotivasi prestasi, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari tenaga kerja yang berkualitas ke dalam organisasi.⁹

KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses kompensasi seperti yang halnya yang disampaikan Bapak Heru yaitu menerapkan prinsip adil dan amanah, yang terbukti sesuai dengan syariat Islam. Adapun terdapat dua jenis dalam pemberian kompensasi, yaitu : kompensasi finansial, serta kompensasi non finansial.

Asas kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan undang-undang yang berlaku, diantaranya:

1) Asas Adil :

Dalam pemberian kompensasi yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis

⁹ Sofyan Tsauri, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan I (Jember : STAIN Jember Press, 2013), hlm. 230

pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan. Hal ini sesuai yang disampaikan Bapak Heru Sukmanto selaku Kabag SDI & umum dalam pemberian kompensasi memperhatikan prinsip adil.

2) Asas Layak dan Wajar :

Pemenuhan kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal pada karyawan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah yang disesuaikan dengan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa itu sendiri.

e. Evaluasi :

Adapun istilah evaluasi kinerja sebagai gabungan dari dua konsep yaitu evaluasi dan kinerja. Arti dari Evaluasi itu sendiri adalah suatu proses mengumpulkan sebuah informasi serta menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi. Istilah kinerja itu sendiri adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi ataupun indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.¹⁰

KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses evaluasi terhadap karyawan berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan yaitu dengan melihat adakah peningkatan atau semakin terjadi stagnasi dalam bekerja. Terbukti standar penilaian berdasarkan

¹⁰ Wirawan, “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*”, (Jakarta : Salemba Empat, 2012), hlm. 3

kemampuan general serta teknikal, dengan begitu mampu mewujudkan pembinaan kinerja secara transparan.

Adapun evaluasi kerja dapat dilakukan melalui beberapa jenis pendekatan, antara lain :

1) Pendekatan Komparatif :

Pendekatan ini digunakan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa terkait membedakan kinerja karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2) Pendekatan Sikap :

Proses pendekatan ini dilakukan berdasarkan sifat-sifat yang harus dimiliki karyawan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yang tentunya sesuai dengan pengembangan etos kerja islami.

3) Pendekatan Perilaku :

Dalam menciptakan karyawan terkait bekerja secara efektif KSPPS BMT An-Najah Wiradesa menjelaskan tentang perilaku yang harus dimiliki oleh karyawan.

4) Pendekatan Hasil :

Pendekatan ini sebagai kegiatan dalam proses mengukur suatu hasil yang dicapai dari karyawan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

5) Pendekatan Mutu :

Terkait pada pendekatan ini yaitu proses yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa terhadap mutu yang diwujudkan oleh karyawan nya yang berorientasi pada nasabah.

3. Pengendalian Strategi :

Suatu program pelaksanaan rencana yang baik membutuhkan proses pengendalian dalam pelaksanaannya. Terbukti proses pengendalian dalam KSPPS BMT An-Najah Wiradesa sangat diperlukan untuk memastikan sasaran yang dinyatakan telah dicapai.

B. Analisis Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

Analisis SWOT diartikan sebagai suatu bentuk penilaian pada hasil pengidentifikasian situasi dengan tujuan mampu menetapkan sebuah kondisi untuk dikategorikan dalam kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman.¹¹ Analisis SWOT proses membandingkan antara 2 faktor yaitu eksternal dan internal, faktor eksternal meliputi peluang dan ancaman, sedangkan faktor internal meliputi kekuatan dan kelemahan. Adapun strategi WO (*weknesses – opportunitites*) dalam strategi ini diterapkan berdasarkan pemakaian peluang yang ada dengan sebuah upaya meminimalkan kelemahan yang ada. Selanjutnya strategi WT (*weknesses – threats*) adanya strategi ini berdasarkan pada suatu kegiatan yang bersifat defensif, berusaha meminimalkan kelemahan yang ada dan mencegah ancaman.¹²

¹¹ Buchari Alma, Donni Priansa, “*Manajemen Bisnis Syariah*”, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 115-120

¹² Zuhrotun,Nisak, “Analisis SWOT untuk menentukan strategi kompetitif”, *Jurnal Ekbis*, Vol. 9 No. 2, 2013, hlm.4

Berikut adalah hasil analisis SWOT terkait etos kerja islami oleh KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, yang sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Kabag SDI & Umum yaitu :

1. Kekuatan (*Strength*) :

Faktor-faktor kekuatan terkait suatu sumber daya keterampilan atau keunggulan-keunggulan lain, seperti citra lembaga.¹³ Adapun dalam hal ini yang menjadi kekuatan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yaitu jangkauan wilayah yang sudah cukup luas, dengan banyaknya keberadaan anggota di beberapa wilayah sebagai bentuk kepercayaan kepada KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Terkait hal tersebut membuat KSPPS BMT AN-Najah Wiradesa melakukan ekspansi ke beberapa wilayah serta bisa membuat An-Najah memiliki delapan cabang.

Selain itu KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yang menjadi keunikan tersendiri yaitu dalam program kesehatan terdapat RSA (Rumah Sehat An-Najah), program pendidikan dengan memberikan bantuan beasiswa pendidikan tetapi dalam pengambilan bantuan beasiswa harus menyetorkan hafalan surat terlebih dahulu, program dakwah dengan memberikan bantuan uang jasa kepada marbot-marbot masjid, program sosial dengan memberikan gerobak ataupun etalase yang sudah dalam pantauan An-Najah serta bisa dibilang pemula dalam kegiatan sedekah nasi gratis dihari jumat. Pengembangan kegiatan program ruhiyah yang dilakukan pada bidang SDI

¹³ Buchari Alma, Donni Priansa, “*Manajemen Bisnis Syariah*”, hlm. 125

dengan melaksanakan berbagai bentuk kegiatan yaitu : doa bersama dipagi hari dan membaca surat ma'tsurat, ceklis spiritual.

Karyawan di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa mampu menyelesaikan program yang telah diterapkan, salah satunya yaitu one week one juz dan one day one juz pada bulan Ramadhan, serta melaksanakan kajian pada waktu yang telah ditetapkan. Kemudian terkait berjalannya lembaga koperasi syariah ini karyawan dalam menjalankan pekerjaannya ditanamkan untuk bersikap kekeluargaan dengan begitu terciptanya kedekatan emosional yang terjalin pada anggota.

Adapun terkait dari kekuatan dari KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ini sebagai penunjang dari pengembangan etos kerja islami. Etos kerja islami yaitu kebiasaan manusia dalam bekerja yang terpancar dari keimanan ataupun aqidah islam yang menjadi dasar sikap hidup seseorang.¹⁴ Seperti yang diungkapkan Bapak Heru terkait etos kerja islami sebagai suatu sikap dalam bekerja tidak hanya menjalankan tanggungjawab pekerjaan saja, tetapi juga menjalankan kewajiban yang Allah Swt Peritahkan. Etos kerja islami di An-Najah ini sebagai lembaga koperasi syariah menurut saya sudah cukup baik.

Terdapat beberapa ciri-ciri etos kerja Islam menurut Toto Tasmara yaitu sebagai berikut :

¹⁴ A. J. Asifudin, "*Etos Kerja Islami*", (Surakarta : Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 15

a) Menghargai waktu :

Seorang karyawan yang menghargai waktu diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Hal ini terbukti dengan yang disampaikan Ibu Gita terkait dalam menjalankan kesehariannya dengan membuat schedule, dengan begitu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan akan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

b) Memiliki Kejujuran :

Kejujuran dalam setiap karyawan menumbuhkan nilai-nilai rohani yang menumbuhkan sebuah sikap yang berpihak pada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Hal ini terbukti dengan program pengembangan ruhiyah, salah satunya adalah ceklis sholat. Kejujuran karyawan dalam mengisi ceklis sholat apakah benar-benar melakukan sholat berjamaah atau tidaknya ini sebagai sikap KSPPS BMT An-Najah mengembangkan etos kerja islami.

c) Disiplin :

Karyawan dalam menjalankan amanah dengan dianjurkan sikap kedisiplinan yang sungguh-sungguh, terkait waktu dan kualitas sebuah pekerjaan yang semestinya terpenuhi. Hal ini terbukti dengan diterapkannya doa bersama dipagi hari dan membaca Al-Ma'tsurat, harapan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ini menjadikan karyawan datang lebih awal dalam bekerja untuk bisa mengikuti kegiatan di pagi hari.

Terbuktinya keberhasilan yang dilakukan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan pengembangan etos kerja islami dengan dilakukannya evaluasi kinerja karyawan. Hal ini terbukti sesuai dengan data presentase yang disampaikan Bapak Heru Sukmanto yaitu presentase kehadiran karyawan 98%, presentase karyawan datang tepat waktu 95%, presentase sikap karyawan dalam menjalankan kinerjanya 90%, dan presentase karyawan dalam memberikan kualitas hasil bekerja 89%.

2. Kelemahan (*Weakness*) :

Sebuah kondisi atau segala sesuatu hal yang menjadi kelemahan yang terdapat dalam tubuh organisasi.¹⁵ Dalam hal kelemahan ini ataupun dapat disebut hambatan, adapun kendalanya yaitu : performa dari karyawan yang dapat dikatakan naik turun. Kurangnya kompetensi dari beberapa karyawan hal ini terkait kecepatan pelayanan yang mendapatkan kritikan dari anggota ataupun nasabah.

Dengan mengatasi semua kelemahan dengan begitu mampu memanfaatkan peluang yang ada pada KSPPS BMT AN-Najah Wiradesa. Dalam hal ini pasti ada berbagai masalah yang dihadapi dan tetapi akan tertutupi oleh kekuatan dari KSPPS BMT An-Najah Wiradesa.

3. Peluang (*Opportunities*) :

Peluang adalah sebagai suatu kondisi lingkungan dalam luar organisasi, yang sifatnya lebih bermanfaat ataupun mampu sebagai kekuatan untuk

¹⁵ Buchari Alma, Donni Priansa, “*Manajemen Bisnis Syariah*”, hlm. 125

memajukan organisasi.¹⁶ Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan terkait peluang dari KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yaitu : tingkat kepercayaan anggota yang tinggi hal ini dibuktikan dengan jumlah anggota KSPPS BMT An-Najah yang semakin meningkat, tingkat usia produktif dari karyawan yang bekerja di An-Najah berjumlah 70%. Adanya pengembangan media sosial melalui platform yang ada memudahkan BMT An-Najah dalam memberikan informasi kegiatan program yang dilakukan dapat dengan mudah, hal ini membuat KSPPS BMT An-Najah lebih dikenal masyarakat.

Adapun dengan menggunakan peluang yang ada untuk menjadikan kekuatan KSPPS BMT An-Najah, dengan begitu akan menentukan perkembangan dikemudian hari dan membuat agar mampu bertahan terkait semakin banyaknya lembaga koperasi syariah lainnya.

4. Ancaman (*Threats*) :

Ancaman adalah sebagai kondisi eksternal yang mampu mengganggu kelancaran berjalannya sebuah organisasi.¹⁷ Pada KSPPS BMT An-Najah yang menjadi ancaman yaitu adanya perubahan kebijakan pemerintah daerah terkait kenaikan upah kerja yang diatur oleh pemerintah menyebabkan penyesuaian dari KSPPS BMT An-Najah dalam menentukan besaran kompensasi yang disesuaikan dengan pendapatan lembaga. Adanya relokasi pasar yang membuat nasabah yang sebagian merupakan pedagang

¹⁶ 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

¹⁷ Buchari Alma, Donni Priansa, "*Manajemen Bisnis Syariah*", hlm. 125

menjadi terganggu terkait dalam proses transaksi menabung di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa. Terkait ancaman lainnya mulai banyak bermunculan lembaga koperasi syariah yang menawarkan produk serupa, sehingga membuat KSPPS BMT An-Najah Wiradesa harus lebih kreatif dalam membuat program untuk menarik nasabah.

Adanya terkait beberapa ancaman ini, KSPPS BMT An-Najah bisa mengoptimalkan kekuatan yang ada dengan begitu dapat terhindar dari ancaman yang muncul, sebagai penempatan rencana dalam menangani masalah yang terjadi.



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

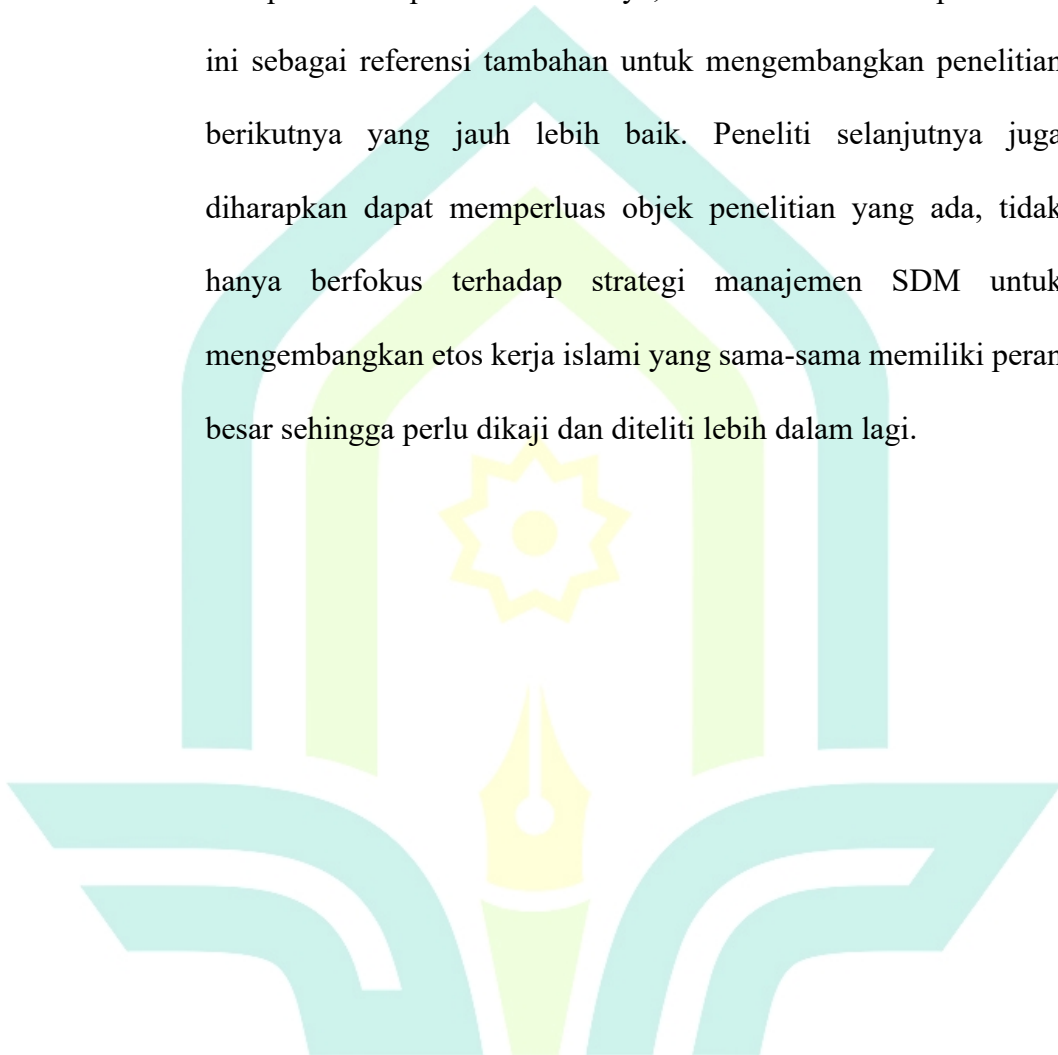
dilihat dari tanggung jawab setiap pekerjaan yang diberikan mampu mewujudkan sikap menghargai waktu dalam setiap pekerjaan. Bekerja yang dilandasi ilmu mampu membedakan baik dan buruk, serta bekerja secara disiplin. Nilai-nilai kejujuran terhadap amanah yang diberikan kepada karyawan yang harus dipertanggungjawabkan.

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



LAMPIRAN

Lampiran I Surat Penunjukan Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Jalan Pahlawan KM 5 Rowotaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51181
www.iuad.unguad.ac.id email: iuad@iainpekalongan.ac.id

Nomor : B-2862/In.30/Set.III.6/PP.01.1/09/2022 05 September 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penunjukkan Pembimbing Skripsi

Yth. Hanif Ardiansyah, M.M

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa :

Nama : May Permata Dwi Lestari

NIM : 3619025

Jurusan : Manajemen Dakwah

Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mendapatkan bimbingan proposal dalam rangka penyelesaian naskah skripsi dengan judul : "Strategi Penerapan Manajemen SDM Untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di BMT An-Najah"

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membimbing mahasiswa tersebut di atas.

Demikian untuk dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi wabarokatuh



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:
Dr. H. Khoirul Basyar, M.S.I
NIP. 197010052003121001
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.



Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Jalan Pahlawan KM. 5 Rowotaku Kajen Kab. Pekalongan Kode Pos 51181
www.iainungudur.ac.id email: iain@iainungudur.ac.id

Nomor : B-722/Un.27/TU.III.1/PP.01.1/04/2023 17 April 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Kepala KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa:

Nama : May Permata Dwi Lestari
NIM : 3619025
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah


Adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang akan melakukan penelitian di Lembaga/Wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna menyusun skripsi/tesis dengan judul
"Strategi Manajemen SDM untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa"

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dalam wawancara dan pengumpulan data penelitian dimaksud.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Ditandatangani Secara Elektronik Oleh:

Muhtar Ali Ahmadi, S.Ag
NIP. 197406022000031004
Kepala Bagian Tata Usaha



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan
Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi
Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)
sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

SAS-ANZ



Lampiran 3 Surat Keterangan Similarity Checking



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.ungusdu.ac.id | email: fuad@ungusdu.ac.id

SURAT KETERANGAN SIMILARITY CHECKING

Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan menerangkan bahwa naskah skripsi atas nama mahasiswa:

Nama : May Permata Dwi Lestari
Nim : 3619025
Prodi : Manajemen Dakwah
Judul : Strategi Manajemen Sdm untuk Mengembangkan Etos Kerja Islami di KSPPS Bmt An-Najah Wiradesa

telah melalui tahap *plagiarism checking* menggunakan aplikasi Turnitin, dengan keterangan:

Waktu Submit : 10 Juli 2023

Hasil (Similarity) : 25%

Oleh karenanya naskah tersebut dinyatakan **LOLOS** dari plagiarisme. Surat Keterangan ini berlaku selama (satu) semester sejak diterbitkan untuk dijadikan sebagai syarat pendaftaran ujian munaqasyah skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 10 Juli 2023

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
M. Nurul Basyar, M.S.I



Visi: Terwujudnya Fakultas yang terkemuka dan kompetitif di tingkat global dalam pengembangan harmonisasi ilmu dan agama di bidang Ushuluddin Adab dan Dakwah menuju masyarakat yang sakin, cerdas, unggul, dan moderat

025-412



Surat Keterangan ini ditujukan bagi oleh mahasiswa di tempat penitikan untuk menyamakan ukuran naskah skripsi

Lampiran 4 Pedoman Pengumpulan Data

A. Pedoman Wawancara

1. Daftar Pertanyaan untuk Kabag SDI & Umum KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

NO	Item Pertanyaan
1.	Bagaimana sejarah dan latar belakang berdirinya KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
2.	Apa tujuan dan visi misi KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
3	Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses rekrutmen ?
4	Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses seleksi ?
5	Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?
6	Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menentukan besaran kompensasi?
7	Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses evaluasi ?
8	Bagaimana etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
9	Apakah ada standar khusus untuk menentukan standar etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
10	Adakah kegiatan dalam menunjang pengembangan etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
11	Apakah kegiatan pengembangan etos kerja islami sudah berjalan dengan baik ?
12	Apakah ada perubahan mengenai etos kerja islami sebelum dan sesudah dilakukan strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

2. Daftar pertanyaan analisis SWOT

NO	Item Pertanyaan
1.	Kekuatan : <ul style="list-style-type: none">- Apa keunggulan yang dimiliki KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dibandingkan dengan bmt lainnya ?
2.	Kelemahan : <ul style="list-style-type: none">- Kritik apa yang sering karyawan dapatkan ketika bekerja ?
3	Peluang : <ul style="list-style-type: none">- kekuatan apa yang bisa menambah nilai bmt an najah dimata nasabah ?
4	Ancaman : <ul style="list-style-type: none">- Apa masalah atau kendala yang sedang dihadapi KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

3. Daftar pertanyaan untuk karyawan Administrasi & Keuangan di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

NO	Item Pertanyaan
1.	Apa saja program pengembangan etos kerja islami yang dijalankan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
2.	Apakah anda menanamkan niat bekerja untuk ibadah ?
3.	Apakah anda bekerja menciptakan pekerjaan yang aktif, inovatif, dan komunikatif ? jika iya bagaimana ?
4.	Apakah anda bekerja secara efektif dan efisien ?
5.	Pengalaman dan pelajaran apa saja yang anda dapatkan selama bekerja di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?
6.	Apakah selama bekerja di KSPPS BMT An-Najah meningkatkan kualitas kerja anda ? bagaimana contohnya ?

B. Pedoman Observasi

No	Kegiatan	Tanggal	Terlaksana	Keterangan
1.	Wawancara dengan Kabag SDI & Umum KSPPS BMT An-Najah Wiradesa		✓	Dilaksanakan 2 kali
2.	Wawancara dengan karyawan bagian administrasi & Keuangan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa		✓	Dilaksanakan 1 kali

C. Pedoman Dokumentasi

NO	Jenis Dokumen	Indikator	Keterangan
1.	Arsip Tekstual	<ul style="list-style-type: none">- Sejarah KSPPS BMT An-Najah Wiradesa- Visi dan Misi KSPPS BMT An-Najah Wiradesa- Susunan kepengurusan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa	✓
2.	Arsip Visual	<ul style="list-style-type: none">- Dokumentasi hasil observasi dan wawancara dengan narasumber	✓

Lampiran 5 Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara

Narasumber : Bapak Heru Sukmanto

Jabatan : Kabag SDI & Umum

Tanggal : 02 Juni 2023

Pukul : 09.00 – 11.30

Tempat : Kantor KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

1. Bagaimana sejarah dan latar belakang berdirinya KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

“Berawal dari ide 100 orang yang tergabung dalam Forum Komunikasi Remaja Masjid (FKRM) untuk membantu kaum dhuafa yang berada di sekitar masjid-masjid di Pekalongan. Setiap orang iuran sebesar Rp. 10.000,00 sehingga terkumpul uang Rp. 1.000.000,00. Pada tanggal 05 Januari 1995 dengan segala keterbatasannya maka berdirilah Koperasi Remaja Masjid (Koprema) An-Najah dengan Unit Simpan Pinjam atau lebih dikenal dengan nama BMT (Baitul Maal wa Tamwil) an-najah yang terdiri dari tenaga kerja 4 orang dan kantor serta peralatan kantor berstatus ‘pinjaman’.”

2. Apa tujuan dan visi misi KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

“Awal dari pendiriannya lembaga koperasi ini hanya melayani kebutuhan pedagang serta pengusaha kecil yang ada di sekitar wilayah wiradesa. KSPPS BMT An-najah memiliki nilai-nilai dasar yang mengacu pada keyakinan yang sudah dimiliki oleh lembaga, nilai-nilai tersebut yaitu : lillahi ta’ala, amanah, khabir, ahsanu amala.”

3. Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses rekrutmen ?

“Pelaksanaan rekrutmen dalam KSPPS BMT An-Najah ini sesuai alur SOP yang sudah dibuat diperusahaan, untuk lowongan pekerjaan sendiri untuk informasinya bisa tertutup dan terbuka. Kalau tertutup terbatas untuk pemberian informasinya dan terbuka bisa melalui media sosial dalam pemberian informasinya. Dengan persyaratan administrasi dan kita juga ada persyaratan khusus yaitu

calon yang mendaftar harus bisa mengaji dan untuk perempuan diwajibkan untuk berhijab.”

4. Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses seleksi ?

“Menurut saya prosesnya seperti lembaga pada umumnya, yang tentunya menerapkan sistem adil. Pada KSPPS BMT An-Najah ini dalam tahap seleksi ada tes mengajinya gitu terus ada ketentuan khusus untuk perempuan adalah berhijab.”

5. Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?

“Tahap awal biasanya memberikan pelatihan terkait hal BMT, kemudian berjalan 2-3 tahun terdapat pelatihan lanjutan, dan juga saat promosi jabatan dilakukan pelatihan manajerial, seperti kepala cabang. Kalau yang sudah manajer nanti juga ada kompetensi manajer. Terdapat upgrade masing-masing divisi maupun jabatan, tentunya tidak lupa diberikan pelatihan dan pengembangan sebagai tahap lanjutan pada setiap karyawan yang disesuaikan juga dengan SOP KSPPS BMT An-Najah itu sendiri. Kalau dalam pengembangan perilaku itu sendiri melalui kegiatan ruhiyah.”

6. Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam menentukan besaran kompensasi?

“Dalam pemberian kompensasi menerapkan prinsip adil dan amanah sih KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, ada reward-reward lainnya juga sebagai penunjang untuk lebih semangat dalam menjalankan setiap tugas pekerjaan yang diberikan.”

7. Bagaimana KSPPS BMT An-Najah Wiradesa dalam melakukan proses evaluasi ?

“Penilaian personal assessment biasanya melihat apakah ada peningkatan yang meningkat atau malah terjadi stagnasi dalam bekerja. Dalam proses evaluasi juga melihat dari kemampuan general dan teknikal kemudian diakumulasi sebagai standar penilaian.”

8. Bagaimana etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

“Etos Kerja Islami sebagai suatu sikap dalam bekerja tidak hanya menjalankan tanggungjawab pekerjaan saja, tetapi juga menjalankan kewajiban yang Allah Swt Peritahkan. Etos kerja islami di An-Najah ini sebagai lembaga koperasi syariah menurut saya sudah cukup baik.”

9. Adakah kegiatan dalam menunjang pengembangan etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

“Disini menerapkan ceklis spiritual pengelola terkait ibadah seperti sholat, kalau sholatnya pasti ya kan kewajiban tapi kita lihat berjamaah atau tidaknya dalam melaksanakannya, KSPPS BMT An-Najah ini setiap minggunya terdapat target mengkhatamkan Al-Quran, one week one Juz dan dalam menjalankan sholat lima waktu disini diwajibkan untuk bisa berjamaah. Setiap bulannya juga terdapat kajian rutin nya, setiap minggunya juga ada kegiatan sosial yang dijalankan KSPPS BMT An-Najah seperti berbagi nasi gratis jum’at berkah.”

10. Apakah kegiatan pengembangan etos kerja islami sudah berjalan dengan baik ?

“Pastinya berjalan dengan baik, tapi ada kalanya naik turun dalam menjalankan kegiatan-kegiatan tersebut. Sebagai bahan evaluasi terhadap karyawan juga terkait pengembangan etos kerja islami yang dijalankan An-Najah ini.”

11. Apakah ada perubahan mengenai etos kerja islami sebelum dan sesudah dilakukan strategi manajemen SDM untuk mengembangkan etos kerja islami di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

Ada tidak nya perubahan pada seorang karyawan tentunya tidak bisa terlihat jelas sepenuhnya. Tetapi jika dalam perubahan kedisiplinan itu bisa terlihat bisa melalui absensi, bisa terlihat mulai meningkatnya tingkat kedisiplinan dan meningkatnya juga etos kerja islami pada setiap anggota karyawan.”

Analisis SWOT :

1. Kekuatan :

Apa keunggulan yang dimiliki bmt an-najah wiradesa dibandingkan dengan bmt lainnya ?

“KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yang dalam jangkauan wilayahnya sudah luas membuat lembaga ini memiliki 8 cabang. Adanya beberapa anggota dari luar wilayah, tingkat kepercayaan yang tinggi ini menjadi salah satu faktor yang membuat KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ini melakukan ekspansi di beberapa wilayah. Karyawannya dalam bekerja selalu menerapkan prinsip kekeluargaan yang menjadikan kedekatan emosional yang sangat baik dengan nasabah. KSPPS BMT An-Najah Wiradesa yang membedakan berbeda dengan lainnya di program kesehatan dengan mendirikan RSA (Rumah Sehat An-Najah); kita juga ada program pendidikan dengan memberikan beasiswa yang jika mau mengambil uang beasiswa harus menyetorkan hafalan surat; dan juga program lainnya seperti sosial dengan pemberian gerobak gratis pada pedagang, sedekah nasi yang dilakukan di hari jumat; program lain dakwah dengan memberikan bantuan kepada marbot-marbot masjid.”

2. Kelemahan :

Kritik apa yang sering karyawan dapatkan ketika bekerja ?

“Ada tidaknya kendala menjalankan setiap kegiatan tentunya pasti ada seperti : performa dari karyawan, kerapihan, kecepatan pelayanan, dan masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai prosedur.”

3. Peluang :

Kekuatan apa yang bisa menambah nilai bmt an najah dimata nasabah ?

“Adanya beberapa anggota dari luar wilayah, tingkat kepercayaan yang tinggi ini menjadi salah satu faktor yang membuat KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ini melakukan ekspansi di beberapa wilayah. Karyawan pada KSPPS BMT AN-Najah Wiradesa itu sendiri dengan usia produktif 70%, serta karyawannya dalam bekerja selalu menerapkan prinsip kekeluargaan yang menjadikan kedekatan emosional yang sangat baik dengan nasabah.”

4. Ancaman :

Apa masalah atau kendala yang sedang dihadapi bmt an najah wiradesa ?

“Hambatan yang dihadapi biasanya dari eksternal dan internal, pada kondisi eksternal itu sendiri biasanya dari kondisi ekonomi yang sedang menurun yang bisa memberikan dampak pada KSPPS BMT An-Najah Wiradesa, kebijakan pemerintah daerah terkait upah kerja, serta penataan pasar yang juga memberikan dampak. Pada kendala internal masih ada komplain dari nasabah terkait pelayanannya, belum optimalnya kegiatan pengembangan ruhiyah.”

Narasumber : Gita Safitri

Jabatan : Staff Administrasi & Keuangan

Tanggal : 04 Juni 2023

Pukul : 09.00 – 10.30

Tempat : Kantor KSPPS BMT An-Najah Wiradesa

1. Apa saja program pengembangan etos kerja islami yang dijalankan KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

“Setiap harinya di awal akan melakukan pekerjaan semua karyawan ada beberapa kegiatan wajib diikuti seperti : doa bersama, membaca Al-Ma'tsurat, dan setelah melakukan doa bersama dilakukan arahan berupa briefing terkait dalam menjalankan pekerjaannya mengenai solusi dari problematika dipekerjaan. Kalau dibulan Ramadhan ada kegiatan one day one juz, selain dibulan Ramadhan biasanya juga ada kegiatan one week one juz.”

2. Apakah anda menanamkan niat bekerja untuk ibadah ?

“Pastinya, dalam menjalankan pekerjaan yang saya jalani agar dapat bernilai ibadah saya menjalaninya harus dengan ikhlas, walau kadang naik turun tapi saya tetap menanamkan dalam pekerjaan apapun yang sedang saya jalani jangan sampai melalaikan dan melupakan kewajiban-kewajiban kepada Allah Swt.”

3. Apakah anda bekerja menciptakan pekerjaan yang aktif, inovatif, dan komunikatif ? jika iya bagaimana ?

“Kalau terkait hal tersebut pastinya kita sebagai karyawan mempunyai kewajiban tersendiri dalam menjalankan pekerjaan

secara aktif, inovatif, dan komunikatif tentunya agar tidak terjadi kesalahan, sebagai bentuk menjalankan tugas yang sudah ditentukan. Setiap paginya setiap akan menjalankan pekerjaan untuk bisa berkumpul bersama terlebih dahulu membicarakan solusi jika ada suatu problematika sebagai peningkatan kualitas komunikasi yang bisa berjalan dengan baik.”

4. Apakah anda bekerja secara efektif dan efisien ?

“Saya berupaya untuk bekerja secara efektif dan efisien, kalau yang lainnya kurang tau. Biasanya saya membuat schedule harian sebagai rancangan waktu, saya harus menyelesaikan kegiatan dihari itu agar menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan dan mematuhi schedule tersebut, dengan begitu saya bisa menjalankan kegiatan lainnya.”

5. Pengalaman dan pelajaran apa saja yang anda dapatkan selama bekerja di KSPPS BMT An-Najah Wiradesa ?

“Banyak tentunya, lebih kepada kemampuan komunikasi dan menyelesaikan suatu permasalahan sih. An-Najah sebagai lembaga koperasi syariah yang menerapkan nilai-nilai dasar salah satunya amanah jadi ya dalam bekerja senantiasa memperhatikan setiap amanah yang diberikan gitu sih.”

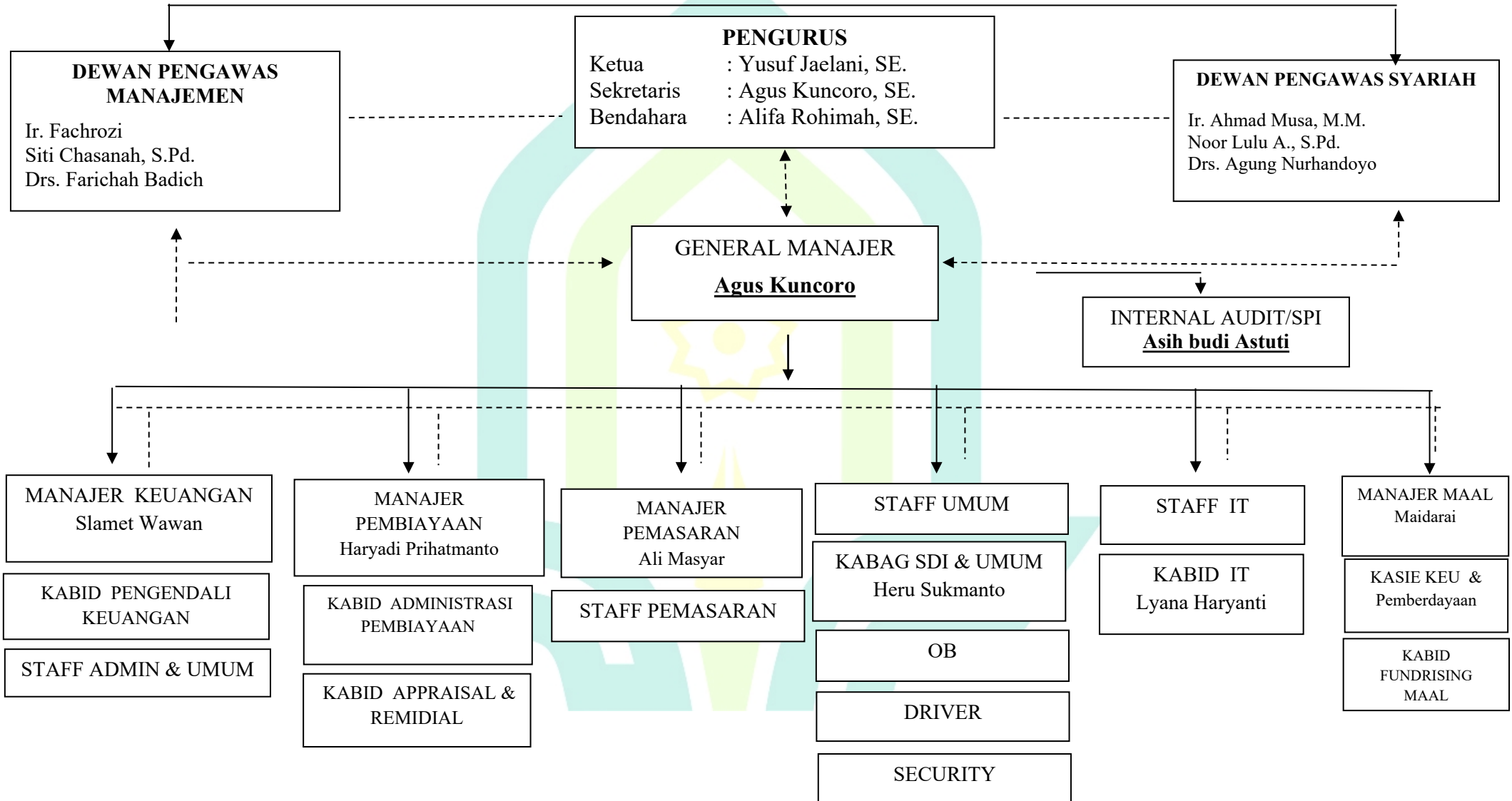
6. Apakah selama bekerja di KSPPS BMT An-Najah meningkatkan kualitas kerja anda ? bagaimana contohnya ?

“Berjalannya waktu saya mampu menjalani tugas dengan baik, misalnya menjalankan pekerjaan dengan tuntas, lebih disiplin terhadap waktu.”

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7 Struktur Organisasi KSPPS BMT An-Najah Wiradesa



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : May Permata Dwi Lestari
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 25 Mei 2021
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



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

Jl. Pahlawan Rowolaku Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.uingusdur.ac.id | Email : perpustakaan@uingusdur.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MAY PERMATA DWI LESTARI
NIM : 3619025
Program Studi : MANAJEMEN DAKWAH / FUAD
Email : maypermata05@gmail.com
No. Hp : 081575796453

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

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

Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN K.H. ABDURRAHMAN WAHID Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 13 Oktober 2023



MAY PERMATA DWI LESTARI
NIM. 3619025