

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasinya sebagai pelaksana penting dalam mengelola produksi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perkembangan industri saat ini seiring dengan kemajuan ilmu teknologi membuat manajemen harus semakin jeli dalam menentukan langkah-langkah kebijaksanaan yang akan ditempuh dalam waktu yang akan datang. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan pengelolaan manajemen menjadi efektif dan efisien tidak terlepas dari sumber daya manusia semakin disadari bahwa karyawan merupakan asset termahal dan terpenting bagi organisasi-organisasi untuk mencapai tujuan.

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.¹

Sumberdaya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. MSDM berkaitan dengan berbagai kegiatan organisasi seperti seleksi calon pegawai, penerimaan, pelatihan, dan pengembangan, penggajian, evaluasi, promosi, pegawai, dan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian di dalam MSDM terdapat proses panjang untuk mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi pegawai, dan apabila sudah mencapai batasan tertentu dilepaskan kembali sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. MSDM dipandang sebagai faktor

¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 24.

pendorong peningkatan produktivitas dan mutu pelayanan.²

Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan hasil usaha, selain itu perusahaan harus memberi rangsangan kepada tenaga kerja agar mereka mau bekerja dengan segala kemampuannya. Sehingga tugas dan kewajibannya dapat dilaksanakan dengan baik serta perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut. Faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja adalah etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan.

Karakteristik etika kerja yang Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai fondasi yang utama. Secara normatif mestinya Islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etika kerja, disamping memandang penting semua bentuk kerja yang produktif.

Setiap aktivitas bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan etika kerja yang baik. Apalagi dalam kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya sehingga dapat mengikis landasan moral ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan pertumbuhan dan penyebaran sikap individualistik yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil dari pada proses.³ Dengan demikian, yang dimaksud dengan etika kerja Islam adalah cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa

² Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosyidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 26.

³ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, Penebar Plus, Jakarta, 2012, hlm. 88.

⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995, hlm. 28.

digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, hankam dan internasional. Sedangkan risiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha.

Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrument atau alat yang setidaknya-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu. Instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.⁵

Istilah pelatihan mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan baik kepada karyawan yang baru diterima maupun kepada karyawan yang telah ada, dengan maksud untuk menghadapi situasi-situasi yang berubah. Bagi organisasi yang lebih progresif akan selalu menawarkan program pelatihan ekstensif guna memastikan bahwa pekerja-pekerja mereka selalu memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Tujuan dan sasaran pelatihan pada karyawan sebagai meningkatkan produktivitas, meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasional.⁶

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandji Anoraga ada 13 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, dan kesempatan berprestasi.⁷

⁵ Zainal Asikin et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 98.

⁶ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, hlm. 73-74.

⁷ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 178-179.

KSPPS Ya Ummi MAS Pati merupakan lembaga keuangan mikro non bank yang berbasis syariah yang bernaung dibawah koperasi yang melayani jasa simpan pinjam yang berbasis syariah. Dalam pelaksanaannya, karyawan adalah asset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dituntut untuk memiliki etika yang baik. Etika kerja merupakan acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. Apabila produktivitas karyawan baik, maka kemungkinan besar produktivitas perusahaan tersebut akan baik. Etika kerja Islam berkontribusi untuk produktivitas yang lebih tinggi untuk penyebaran kekayaan dan kesejahteraan sosial.

Lain halnya dengan jaminan sosial, dalam melakukan pekerjaannya dalam pemenuhan target setiap bulannya, karyawan dituntut untuk bekerja sangat keras agar target dapat tercapai. Tanpa pemberian jaminan sosial yang sesuai, karyawan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya setiap hari. Sebagai tenaga kerja, diharuskan berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan jaminan sosial demi terwujudnya produktivitas karyawan yang baik.

Pelatihan yang diterapkan oleh KSPPS Ya Ummi MAS Pati dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih baik untuk kebutuhan koperasi maupun anggota. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja.

Mencermati perihal tersebut, perlu kiranya menguji ulang variabel etika kerja Islam, jaminan sosial, dan pelatihan karenan masih ada perbedaan hasil atau riset variabel sehingga akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Seperti yang terjadi pada KSPPS Ya Ummi MAS daam kurun waktu 1 tahun belakangan ini, pada tabe 1.1 menunjukkan kinerja karyawan yang kurang stabil.

TABEL 1.1**Data Presentase Produktivitas Kerja Karyawan Ya Ummi MAS**

No	Tahun 2016	Presentase
1.	Januari	0,00%
2.	Februari	33,30%
3.	Maret	-17,47%
4.	April	-14,31%
5.	Mei	-0,29%
6.	Juni	11,30%
7.	Juli	-8,79%
8.	Agustus	33,99%
9.	September	-22,89%

Berdasarkan uraian diatas, diketahui dari bulan ke bulan terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan produktivitas karyawan. Permasalahan produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor seperti etika kerja menurut Islam, jaminan sosial, dan pelatihan menjadi faktor utama yang paling mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itulah, maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, JAMINAN SOSIAL DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KSPPS YA UMMI MAS PATI).

B. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan permasalahan ini dibatasi pada pengaruh etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

1. Masalah yang diteliti adalah pengaruh etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati.
3. Waktu yang akan dilakukan dalam penelitian ini kurang lebih dua bulan

C. Rumusan Masalah

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Ya Ummi MAS Pati ?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Ya Ummi MAS Pati ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Ya Ummi MAS Pati ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Ya Ummi MAS Pati.
2. Untuk menguji pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Ya Ummi MAS Pati.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di KSPPS Ya Ummi MAS Pati.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan yang baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Mengembangkan ilmu pengetahuan ekonomi Islam, mengenai etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan.
 - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan.
 - c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternative pemecahannya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh KSPPS Ya Ummi MAS Pati, dalam memberdayakan karyawan.
- c. Bagi pihak lain sebagai acuan akademis menambah perbendaharaan perpustakaan STAIN Kudus guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Telaah pustaka, bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

- Bab III : Metode penelitian, bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.
- Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan, bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.
- Bab V : penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.
3. Bagian Akhir
Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

