

BAB II LANDASAN TEORI

A. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya Insani. Pengertian sumber daya manusia menurut para ahli berbeda-beda. Menurut Edwin B. Flippo, dalam T. Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, dan pengawasan pekerjaan, pengembangan, penghargaan, penggerakan, pemeliharaan dan penyediaan karyawan untuk berbagai keperluan pribadi, organisasi dan kebutuhan negara. tujuan. yang telah dicapai. Sedangkan M. Manullang memberikan pengertian manajemen pegawai sebagai seni dan ilmu memelihara dan memajukan serta mempekerjakan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. implementasi yang efektif dan kepuasan kerja karyawan.¹

Dari kedua perspektif, manajemen sumber daya manusia adalah proses manajemen sumber daya manusia dengan penekanan pada penciptaan lapangan kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, rekrutmen, penilaian kinerja, dan remunerasi yang transparan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya insani

Fungsi Manajemen, terdiri dari :

- a. Perencanaan
Ini berarti bahwa program kepegawaian direncanakan terlebih dahulu.
- b. Pengorganisasian
Manajer karyawan harus mengelola organisasi dengan merencanakan untuk membangun hubungan yang berbeda antara peluang.²
- c. Pengarahan
Mengusahakan karyawan yang bekerja sama.
- d. Pengawasan
Ini berarti memantau dan membandingkan kinerja dengan rencana dan mengoreksi kekurangan.

¹ Flippo, Edwin B, *Manajemen Personalialia* (Jakarta : Erlangga, 2002), 54.

² Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), 46.

Fungsi Operasional, terdiri dari :

- a. Pengadaan (*Procurement*)
Proses perekrutan, pemilihan, pengorganisasian, perekrutan dan audit untuk merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan..
- b. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan profesional, keteladanan, sikap dan perilaku pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan kesempatan kerja saat ini dan yang akan datang.
- c. Perubahan
Pembayaran langsung dan tidak langsung dalam bentuk tunai atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa (output) yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah benar dan sesuai dengan hasil dan tanggung jawab karyawan.
- d. Integrasi
Kegiatan yang menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan secara efisien dan kolaboratif. Tetapi integrasi merupakan tugas penting dan sulit dalam SDM karena menciptakan kebutuhan atau persyaratan yang saling bertentangan antara karyawan dan perusahaan.
- e. Maintenance
Kegiatan yang memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan integritas karyawan memberikan hubungan yang langgeng. Pemeliharaan dilakukan melalui program K3 (Keselamatan dan Keamanan Kerja).

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

- a. Tujuan Organisasional
Ini bertujuan untuk menyoroti peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam membantu organisasi meningkatkan. walaupun departemen sumber daya manusia dibangun untuk mendukung manajer, manajer bertanggung jawab untuk mengelola karyawan. Departemen yang bersangkutan membantu manajer dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan.
- b. Tujuan fungsional
Bertujuan untuk menjaga agar departemen sesuai dengan kebutuhan organisasi. SDM tidak akan berharga

jika kriteria manajemen SDM lebih rendah daripada tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ini bertujuan untuk merespon secara budaya dan sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui kegiatan yang mengurangi dampak negatif pada masyarakat. Menggunakan sumber daya organisasi untuk kepentingan masyarakat dapat menimbulkan masalah.

d. Tujuan Personal

Tujuannya adalah untuk membantu karyawan, di sisi lain, tujuannya adalah untuk mendorong partisipasi individu dalam organisasi. Tujuan khusus seorang karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan tersebut akan pensiun, pensiun atau pindah. Jika tujuan pribadi tidak tercapai, kepuasan karyawan dapat berkurang dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Syariah

Hukum Syariah adalah pengelolaan yang cerdas dari semua sumber yang tersedia dengan sumber dan metode Syariah lainnya yang ditetapkan dalam Kitab Suci Al-Qur'an, salah satunya terdapat dalam surat Al Hasyr ayat 18 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَكُمْ مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan". (QS Al Hasyr : 18).

Konsep Syariah diambil dari Syariah dari Al-Qur'an sebagai elemen dasar manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang membedakan manajemen Syariah dari manajemen umum adalah bahwa konsep ketuhanan memainkan peran yang sangat penting dalam implementasinya.³ Manusia tidak akan dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai khalifah, mereka tidak akan dapat memenuhi tanggung jawab

³ 2 M. Manullang. *Manajemen Personalialia*. (Medan : Fa. Maruli,1994), 5.

mereka jika mereka dilengkapi dengan kekuatan ini dan itu akan mengembangkan mereka sebagai kekuatan dan lebih penting bagi manusia daripada makhluk lain. jika sumber daya manusianya ditingkatkan, akan mempertanggungjawabkan kekhalifahannya. Tentunya kualitas sumber daya manusia tidak cukup menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai spiritual-spiritual, yaitu berupa keimanan dan ketakwaan (imtaq).

Kesejahteraan manusia tidak akan lengkap tanpa mental-spiritual keagamaan yang kuat. Mereka yang memiliki dan memegang nilai-nilai agama akan lebih sukses secara spiritual. Dengan cara ini ia akan memiliki tanggung jawab spiritual yang lebih besar terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia yang tidak dibarengi dengan loyalitas terhadap nilai-nilai agama akan mengantarkan manusia memenuhi tenggat waktu global. Mereka diharapkan menunjukkan keberhasilan. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia mulai dari mereview kinerja pegawai, menyeleksi calon pegawai, melatih dan mengembangkan pegawai serta segala aktivitas lainnya yang berkaitan dengan akses pegawai ke masa pensiun.

Menurut KH ada tiga argumentasi dalam manajemen sumber daya manusia yang islami. Pidato pertama Didin Hafinudin adalah bahwa peran sumber daya manusia syariah dalam suatu organisasi harus didasarkan pada nilai-nilai tauhid dan iman, karena dengan mengadopsinya ia akan merasa nyaman untuk melakukan sesuatu dan ia akan merasa bahwa Tuhan dekat dengannya dan selalu memperhatikan semua. tidak .apa yang dia lakukan. Selanjutnya yang kedua adalah struktur organisasi, dalam manajemen sumber daya manusia Islam struktur organisasi dituntut untuk mengembangkan rencana untuk memfasilitasi dan menampung kontribusi terbaik bagi organisasi daripada hanya sekedar pengendalian kinerja yang menyimpang.

Juga pertimbangkan lebih banyak fleksibilitas baik di dalam maupun di antara posisi interaktif. Dan yang ketiga adalah sistem manajemen sumber daya manusia syariah. Sistem syariah yang terintegrasi harus ditingkatkan⁴. Dengan membuat sistem sosial yang konsisten dalam segala aspek, pada akhirnya akan menciptakan tatanan sosial yang lebih baik”.

⁴ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosdiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha limu,2003), 13.

Hukum manusia syariaah yang baik adalah hukum yang mengenal kemanusiaan dan selalu berperan dalam perencanaan hukum Islam. Serta menjadikan sumber daya manusianya sebagai sumber daya manusia yang berwawasan luas dan tunduk pada peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu, ketika semuanya baik, baik, terencana dan terorganisir, kami tidak akan ragu-ragu dalam mengambil keputusan atau mengambil tindakan. Apa pun yang dilakukan dengan serangan teror tampaknya gagal dan mungkin tidak berhasil.

5. Konsep Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, *ethos* berasal dari kata Yunani *ethos* yang berarti manusia, orang, orang atau kebiasaan. Sebagai materi pelajaran, konsep etos bersifat etis dan berkaitan dengan pemahaman yang dibuat oleh individu atau kelompok dalam menilai apakah tindakan mereka salah atau benar, salah atau benar.

Etos berasal dari kata Yunani *ethos*, yang mengacu pada karakter seseorang, gaya hidup, kebiasaan, motivasi pribadi atau tujuan moral, dan pandangan dunia, yang merupakan gambaran, metode, atau rasa keteraturan yang lebih komprehensif. Dengan kata lain, etos merupakan aspek evaluatif diri dan dunia sebagai sikap fundamental yang tercermin dalam kehidupan mereka.⁵

Pekerjaan adalah setiap kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk mendapatkan uang, baik fisik maupun mental. Sedangkan menurut Toto Tasmara, bekerja adalah segala perbuatan yang berat dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan untuk mencapai tujuan tersebut seseorang berusaha untuk melakukan perbuatan baik dengan ikhlas sebagai bukti ketakwaan seseorang kepada Allah SWT.

Etos kerja profesional berakar pada seperangkat perilaku kerja PT yang positif, ada kesadaran yang kuat, keyakinan mendasar, komitmen total disertai dengan paradigma kerja yang komprehensif.. Setiap organisasi ingin membuat kemajuan berkelanjutan yang akan membantu anggotanya meningkatkan efisiensi mereka, dan

⁵ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 21.

setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Mengingat isinya ditinjau dari segi etos kerja merupakan unsur evaluasi, secara umum evaluasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu evaluasi positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Dia dikatakan memiliki etos kerja yang hebat ketika dia menunjukkan tanda-tanda ini:

- 1) Mengevaluasi hasil kerja manusia.
- 2) Menetapkan pandangan tentang pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupan manusia.
- 3) Bekerja dipandang sebagai aktivitas vital bagi kehidupan manusia.
- 4) Bekerja dilakukan tidak hanya semata-mata untuk menghasilkan uang tetapi juga sebagai manifestasi amal soleh.

Individu atau kelompok keluarga yang kurang sibuk akan menunjukkan perilaku sebaliknya yaitu:⁶

- 1) Pekerjaan tampak seperti beban.
- 2) Kurangnya tenaga kerja manusia dan penghargaan.
- 3) Pekerjaan dipandang sebagai penghalang kebahagiaan.
- 4) Pekerjaan dilakukan sebagai bentuk kewajiban.
- 5) Pekerjaan dijalani sebagai bentuk kehidupan rutin.

Sistem penilaian harus memiliki standar yang berhubungan dengan pekerjaan praktis dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Terkait pekerjaan berarti sistem evaluasi perilaku kritis yang mencerminkan efektivitas organisasi. Bahasa tugas bahasa Inggris selalu diterjemahkan secara berbeda ke dalam bahasa Indonesia dan masih belum terstandarisasi. Beberapa menerjemahkannya sebagai produksi, proses, pekerjaan, pekerjaan, pemenuhan pekerjaan, produk pemenuhan pekerjaan.⁷

Mengubahnya menjadi praktek kerja menurut Bambang Wahyudi (2010:34). Untuk mengetahui lebih jauh tentang konsep employee engagement menurut banyak ahli, diantaranya 29 Mangkunegara (2010:67)

⁶. Ahnad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), 105.

⁷ Uswatun, *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi* , (Yogyakarta : Harapan Utama, 2005) . 32.

menyatakan bahwa “Seorang pegawai adalah hasil dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugasnya”. Menurut Simamora (2008:247) “Kinerja karyawan adalah tingkat di mana karyawan mampu melakukan pekerjaan”.

Sementara itu, Bernardin dan Russel (2010:397), menyatakan: “Kinerja karyawan terdiri dari kemampuan, usaha kerja, dan kesempatan kerja yang dapat dievaluasi dari output.” Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan manajernya masing-masing, tanggung jawab, dan etika terkait tujuan organisasi. Selain itu, kinerja didefinisikan sebagai keterlibatan karyawan, perilaku manajemen, atau keterlibatan organisasi secara keseluruhan.

Keterlibatan karyawan sangat vital bagi keberhasilan organisasi karena karyawan merupakan penggerak utama organisasi. (“Menurut Robbins, 2012:354”) indikator kinerja pegawai harus diperhatikan sebagai berikut:

1) Kemampuan Bekerja sama

Dalam sebuah organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk saling berkolaborasi, baik itu dengan pimpinan, manajer ataupun rekan kerja.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan ditunjukkan dengan pekerjaan yang diselesaikan, dengan produk (output) ditunjukkan untuk jenis pekerjaan layanan dengan mempertimbangkan akurasi, kecepatan, dan sebagainya.

3) Kemampuan Teknis

Keterampilan teknis yang harus dimiliki seorang karyawan, pemahaman tentang proses utama, kebijakan, SPM, SOP dan substansi, serta persyaratan dan kepatuhan yang sesuai.

4) Inisiatif

Jika terjadi perubahan rencana atau pelaksanaannya tidak sesuai dengan rencana semula maka akan terjadi penyimpangan. Oleh karena itu, diperlukan langkah sebagai solusi, mencari alternatif, dan menjawab kebutuhan tersebut.

5) Semangat

Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, karena kebahagiaan adalah motivator yang kuat untuk mencapai tujuan dengan sukses.

Semangat kerja ini tampaknya merupakan hasil dari individu, rangsangan eksternal:

1) Daya Tahan / Kehandalan

Keandalan fisik dan mental karyawan sebagai modal awal menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Daya tahan fisik yang baik cenderung memiliki konsistensi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas

2) Kuantitas Pekerjaan

Besarnya pekerjaan yang berkaitan dengan employee engagement tercapai secara konkrit dan sesuai dengan maksud dan tujuan. Selanjutnya, jumlah pekerjaan tergantung pada kualitas pekerjaan yang baik.

Dengan demikian, indikator-indikator ini merupakan pendorong yang kuat untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, semangat muncul sebagai hasil dari motivasi individu serta rangsangan eksternal. Konsep budaya kerja Islami didasarkan pada moralitas. Umat Islam akan membangun akhlak sebagai kekuatan batin yang akan terus membara dan menginspirasi setiap kehidupan mereka di koridor jalan yang benar. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap dan perilaku dasar setiap orang secara keseluruhan, dimulai dengan tanggung jawab organisasi.

6. Etos Kerja Seorang Muslim

Etos kerja dalam arti luas mengacu pada moral di tempat kerja. Mampu benar-benar menilai kesejahteraan manusia di tempat kerja tergantung pada apresiasi terhadap makna kerja dalam kehidupan, sifat pekerjaan, dan sifat pekerjaan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pegawai kepada perusahaan perbankan syariah.⁸ Ada sesuatu yang dikatakan dalam Al-Qur'an tentang nilai-nilai dan etika yang

⁸ I⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), 27.

menjadi pedoman kerja etis dalam Islam yaitu Al Quran Surat An-Nahl ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

7. **Problematika Etos Kerja Dalam Prespektif Islam**

Nilai tenaga kerja dalam masyarakat Muslim mulai menurun akibat tumbuhnya feodalisme totaliter. Sistem pemerintahan seperti itu memungkinkan elit aristokrat untuk hidup nyaman. Ini terjadi karena memperlambat orang.

Ketika tertindas, orang-orang “berteriak” kepada Tuhan. Padahal, tauhid adalah akar utama ajaran Islam yang membebaskan. Tauhid menghapus sistem hak feodal pada tahun 1999 ketika semua hak kerajaan dan penguasaan tanah feodal dikembalikan kepada orang-orang yang "diambil" oleh Tuhan. Tapi orang tanpa senjata tidak bisa berbuat apa-apa. Jadi, yang muncul adalah aliran-aliran tasawuf.

Di dunia Muslim Asia Tengah, munculnya tasawuf erat kaitannya dengan tumbuhnya otokrasi. Dalam konteks kelemahan ekonomi, politik dan spiritual, warga tidak mampu mendukung pemerintah. Karena itu, Kerajaan Islam akhirnya merosot secara internal dan dihancurkan oleh invasi dan akhirnya jatuh ke tangan penjajah. Runtuhnya ekonomi Islam adalah akibat dari kolonialisme di Eropa. Mereka jatuh ke tangan penjajah karena pemerintahan mereka yang lemah. Dan pemerintah lemah karena merupakan pemerintahan yang otoriter dan menindas dengan sedikit dukungan.

Kolaborasi dalam penciptaan tatanan dunia kapitalis modern dalam revolusi industri. Saat itu, sebagian besar dunia Muslim masih menjadi mangsa kolonialisme dan mengalami eksploitasi ekonomi oleh sistem kolonial. Kapitalisme menciptakan inflasi di satu sisi dan keusangan di sisi lain. Perkembangan negatif ini dicapai melalui mekanisme kolonialisme dan imperialisme. Eksploitasi kolonial adalah

salah satu penjelasan atas asal muasal kemiskinan di dunia Muslim, termasuk Indonesia.

Koeksistensi kemiskinan dan Muslim adalah mengapa kualitas pekerjaan Muslim sepanjang tahun lemah, bahkan jika Dunia Ketiga saat ini tidak terbatas pada pendidik dunia Muslim. Filipina juga terbelakang secara ekonomi, meskipun sebagian besar penduduknya beragama Katolik.

Penyebab kemiskinan secara historis terkait dan karena itu tidak dapat diintegrasikan ke dalam praktik. Harapan bagi perkembangan dunia Islam tampaknya datang dari dunia ilmu pengetahuan. Pekerjaan itu tidak hanya didasarkan pada seperangkat standar agama yang sempit, tetapi sekarang banyak terlibat dalam pendidikan, percakapan, dan percakapan. Oleh karena itu, yang perlu dikembangkan adalah kerja. Ilmu pengetahuan dan teknologi (science and technology). Ketika ada banyak pekerja muda, kemiskinan adalah fenomena campuran sepanjang sejarah dan karena itu tidak dapat digunakan untuk bekerja sendiri.

Harapan bagi perkembangan dunia Islam tampaknya datang dari dunia ilmu pengetahuan. Kualitas karya tidak didasarkan pada pemahaman yang terbatas tentang kondisi keagamaan, tetapi sekarang sedang dibangun melalui beasiswa, diskusi dan wawancara. Oleh karena itu, yang perlu dikembangkan adalah karakter. ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Jika di masa depan ada lebih banyak pekerja berbakat di dunia Islam, mereka akan mengembangkan panutan mereka dalam organisasi bisnis.

Di Indonesia, lembaga-lembaga budaya dalam gerakan Indonesia tampaknya telah mengadopsi tema-tema yang berbeda dari Al-Qur'an dan telah mengembangkan sikap yang berbeda terhadapnya. Etos dialog dan gagasan sosial Masyumi mencapai Baldatun Thayyibatun wa Rabbun Ghafur (Ketertiban dan Kemakmuran di Bawah Kerahiman Ilahi). Muhammadiyah mengangkat tema Surat Ali Imran ayat 104, dan ayat tersebut menjadi dasar bagi organisasi Nahdlatul Ulama (NU) surat Ali Imran ayat 103. Etos ulul al-Bab dikembangkan di kalangan ulama, sebagaimana disebutkan dalam Surat Ali Imran 190 -191 ayat. Yang pertama menekankan pesan amar ma'ruf nahy munkar, sedangkan yang kedua menekankan persatuan umat. Sementara itu, ICMI (didirikan 7 Desember 1990) menekankan peran akal dalam pembangunan perkotaan.

8. Aspek – Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo, ada delapan aspek kriteria etos kerja, yaitu anugerah, karena kerja adalah anugerah dari Yang Maha Kuasa, dan masing-masing harus bisa bekerja dengan ikhlas dan rasa syukur. Pekerjaan adalah sesuatu yang harus kita lakukan, pekerjaan adalah investasi berharga yang dipercayakan kepada kita agar dapat bekerja secara moral secara efisien dan efektif.

- a. Pekerjaan adalah panggilan, pekerjaan untuk dharma yang memungkinkan kita bekerja dengan pemenuhan penuh sesuai dengan panggilan jiwa kita.
- b. Bekerja adalah validasi, bekerja adalah cara bagi kita untuk mencapai kemanusiaan yang lebih besar, bekerja keras dengan penuh semangat.
- c. Pekerjaan Ibadah merupakan bentuk pengabdian dan pengabdian kepada Sang Pencipta, sehingga dengan karya sendiri merupakan tujuan tertinggi pengabdian kepada Sang Pencipta.
- d. Bekerja adalah suatu bentuk seni, dan bekerja dapat membawa keceriaan dan kebahagiaan dalam bekerja guna mencetuskan kreativitas, inovasi, dan ide-ide baru.
- e. Bekerja adalah suatu kehormatan, bekerja dapat membangun harga diri dan harus dilakukan dengan tekun dan teliti.
- f. Pekerjaan adalah pelayanan, orang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka tetapi juga untuk melayani dan karena itu mereka harus bekerja dengan kerendahan hati.

Anoraga (1992) juga secara gamblang menjelaskan banyak sikap yang harus dimiliki setiap orang dalam memberi nilai pada pekerjaan yang dirangkul sebagai berikut:

- a. Pekerjaan adalah bagian terbaik dari kehidupan seseorang
- b. Pekerjaan adalah anugerah dari Tuhan.
- c. Tugasnya adalah menghasilkan uang dari praktik legal dan tidak etis.
- d. Pekerjaan adalah kesempatan untuk pertumbuhan dan dedikasi pribadi.
- e. Bekerja adalah cara lain untuk menunjukkan kesediaan untuk membantu.

Akhmad Kusnan menyimpulkan pemahaman perilaku kerja untuk mendefinisikan karakter menggunakan lima indikator untuk mengukur perilaku kerja. Menurutnya, analisis pekerjaan mewakili karakteristik dua pilihan, baik dan buruk.

Seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila memperlihatkan tanda-tanda sebagai berikut:

- a. Biarkan hasil kerja manusia dihargai tinggi
- b. Menetapkan visi sebagai karir yang merupakan hal terpenting bagi kehidupan manusia.
- c. Pekerjaan dipandang sebagai bagian penting dari kehidupan manusia.
- d. Bekerja dipahami sebagai proses yang membutuhkan ketekunan, sekaligus sarana penting untuk mewujudkan tujuan.
- e. Bekerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok orang dengan pengalaman kerja yang rendah akan ditunjukkan sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu:

- a. Pekerjaan seperti halnya sesuatu yang melelahkan.
- b. Kurangnya penemuan dan penghargaan dari hasil kerja manusia.
- c. Pekerjaan dipandang sebagai penghalang kebahagiaan.
- d. Pekerjaan dilakukan sebagai bentuk paksaan.
- e. Pekerjaan dijalani sebagai bentuk kehidupan rutin.

Dari berbagai aspek yang dipaparkan oleh ketiga tokoh di atas, terlihat bahwa aspek-aspek yang diperlihatkan oleh dua tokoh berikutnya terutama terdapat pada aspek etos kerja yang dimunculkan oleh Sinamo.

Makalah ini akan membangun pemahaman Sinamo tentang etika kerja sebagai indikasi dari delapan aspek etika kerja.⁹

B. Penelitian Terdahulu

Bab ini bertujuan untuk memahami persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Kjkms Bmt Muamalat Mulia Kudus”. (Jurnal, 2017, Garry Surya Changgriawan).

Penelitian ini menunjukkan hasil pengujian Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak

⁹ Sinarmo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta : Institut, 2005), 22.

sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wahaba (2014) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga motivasi kerja karyawan tidak diuji sebagai pengaruh kepuasan kerja yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja lebih tinggi dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk alasan berikut:: kepercayaan dan tanggung jawab pada posisi tertentu dan dapat membuat keputusan sendiri, Anda perlu melakukan pekerjaan Anda. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang baik juga dapat mendukung employee engagement. Karyawan diberi tugas yang membutuhkan kecepatan, akurasi, dan keandalan sedang/tinggi. Hal ini dapat meyakinkan karyawan bahwa mereka harus konsisten dan cepat agar tugas-tugas lain dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, karyawan terbiasa ingin menyelesaikan pekerjaannya agar tidak mengganggu pekerjaan lain.¹⁰

2. Penelitian yang dilakukan Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono “Etos kerja islami pada karyawan Kjks BMT MUAMALAT MULIA KUDUS”. (Jurnal, 2015, Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono).

Peneliti melakukan wawancara dengan pedagang Pasar Djarum dan merekrut sembilan orang pedagang untuk mendapatkan informasi. Peneliti merekrut sembilan orang pedagang sebagai informan karena para pedagang tersebut telah berjualan di pasar Djarum selama lebih dari satu tahun.

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa etos kerja islami para pedagang yang menjadi informan berdampak positif terhadap hasil usaha, antara lain peningkatan omzet, keuntungan, penjualan, dan jumlah karyawan. Dari sembilan pengiklan yang

¹⁰ Garry Surya Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Erlangga, Vol. 4, No. 3. (2017) : 94.

diwawancarai, dapat diamati bahwa pengiklan secara keseluruhan memasarkan etos kerja Islam dengan cara yang berdampak pada bisnis pengiklan itu sendiri. Namun dari sembilan informan yang diwawancarai, ada satu informan yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap usahanya dari penerapan nilai-nilai etika kerja Islami.

Etos kerja islami pedagang muslim di Pasar Djarum berdampak positif terhadap hasil usaha, dibuktikan dengan peningkatan pendapatan, profitabilitas usaha, pangsa pasar, dan peningkatan jumlah karyawan. Implementasi etos kerja islami dapat dilihat melalui sembilan aspek etos kerja islami yang meliputi budi pekerti terhadap waktu, budi pekerti yang bersih, komitmen, istiqamah dan pendirian yang kuat, konsisten dan berani menghadapi tantangan, insan yang kreatif, tangguh dan pantang menyerah, memperkaya silaturahmi. jaringan dan semangat untuk berubah.¹¹

3. Penelitian yang dilakukan Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Kjkms BMT MUAMALAT MULIA KUDUS”. (Jurnal, 2015, Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo).

Pengaruh motivasi kerja islami terhadap etos kerja islami karyawan BMT Muamalat Mulia Kudus, tingkat motivasi kerja islami berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap etos kerja islami karyawan BMT Muamalat Mulia Kudus. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis bahwa motivasi kerja islami berpengaruh signifikan terhadap etos kerja islami karyawan Bmt Muamalat Mulia Kudus diterima. Secara teoritis, temuan ini menyiratkan bahwa pemberdayaan kerja Islami merupakan instrumen penting untuk mengimplementasikan etos kerja Islami Bmt Muamalat Mulia Kudus. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja islami, maka semakin baik etos kerja islami karyawan tersebut.¹²

¹¹ Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, “*Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis*”, *Jestt*, Vol. 2, No. 4. (2015) : 105.

¹² Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, “*Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan*”, *Jesit*, Vol. 2, No. 7. (2015) : 39.

4. Penelitian Yang dilakukan Hasibuan, Malayu S.P, “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. (Buku, 2001, Hasibuan, Malayu S.P).

Pengembangan umumnya lebih filosofis dan teoretis daripada kegiatan pelatihan lainnya. Selain itu, pengembangan lebih ditujukan kepada manajer, sedangkan program pelatihan tidak ditujukan kepada manajer. Terlepas dari perbedaan antara keduanya, perlu dicatat bahwa pelatihan dan pengembangan mendorong peningkatan keterampilan atau kemampuan interpersonal. Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai apabila para pegawai melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangat diperlukan.

Dengan demikian, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah agar mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga mencapai dan melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Kita dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan: pengetahuan, keterampilan, dan persepsi karyawan tentang peran mereka. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan hasil karyawan.

Sebenarnya banyak definisi tentang pelatihan. Akan tetapi, pelatihan adalah suatu upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan keterampilan /keterampilan /sikap melalui pengalaman belajar untuk meningkatkan kinerja atau berbagai kegiatan. Pelatihan harus dirancang untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien. Jenis pelatihan tersebut antara lain pelatihan teknis, pelatihan rutin, pelatihan interpersonal, dan pelatihan pengembangan inovatif.

Dalam konteks dunia kerja, terdapat perbedaan yang jelas antara pendidikan dan pelatihan, yaitu pendidikan lebih ditujukan pada masalah pengetahuan, sedangkan pelatihan lebih pada people skill, dan keduanya digunakan secara bersama-sama untuk memecahkan masalah-masalah motivasional. Pengembangan orang (pengembangan SDM) dapat dipahami sebagai mempersiapkan setiap karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Perkembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan mental atau emosional untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Misi pembangunan manusia difokuskan pada peningkatan penyerapan dan kesadaran orang-orang yang terlibat dalam pembangunan

manusia. Jenis-jenis pembangunan tersebut adalah: pembangunan informal adalah pembangunan yang dapat dilakukan atas prakarsa pribadinya. Pengembangan formal adalah pengembangan yang dilakukan oleh organisasi dengan biaya besar.¹³

5. Penelitian yang dilakukan Handoko, T, Tani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia “Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. (Buku, 2015, Handoko, T, Tani).

Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bmt Muamalat Mulia Kudus. Secara keseluruhan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berperan besar terhadap kinerja karyawan di Bmt Muamalat Mulia Kudus. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki koefisien regresi positif (+) yang menunjukkan hubungan satu arah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di Bmt Muamalat Mulia Kudus. Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pegawai Bmt Muamalat Mulia Kudus dengan kinerja dan koefisien sangat kuat. Kepuasan kerja sangat penting untuk memastikan situasi yang baik di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan berfokus pada manfaat bagi karyawan dan masyarakat, sebab dan akibat dari kepuasan kerja dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja, serta pada penelitian tentang bagaimana perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, akan diteliti apakah motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Selain kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan agar tetap hebat dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan menjadi penting karena motivasi merupakan motivator individu yang memotivasi mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Orang tidak akan berhasil jika mereka sendiri tidak memiliki insentif yang besar untuk melakukannya. Sebagai fungsi motivasi, memotivasi individu untuk memotivasi, menggerakkan, dan bertekun untuk mencapai tujuan. Dari konsep tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan bagian penting dari kemampuan individu atau seseorang untuk mencapai

¹³ Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), 155.

sesuatu atau mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Masalah motivasi dalam perusahaan harus menjadi perhatian utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan saat ini perlu memperlakukan karyawan sebagai aset, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kondisi yang tepat bagi perusahaan dan perusahaan untuk menggali alasan dan penyebab kepuasan kerja di antara karyawan, serta upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk mencari. Selain itu, akan diteliti apakah motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Kajian ini berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka pembahasan. Selain itu, fokus untuk mendapatkan bahan komparatif dan referensi. Dengan demikian, dalam tinjauan pustaka ini, para ahli memasukkan hasil penelitian sebelumnya tentang “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Kjjks Bmt Muamalat Mulia Kudus”.¹⁴

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

	Nama Peneliti	Judul Pnelitian	Perbedaan	Hasil
1	Garry Surya Changgriawan (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Kjjks Bmt Muamalat Mulia Kudus ¹⁵	Terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

¹⁴ Handoko, T. Tani, *Manajemen Pwersonalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe, 2015), 92.

¹⁵ Garry Surya Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Erlangga*, Vol. 4, No. 3, (2017) : 55.

	Nama Peneliti	Judul Prnelitian	Perbedaan	Hasil
				karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih beaar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono (2015).	Etos kerja islami pada karyawan Kjks BMT MUAMALAT MULIA KUDUS. ¹⁶	Terletak pada variabel bebas dan objek penelitian.	Etos kerja Islami pada karyawan Kjks BMT MUMALAT MULIA KUDUS berdampak positif.
3	Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo (JESIT, Universitas Airlangga, Volume 2, Nomor 7, Juli 2015).	Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Kjks BMT MUAMALAT MULIA KUDUS. ¹⁷	Secara teoritis temuan ini megandung makna bahwa motivasi kerja islam merupakan instrumen penting untuk membentuk etos kerja islam karyawan	Hasil penelitian tersebut menghasilkan Upaya untuk mempromosikan karyawan agar karyawan dapat mentransfer peran mereka ke pekerjaan mereka baik dari segi sikap, keterampilan dan

¹⁶ Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, 2015, “*Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis*”, Jestt, Vol. 2, No. 4. (2015) : 24.

¹⁷ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, “*Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan*”, Jesit, Vol. 2, No. 7. (2015) : 32..

	Nama Peneliti	Judul Prnelitian	Perbedaan	Hasil
			Kjks BMT MUAMALAT MULIA KUDUS.	kemampuan.
4	<i>Hasibuan, Melayu S.P,(Bandung:Man dar Maju, 2001).</i>	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. ¹⁸	Perbedaan dalam penelitian ini memiliki Perbedaan individu Perlu dicatat bahwa karyawan pada dasarnya berbeda. Pengajaran yang efektif harus sesuai dengan kecepatan dan kompleksitas individu.	Sama-sama Semakin lama dan semakin sulit pekerjaannya, semakin berhati-hati bagian-bagiannya. Pelajaran biasanya pergi dari akrab ke tidak jelas ke sederhana. mudah sampai sulit untuk menciptakan motivasi peserta pelatihan.
5	Handoko, T, Tani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia(2001)	Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ¹⁹	Terletak di variabel bebas yaitu motivasi kerja.	Memiliki keputusan Meningkatkan citra organisasi sebagai organisasi yang progresif sehingga dapat menarik calon-calon yang

¹⁸ Hasibuan , Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), 155.

¹⁹ Handoko, T. Tani, *Manajemen Pwersonalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe, 2015), 92

	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil
				tepat untuk mengisi kekosongan organisasi.

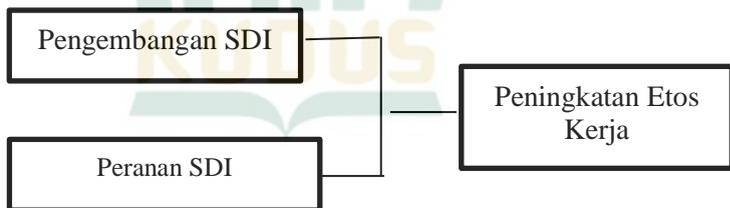
C. Kerangka Berfikir Etos Kerja

Kerangka berfikir merupakan uraian tentang pokok-pokok dari landasan teori yang telah peneliti temukan tentang pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus.

Kerangka berfikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam membahas judul penelitian agar terciptanya pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja karyawan. Kerangka teori ini membahas tentang bagaimana pengembangan sumber daya insani selanjutnya adalah membahas tentang bagaimana peran sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja karyawan di KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus.

Untuk memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh maka perlu diuraikan dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan tentang adanya pengembangan sumber daya insani dengan peningkatan etos kerja karyawan, maka kerangka berfikir dalam peneliti ini meliputi :

Gambar 4.4
Kerangka Berfikir



D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Insani Di KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus.

Fippo mendefinisikan manajemen pesonalia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawas atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, agar tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengembangan yaitu persiapan seorang karyawan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang baru dan lebih besar serta lebih fokus pada masa depan.

Tujuan dalam pengembangan Sumber Daya Insani di KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus yaitu untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Apabila sumber daya insani lebih terlatih, terdidik, dan lebih ahli, mereka akan mempunyai perasaan percaya diri lebih besar.

Jadi pengembangan SDI dapat diartikan sebagai proses pembelajaran jangka waktu Panjang guna untuk meningkatkan kompetensi SDI untuk mewujudkan tujuan aktifitas dari sebuah organisasi, dengan adanya pengembangan SDI maka kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah akan lebih struktur dan memuaskan.

2. Bagaimana Peran Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di KJKS BMT Muamalat Mulia Kudus.

Peran Sumber daya insani mempunyai peran utama di sebuah Lembaga keuangan, agar menjadi SDI yang handal sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Menurut Nurohman Etika (*ethos*) kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau akidah islam dan didasarkan pada al-qur'an dan sunnah. Dari pendapat ini secara garis besar dapat diartikan sebagai etika kerja yang berlandaskan pada alqur'an dan sunnah.

Bahwa Etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain disiplin atau tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas dan jujur.