

**ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ISLAM KARYAWAN DI BMT  
DANA MENTARI MUHAMMADIYAH KANTOR LAYANAN  
CILONGOK**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**SULIS DWIYANTI**

**NIM. 1917202055**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sulis Dwiyanti

Nim : 1917202055

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam


Jurusan : Perbankan Syariah

Program Studi : Perbankan Syari'ah

Judul Skripsi : Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 3 Juli 2023

  
Sulis Dwiyanti

NIM. 1917202055

## LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

### LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

#### ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ISLAM KARYAWAN DI BMT DANA MENTARI MUHAMMADIYAH KANTOR LAYANAN CILONGOK

Yang disusun oleh Saudara **Sulis Dwiyanti NIM 1917202055** Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **17 Juli 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.  
NIP. 19651205 199303 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji

H. Ubaidillah, S.E., M.E.I  
NIP. 19880924 201903 1 008

Pembimbing/Penguji

Ma'ruf Hidayat, M.H.  
NIP. 19940604 201903 1 012

Purwokerto, 24 Juli 2023

Mengetahui/Mengesahkan  
Dewan

Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19620921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto.

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Sulis Dwiyanti NIM 1917202055 yang berjudul:

**Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Purwokerto, 23 Juni 2023

Pembimbing,



Ma'aruf Hidayat, M.H.

NIP. 19940604 201903 1 012

## **MOTTO**

“Allah tidak akan membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S Al- Baqarah:286)

Selama ada niat dan keyakinan semua akan jadi mungkin.

Jangan ubah dirimu hanya agar mereka menyukaimu. Hebatkan dirimu agar mau tidak mau mereka harus menerimamu.



**ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ISLAM KARYAWAN DI BMT  
DANA MENTARI MUHAMMADIYAH KANTOR LAYANAN  
CILONGOK**

**Sulis Dwiwanti**

**NIM.1917202055**

**E-mail: [sulisdwiwanti01@gmail.com](mailto:sulisdwiwanti01@gmail.com)**

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam  
Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Suatu perusahaan pasti memerlukan manajemen Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia adalah *asset* penting untuk setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam kegiatan operasional, BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok telah mampu mencapai laba yang terus meningkat setiap tahunnya namun masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi yaitu sumber daya manusia yang kurang maksimal, Sistem kerja yang masih rendah, kurang menghargai waktu, belum begitu kompetitif, serta masih kurang mengindahkan saran atau masukan. Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola agar produktivitasnya meningkat. Akibatnya, setiap orang atau kelompok dalam organisasi harus memiliki etos kerja keras yang akan membantu organisasi berhasil. Adapun tujuan dari adanya penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yaitu pertama, untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja Islam karyawan. Kedua, untuk menganalisis peningkatan etos kerja Islam karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang digunakan yaitu kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data diperoleh dari teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya data akan dianalisis meliputi tiga komponen, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Langkah terakhir data akan di uji keabsahannya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil dari peningkatan Etos Kerja Islam di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok yaitu strategi manajemen sumber daya manusia akan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan etos kerja Islam dengan bekerja dengan ikhlas, memiliki kejujuran, disiplin, kreatif, bertanggung jawab, bahagia melayani, memiliki harga diri, tangguh dan pantang menyerah.

**Kata Kunci: Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Islam**

**ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGY IN  
IMPROVING ISLAMIC WORK ETHOS IN BMT DANA MENTARI  
MUHAMMADIYAH CILONGOK SERVICE OFFICE**

**Sulis Dwiyanti**

**NIM.1917202055**

**E-mail: [sulisdwiyanti01@gmail.com](mailto:sulisdwiyanti01@gmail.com)**

Department of Islamic Banking, Faculty of Islamic Economics and Business State  
Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRACT**

A company definitely needs HR management because Human Resources is an important asset for any organization to achieve its goals. In operational activities, BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok has been able to achieve profits that continue to increase every year, but there are still a number of problems encountered, namely human resources that are not optimal, work systems that are still low, do not respect time, are not very competitive, and are still lacking, heed suggestions or input. The company's human resources must be managed so that productivity increases. As a result, every person or group in the organization must have a hard work ethic that will help the organization succeed. The purpose of this research is to answer the formulation of the problem, namely first, to analyze human resource management strategies in improving the Islamic work ethic of employees. Second, to analyze the increase in the Islamic work ethic of employees at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok Service Office.

This study uses the approach used is qualitative. The data collection techniques were obtained from observation, interviews and documentation techniques. Furthermore, the data will be analyzed including three components, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The last step is to test the validity of the data using source triangulation and technique triangulation.

The results of improving the Islamic Work Ethic at BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok Service Office, namely the human resource management strategy will be able to contribute to improving the Islamic work ethic by working sincerely, having honesty, discipline, being creative, responsible, happy to serve, having self-esteem, being tough and never giving up.

**Keywords: Strategy, Human Resource Management, Islamic Work Ethos**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	ze (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	Š	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	D	de (dengan garis di bawah)
ط	Ṭa	T	te (dengan garis di bawah)
ظ	Ža	<u>Z</u>	zet (dengan garis di



			bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Q
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	W
ه	ha’	H	Ha
ء	Hamz ah	‘	Apostrof
ي	ya’	Y	Ye

## 2. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

عَدَّة	Ditulis	‘Iddah
--------	---------	--------

## 3. Ta, Marbutah Diakhir Kata Bila Dimatikan Di tulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak dapat diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat , salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila ditulis dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمة الأولياء	Ditulis	Karāmah Al-Auliya’
---------------	---------	--------------------

- b. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dhommah ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakāt Al-Fitr
------------	---------	---------------

#### 4. Vokal Pendek

( - )	Fatah	A
( ِ - )	Kasroh	I
( و )	Dhomah	U

#### 5. Vokal Panjang

1.	Fathah + Alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2.	Fathah+Ya'mati	Ditulis	A
	تنسي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	Kasrah+Ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dammah+Wawu Mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### 6. Vokal Rangkap

1.	Fathah+Ya'mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah +Wawu Mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### Vokal Pendek Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

#### 7. Kata Sandang Alif + Lam

القياس	Ditulis	<i>al-qiyās</i>
--------	---------	-----------------

## 8. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
------------	---------	----------------------



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahil'alamina segala puji syukur kita panjatkan kepada Allah Swt yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi akhir zaman nabi Muhammad SAW, kepada para sahabat dan *tabi'in*, semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan kelak kita mendapat syafaatnya di hari akhir.

Semoga dengan selesainya penulisan skripsi ini membawa berkah dan manfaat untuk kemaslahatan bersama. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag. Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag. Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag. M.M., Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak. selaku Koordinator Program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Ma'ruf Hidayat, M.H., selaku dosen pembimbing yang tak kenal lelah memberikan masukan dan arahan kepada penulis sampai bisa terselesaikan.
9. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

10. Kepada Bapak Dedi Febriyanto, S.E. selaku Manajer, dan Seluruh Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok yang telah membantu dalam proses penelitian ini,
11. Untuk kedua orang tua tercinta Bapak Kardi dan Ibu Ruyati yang senantiasa memberikan doa dan kasih sayang yang tak ternilai dan adik saya yang selalu memberikan dukungan.
12. Untuk keluarga besar Perbankan Syariah B 2019 yang telah menemani dan menjadi keluarga di kampus UIN SAIZU Purwokerto.
13. Untuk diri saya sendiri, terimakasih sudah mau berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada dititik ini.
14. Teruntuk NIM 20310110467 sebagai partner spesial saya, terimakasih atas dukungan dan semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal, yang selalu menemani, meluangkan, menghibur dalam kesedihan, serta telah menjadi tempat keluh kesah dan ada di dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
15. Serta seluruh pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

Purwokerto, 4 Juni 2023

Saya Yang Menyatakan

Sulis Dwiyanti

NIM. 1917202055

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Perkembangan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok, 3

Tabel 2 Penelitian Terdahulu, 14

Tabel 3 Perbedaan Etos Kerja Non-Agama dan Etos Kerja Islami, 30

Tabel 4 Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok, 49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pelantikan Manajer KSU BMT Dana Mentari Muhammadiyah, 58

Gambar 2 Rapat Anggota Tahunan, 65

Gambar 3 Tour Karyawan & Karyawati BMT Dana Menteri Muhammadiyah, 66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Panduan Wawancara, 81

Lampiran 2 Gambaran Lokasi Penelitian, 100

Lampiran 3 Dokumentasi Kegiatan BMT Dana Mentari Muhammadiyah, 100

Lampiran 4 Brosur BMT Dana Mentari Muhammadiyah, 100

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian, 100





## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Kajian Pustaka .....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	18
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>20</b>
A. Strategi .....	20
1. Pengertian Strategi .....	20
2. Tahapan Strategi.....	20
3. Perumusan Strategi.....	21
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	23
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
C. Etos Kerja.....	28
1. Pengertian Etos.....	28
2. Pengertian Kerja .....	28
3. Konsep Etos Kerja.....	29
4. Tolak Ukur Etos Kerja.....	29
5. Persamaan Perbedaan Etos Kerja Konvensional dan Etos Kerja Islam ....	30
D. Etos Kerja Islam .....	31
1. Pengertian Etos Kerja Islam.....	31
2. Indikator Etos Kerja Islam .....	33
3. Karakteristik Etos Kerja Islam .....	34
4. Pandangan Al-Qur'an Tentang Etos Kerja Islam.....	38
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	40
D. Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Uji Keabsahan Data .....	42
G. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
1. Sejarah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.	45
2. Visi dan Misi.....	48
3. Struktur Organisasi.....	49
4. Produk-Produk .....	52
B. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam .....	55

C. Peningkatan Etos Kerja Islam pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	76
C. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>101</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dunia perbankan mempunyai peranan yang kompleks terhadap perekonomian yang dapat kita rasakan seperti sekarang ini, dimana hampir semua aspek kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dengan bank atau lembaga keuangan mikro. Faktor penting yang melatarbelakangi lahirnya Lembaga Keuangan Mikro Syariah adalah pelarangan riba secara tegas di dalam Al-Qur'an dan jawaban dari masalah perekonomian Indonesia. Lembaga Keuangan Mikro Syariah merupakan lembaga keuangan yang memberikan jasa keuangan bagi pengusaha mikro dan masyarakat berpenghasilan kecil menengah yang kegiatannya berdasarkan prinsip syariah.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah berperan dalam mendorong perekonomian industri kecil menengah dan pedagang kecil yaitu *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang merupakan suatu organisasi atau kelompok yang memiliki tanggung jawab luar biasa untuk menggunakan dan mengelola sejumlah kekayaan pribadi yang substansial, baik dalam bentuk kontribusi pajak atau untuk menggunakan dan melaksanakan perluasan perusahaan yang ada dan membuat investasi baru yang menguntungkan meningkatkan kemakmuran usaha lokal untuk tujuan mendukung mereka berkemampuan menabung dan membiayai kegiatan usahanya (Nurul, Putra, 2016:20).

BMT adalah organisasi yang mengutamakan bisnis dan masyarakat, serta kekayaannya tidak terkonsentrasi di tangan segelintir orang saja melainkan dibagi secara adil di antara semua anggotanya. Jika dibandingkan dengan Lembaga Keuangan Syariah lainnya, BMT memiliki jumlah nasabah terbanyak. Pergeseran ini terjadi karena kriteria BMT yang terus meningkat sepanjang tahun dan sistem BMT yang sangat menguntungkan (Ismanto,2015).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah koperasi konvensional maupun koperasi syariah yang aktif di Indonesia sebanyak 130.354 unit dengan volume usaha sebesar Rp. 197,88 Triliun pada tahun 2022. Jumlah tersebut meningkat 1,96 % dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang sebanyak 127.846 Unit dengan volume usaha Rp. 182,35 Triliun pada tahun 2021. (BPS, 2020). Statistik koperasi tingkat kecamatan dan jenis koperasi di Kabupaten Banyumas tahun 2022 terdapat 555 unit koperasi baik konvensional maupun syariah. Sedangkan jumlah koperasi yang aktif menurut kecamatan di Kabupaten Banyumas terdapat 297 unit koperasi di Banyumas pada tahun 2022. Hal ini meningkat pada tahun sebelumnya yang berjumlah 288 koperasi (Banyumas Kab. BPS, 2023).

Salah satu BMT yang ada di Kabupaten Banyumas yaitu BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor layanan Cilongok beralamat di Jl. Raya Cilongok, Pernasidi, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah dan memiliki 7 karyawan. BMT sebagai salah satu Lembaga Keuangan Syariah diwajibkan untuk memberantas peredaran uang haram seperti rentenir dan sejenisnya, maka sistem pelayanan yang dilakukan oleh BMT Dana Mentari Muhammadiyah membantu pemilik usaha kecil dan menengah yang terutama Muslim dalam menjalankan bisnis mereka sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Saat ini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, kemudian dapat dikembangkan. SDM juga dapat digunakan sebagai investasi atau aset dalam suatu organisasi. Akan tetapi saat ini banyak para karyawan dalam suatu perusahaan atau anggota dalam suatu organisasi tidak mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik dan maksimal. Misalnya, dalam suatu perusahaan ada karyawan baru. Karena sejak awal tidak diperkenalkan dengan budaya perusahaan tersebut, maka akan bekerja dengan apa yang dia tahu saja, sedikit tidak sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaannya tersebut,

sehingga ada gangguan dalam mencapai tujuan yang perusahaan inginkan. Padahal sangat disayangkan jika sebenarnya karyawan tersebut memiliki sumber daya manusia yang sangat baik. Akan tetapi, karena perusahaan tidak membimbingnya sejak awal maka sumber daya yang dimiliki karyawan tersebut akan sia-sia dan tidak berkembang. Sehingga menghambat tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Selain itu, Sumber daya manusia pada karyawan juga harus dilatih dengan baik agar kemampuan yang dimiliki para karyawan dapat terus berkembang, sehingga perencanaan yang akan dibuat selanjutnya dengan keinginan yang lebih tinggi dapat tercapai (Benjamin, 2017:4).

**Tabel 1**  
**Data Perkembangan BMT Dana Mentari Muhammadiyah**  
**Kantor Layanan Cilongok**

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH NASABAH (PEMBIAYAAN)</b>	<b>JUMLAH ASSET</b>	<b>JUMLAH LABA</b>
2020	540 Orang	Rp 13.433.733.214,98	Rp 758.582.607,14
2021	539 Orang	Rp 15.633.761.519,08	Rp 1.120.269.398,84
2022	505 Orang	Rp 16.965.148.536,08	Rp 1.459.943.656,42

Sumber : Hasil Dokumentasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok 16 Maret 2023 Pukul 10.00 WIB

Berdasarkan fakta di atas, BMT berkembang pesat dan membutuhkan rencana ekspansi sumber daya manusia agar dapat meningkatkan etos kerja sehingga karyawan akan semangat dapat bertahan pada era ketatnya persaingan. Kesabaran dan kegigihan pengelola BMT ini perlu diapresiasi, karena dengan perjuangan para SDM inilah BMT Dana Mentari Muhammadiyah yang berawal dari BMT kecil, kini memiliki banyak Kantor Pelayanan. Diantaranya Ajibarang, Cilongok, Kembaran, Purwokerto, Karanglewas, Sokaraja, dan Purwokerto Utara. Mencapai tingkat kesuksesan di antara Lembaga Keuangan Mikro ini merupakan pencapaian yang luar biasa. Namun dilihat dari jumlah

nasabah dari tahun ke tahun mengalami penurunan hal ini menjadi pertanyaan peneliti. Apakah dalam manajemen sumber daya manusia sudah dilakukan dengan benar, strateginya seperti apa yang dilakukan BMT, etos kerja islam dalam bekerjanya seperti apa, dan jika BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok dilakukan manajemen sumber daya manusia secara optimal pastinya akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Suatu perusahaan seperti *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) pasti memerlukan Korporasi dan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM)-nya tidak mungkin bisa dipisahkan sebagai faktor krusial. Sumber Daya Manusia adalah aset penting untuk setiap organisasi karena mereka mempengaruhi apakah mereka berhasil mencapai tujuannya (Fadili et al., 2018). Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola agar produktivitasnya meningkat. Dengan harapan dapat mewujudkan maksud dan tujuan usaha. Setiap karyawan harus didorong untuk bekerja lebih baik. Akibatnya, setiap orang atau kelompok dalam organisasi harus memiliki etos kerja keras yang akan membantu organisasi berhasil.

Inisiatif organisasi yang bertujuan membina tenaga kerja yang lebih berdedikasi, pertumbuhan SDM menjadi contoh utama. Program pengembangan bertujuan untuk mengubah pola pikir karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Anggraeni, 2019). Perusahaan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga para pekerjanya menjadi kompeten, berdedikasi dan berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan (Saefuloh, dkk, 2022: 59).

Kesuksesan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia. Peran SDM dalam Implementasi dan Pencapaian tujuan BMT Dan Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok harus lebih fokus pada banyak unsur motivasi, pelatihan, dan pertumbuhan. Setiap karyawan harus mampu beroperasi secara produktif, efektif, dan dengan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang baik guna meningkatkan persaingan. Karyawan perlu memiliki etos kerja islam yang kuat agar pekerjaan mereka sesuai dengan harapan organisasi, etos kerja islam yang baik juga dapat membantu karyawan memahami cara bekerja dan melakukan

pekerjaannya. Karyawan dapat meningkatkan etos kerja islam mereka dengan menemukan semangat dalam diri mereka, menjaga pandangan positif, menginspirasi diri sendiri untuk bekerja lebih keras, menghargai waktu, menunda kepuasan, dan fokus pada tugas-tugas mereka (Puspitasari, 2022). Untuk memajukan tujuan perusahaan, pelaksanaan operasional organisasi memerlukan pelatihan, penerapan sistem manajemen kinerja, dan norma buatan perusahaan. Perbedaan sikap, kepribadian, watak, dan keyakinan juga memberikan tantangan terhadap kebijakan perusahaan yang akan berdampak pada semangat kerja karyawan yang dipandang sebagai etos kerja (Malayu, 2021: 9).

Kehadiran tugas-tugas sulit, standar tinggi, dan peluang menarik cenderung menginspirasi kecerdikan dan dorongan karyawan dapat menjadi lebih teliti, berbakti, dan bertanggung jawab saat menghadapi kesulitan seperti itu. Untuk memiliki pola hubungan yang sehat antara manusia dengan dirinya, maka harus memiliki etos kerja yang kuat, yang merupakan keseluruhan dari seluruh kepribadiannya dan cara ia mengekspresikan, memahami, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu. Jika suatu perusahaan serius ingin berhasil, maka akan mendesak karyawannya untuk meningkatkan standar kinerja mereka. Harus ada etos kerja di antara semua karyawan, karena keberhasilan bisnis bergantung pada upaya gabungan dari semua anggota *team* yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan (Lestari, 2017: 10).

Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatian pada tiga hal utama yaitu Pertama, Implementasi perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, Fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi dan individu karyawan. Ketiga, Evaluasi fungsi



manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif (Sutrisno, 2009).

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dedi Febriyanto pada hari Senin, 13 Maret 2023 Pukul 11.00 WIB selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok yaitu sangat diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia karena SDM ini merupakan ujung tombak aset BMT atau dalam bahasa *marketing* mereka adalah sisi paling depan untuk memperkenalkan kepada anggota maupun calon anggota BMT. Harapannya adalah ketika pengembangan SDM dilakukan dari sisi kinerja SDM bisa kompeten dan dari sisi hasil atau dari dakwah kita bisa terpenuhi mereka bisa memahami terhadap konsep ekonomi syariah, baik konvensional maupun syariah. Kendalanya ketika kita menyampaikan secara global banyak *Da'i (marketing)* dituntut untuk dakwah sebagai misi BMT untuk menawarkan produk dan mempraktikkan konsep ekonomi syariah. Tentunya karyawan harus tahu konsep syariah seperti apa agar bisa mengedukasi pada masyarakat umum ataupun calon anggota BMT itulah mengapa manajemen SDM sangat diperlukan secara kontinue. Apalagi sekarang dengan banyaknya persaingan dan tantangan yang luar biasa. Kalau dari karyawan tidak ada manajemen SDM otomatis nantinya akan berdampak pada kinerja BMT sendiri yang kurang dipercaya oleh masyarakat (Dedi, 13/03/2023).

Permasalahan yang ada pada sumber daya manusia banyak SDM belum kompeten masalah konsep syariah dan masih ada beberapa karyawan yang masih telat absen. Tidak banyak orang-orang lulus masalah konsep syariah tetapi dalam pemahamannya masih kurang hal ini menjadi tantangan bagi SDM agar bisa menguasai dan mempraktikannya dalam kehidupan sehari-hari terus berinovasi baru untuk bisa bersaing dan bertahan ditengah ketatnya dunia bisnis menjadikan SDM yang handal dan kompeten. Tentunya dengan karyawan dituntut untuk bisa menguasai konsep syariah, pelayanan yang baik, mengasah *skill* dan terus belajar secara terus-menerus akan memberikan karyawan semangat/etos kerja untuk terus mengembangkan SDM mereka (Dedi, 13/03/2023).

Alasan peneliti memilih BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok yaitu pertama, terkait Produk lebih kompetitif baik secara hasil, ujroh maupun dari biaya lain, alasan kedua, dari berdirinya BMT Dana Mentari Muhammadiyah juga paling lama dari BMT lainnya berdiri kurang lebih 28 tahun sejak tahun 1995 sampai sekarang masih bertahan ini yang menjadi alasan peneliti memilih penelitian di BMT ini. Alasan ketiga, adalah kuatnya masyarakat pada BMT ini sangat tinggi dan juga kehati-hatian dalam pembiayaan melepaskan dana ke masyarakat sangat ketat. Alasan keempat yaitu secara manajemen dan *financial* di BMT Dana Mentari Muhammadiyah cukup bagus, karena murni dari dana anggota dan asetnya sudah mencapai kurang lebih Rp 80 Miliar. Alasan kelima yaitu tidak ada hutang bank pada BMT dalam 5 tahun ini, selama BMT Dana Mentari Muhammadiyah punya kemampuan sendiri BMT ini tidak meminjam pada bank atau lainnya. Itulah alasan peneliti kenapa memilih tempat penelitian di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok (Dedi, 03/04/2023).

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dedi Selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor layanan Cilongok, peneliti menemukan bahwa sumber daya manusia di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok kurang maksimal. Sistem kerja yang masih rendah karena kurangnya memaksimalkan kemampuan pada konsep ekonomi syariah, kurang menghargai waktu dilihat dari adanya telat absen, serta masih kurang mengindahkan saran atau masukan dari rekan kerja dan pimpinan. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok menyakini bahwa pada masa yang akan datang persaingan bisnis akan semakin ketat sehingga memerlukan SDM yang berkualitas dan handal serta memiliki etos kerja yang lebih unggul dari kompetitor. Melihat dari tingkat laba tahun 2020 yang pada saat itu Covid-19 meningkat di tahun 2021 sedangkan dari karyawan terbilang cukup sedikit yaitu tujuh orang dan bisa bertahan sampai sekarang. Maka peneliti tertarik meneliti strategi Manajemen SDM seperti apa yang digunakan BMT agar bisa bertahan pada era persaingan dalam meningkatkan etos kerja karyawannya. Sehingga membuat peneliti mengambil sebuah judul “**Analisis Strategi Manajemen**

## **Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok”**

### **B. Definisi Operasional**

#### **1. Strategi**

Strategi adalah pendekatan yang dipikirkan dengan matang untuk melaksanakan tugas dengan tujuan akhir, seperti yang didefinisikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Strategi, seperti yang dijelaskan oleh Marrus dalam Umar, adalah proses dimana eksekutif senior mengembangkan strategi untuk memenuhi tujuan jangka panjang organisasi (Wibowo, 2015:60).

#### **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu Hasibuan, 2021, Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Malayu, 2021:10).

#### **3. Etos Kerja Islam**

Menurut Tasmara, Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos kerja islami adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2004:27).

#### **4. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)**

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *Bait Al-Maal* dan *Baitul Tamwil*. Fokus *Bait Al-Maal* sebagian besar pada inisiatif untuk mengumpulkan dan menyebarkan uang tunai untuk tujuan amal termasuk zakat, sedekah, dan infak. Sebaliknya, *Baitul Tamwil* adalah forum

yang lebih fokus pada upaya menghimpun uang dan mengarahkan keuangan yang menguntungkan dengan menggunakan struktur bagi hasil, seperti menawarkan pembiayaan melalui *murabahah*, *mudharabah*, dan lain sebagainya (Melina,2020).

### **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok?
2. Bagaimana Peningkatan Etos Kerja Islam Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk Menganalisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.
- b. Untuk Menganalisis Peningkatan Etos Kerja Islam Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Praktis
  - 1) Bagi Penulis, Penelitian ini diharapkan dapat melatih kemampuan berfikir mengenai penerapan teori mata kuliah yang telah didapat oleh penulis dan dari pengetahuan, pengalaman, dan kebijaksanaan semua dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini bagi penulis serta dapat berguna di waktu yang akan datang, serta sebagai syarat kelulusan.
  - 2) Bagi Perusahaan, Dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk menginformasikan inisiatif manajemen sumber daya manusia mereka sendiri, serta memberikan informasi dan saran yang berharga kepada

lembaga dalam meningkatkan etos kerja islam karyawan sehingga dapat bekerja lebih optimal serta sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan dapat membantu memperluas, mendukung, dan meningkatkan penelitian saat ini.
- 2) Diharapkan dapat bermanfaat bagi literatur Perbankan Syariah dan sebagai bahan acuan/pustaka bagi penelitian selanjutnya dan bagi pembaca yang berguna untuk membantu peneltian berikutnya.
- 3) Diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi ilmu pengetahuan mengenai Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam.

## E. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka mempelajari teori-teori yang didapat dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan juga mendukung penelitian yang akan dilakukan. Sehingga bagian ini terdapat sejumlah penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Penelitian ini bukanlah penelitian pertama kali dilakukan. Dalam penelitin ini peneliti menemukan sejumlah penelitian yang sudah ada dan berkaitan dengan dengan judul yang dipilih oleh peneliti yaitu Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam untuk dijadikan referensi dan masukan dalam penelitian ini.

Penelitian dari Violina Puspitasari (2022) dalam skripsi yang berjudul *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di BMT Al-Amanah Sinjai*. Hasil penelitiannya yaitu BMT Al-Amanah Sinjai dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia yaitu melalui formal dan informal yang dimana menggunakan metode pendidikan dan pelatihan. Dalam pelaksanaannya meliputi seminar dan *workshop* serta *on the job training* yang di adakan oleh pemerintah dalam lingkup BMT yang wajib diikuti oleh setiap pegawai BMT Al-Amanah Sinjai. Hasil dari pengembangan

sumber daya manusia akan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Dukungan dari beberapa pihak dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Selama ini faktor pendukung untuk pengembangan sumber daya manusia di BMT Al-Amanah Sinjai antara lain, manajerial yang proaktif, pemateri, fasilitas termasuk biaya dan sarana lainnya. Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BMT Al-Amanah Sinjai terjadi karena kurangnya komunikasi antara pihak manajemen dan peserta pelatihan dalam melaksanakan kegiatan. pihak manajemen merasakan hambatan yang paling besar muncul dari persiapan pihak manajemen yang kurang baik, sedangkan peserta pelatihan merasakan bahwa hambatan yang lebih besar muncul dari kurangnya motivasi diri mereka. Namun mereka tetap merasakan bahwa tidak adanya laporan dan evaluasi yang formal dari pihak manajemen setelah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan membuat para peserta kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan selanjutnya.

Penelitian dari Fahreza Rizky Amalia (2015) dalam skripsi yang berjudul *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja yang Unggul pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya*. Hasil Penelitiannya yaitu Di PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya, strategi pengembangan sumber daya manusia menggunakan dua metode yaitu *on the job training* yang meliputi *job rotation*, *coaching*, *understudy*, dan *off the job training* yang meliputi simulasi dan penyajian informasi. Program *on the job training* yang telah dilakukan oleh Bank Panin Syariah juga memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari program ini adalah karyawan dapat melakukan pekerjaan secara real di lingkungan kerja yang sesungguhnya, bukan secara simulasi. Hal ini membuat dana yang dikeluarkan oleh Bank Panin Syariah tidak terlalu banyak. Selain itu, karyawan juga mendapatkan pelatih yang telah berpengalaman pada bidangnya. Hal ini menjadikan karyawan dapat menciptakan hubungan kerjasama langsung antara karyawan dengan pelatihnya. Sedangkan kelemahan yang ada pada program *on the job training* ini adalah terkadang pelatih kurang bersemangat dalam melatih pesertanya. Hal ini menjadikan program pelatihan terlihat kurang serius. Selain itu pelatih juga tidak

mempunyai banyak waktu untuk melatih karyawan barunya karena sibuk untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan keadaan yang seperti ini ditakutkan pelatih akan menghapus elemen penting dalam proses pelatihan yang menjadikan karyawan tidak terlatih dengan baik.

Penelitian dari Nisrina Hamid, Al Asy Ari Adnan Hakim, Waode Maratun Shaleha (2021) dalam jurnal yang berjudul *Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari*. Hasil penelitiannya yaitu Etos kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan yang terjadi pada etos kerja karyawan dan pengembangan karir karyawan maka akan memberikan dampak terhadap semakin tingginya komitmen karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. Ditemukan adanya hubungan positif signifikan antara etos kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa baiknya komitmen organisasi yang baik, tidak terlepas dari adanya peranan etos kerja yang baik dari karyawan. Ditemukan pula bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang baik dapat ditingkat dengan adanya pengembangan karir karyawan baik.

Penelitian dari Hendita Yosepa, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan, (2020). Dalam jurnal yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi*. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. Dengan analisis regresi sederhana bernilai positif yang berarti jika Pengembangan Sumber Daya manusia meningkat maka tingkat Etos Kerja Karyawan meningkat. Untuk itu Pengembangan Sumber Daya Manusia pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan

tuntutan perusahaan. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap etos kerja karyawan yang lebih baik juga. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diselenggarakan pihak hotel sangatlah penting untuk diterapkan. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan para karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dan mempunyai tingkat etos kerja yang tinggi. Untuk menghadapi perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu pihak Hotel jika ingin berkembang, maka Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap para karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar. Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat dijadikan referensi dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan maupun pengorganisasian agar tercapai berbagai tujuan perusahaan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain yang berhubungan dengan efektivitas etos kerja karyawan, misalnya kompensasi manajemen atau promosi jabatan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja karyawan

Penelitian dari Tomy Ridwan Widiarto (2022) dalam skripsi yang berjudul *Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami*. Hasil Penelitiannya yaitu Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO terdapat implikasi Konsep Etos Kerja Islami. Bisa dilihat dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan WO OSPRO, berikut ini adalah penjelasannya: 1. Strategi manajemen sumber daya manusia OSPRO yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahap yaitu tahap perencanaan dengan mengembangkan visi dan misi, peluang dan ancaman, tujuan jangka panjang, menentukan strategi dan strategi alternatif, kemudian melakukan tahap pelaksanaan dengan melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan yang terakhir melakukan tahap evaluasi. Dalam Etos Kerja Islam yaitu Kerja



merupakan penjabaran aqidah, Bekerja dilandasi Ilmu, dan Bekerja dengan meneladani sifat-sifat *Ilahiyah*.

**Tabel 2**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Violina Puspitasari (2022), “ <i>Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di BMT Al-Amanah Sinjai</i> ”	Pembahasan tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja inilah dimana penelitian ini dan peneliti diperbandingkan	Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yaitu pada jenis penelitian. Pada penelitian Violina Puspitasari menggunakan jenis penelitian fenomenologi sedangkan dalam penelitian peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan ( <i>field research</i> )	BMT Al-Amanah Sinjai dalam melakukan pengembangan SDM yaitu melalui baik formal maupun informal yang menggunakan teknik pengajaran dan pelatihan. Di dalam pelaksanaannya meliputi seminar dan <i>workshop serta on the job training</i> . - Faktor Pendukung pengembangan SDM di BMT Al-Amanah Sinjai antara lain, manajerial, pemateri, fasilitas termasuk biaya dan prasarana.

				- Faktor penghambat pengembangan SDM di BMT Al-Amanah Sinjai antara lain, kurangnya komunikasi, persiapan pihak manajemen yang kurang baik, kurangnya motivasi untuk mengikuti pelatihannya.
2	Fahreza Rizky Amalia (2015), <i>“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja yang Unggul pada PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya”</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama membahas tentang strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan etos kerja karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu pada tempat penelitian ini di Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya sedangkan dalam penelitian peneliti di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok	Di PT. Bank Panin Syariah Kantor Cabang Surabaya, strategi pengembangan sumber daya manusia menggunakan dua metode yaitu <i>on the job training</i> yang meliputi <i>job rotation, coaching, understudy, dan off the job training</i> yang meliputi simulasi dan penyajian informasi)
3	Nisrina Hamid, Al Asy Ari Adnan Hakim,	Persamaan penelitian ini dengan	Perbedaan penelitian ini dengan	Etos kerja dan pengembangan karir secara simultan

	<p>Waode Maratun Shaleha (2021). <i>“Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari”</i></p>	<p>penelitian peneliti yaitu tentang etos kerja.</p>	<p>penelitian peneliti yaitu pendekatan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan dalam penelitian peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian ini menggunakan tempat di Hotel Claro Kota Kendari, sedangkan dalam penelitian peneliti di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan yang terjadi pada etos kerja karyawan dan pengembangan karir karyawan maka akan memberikan dampak terhadap semakin tingginya komitmen karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. Ditemukan adanya hubungan positif signifikan antara etos kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa baiknya komitmen organisasi yang baik, tidak terlepas dari adanya peranan etos kerja yang baik dari karyawan. Ditemukan pula bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara</p>
--	---	--	--	--

				<p>pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang baik dapat ditingkat dengan adanya pengembangan karir karyawan baik</p>
4	<p>Hendita Yosepa, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan, (2020). <i>“Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi”</i></p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama membahas Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu metode penelitian. Pada penelitian Hendita Yosepa, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan Saat melakukan penelitian, peneliti sering menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif</p>	<p>Di Hotel Santika Sukabumi, tingkat etos kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Untuk mencapai keseimbangan antara keterampilan karyawan dan kebutuhan bisnis, pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi perlu ditangani dengan tepat. Peningkatan etos kerja di antara karyawan yang lebih baik akan dihasilkan dari pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik.</p>

5	Tomy Ridwan Widiarto, (2022). <i>“Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami”</i>	Jenis penelitian inilah yang membuat penelitian ini sebanding dengan penelitian peneliti. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan metodologi kualitatif.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu pada tempat. Penelitian ini di Wedding Organizer OSPRO sedangkan dalam penelitian peneliti di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok	Strategi manajemen sumber daya manusia OSPRO yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahap yaitu tahap perencanaan dengan mengembangkan Visi dan misi, peluang dan ancaman, tujuan jangka panjang, menentukan strategi dan strategi alternatif, kemudian melakukan tahap pelaksanaan dengan melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan yang terakhir melakukan tahap evaluasi
---	--	---	---	---

## F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi bersifat sistematis, untuk mempermudah pembaca memahami alur dalam penelitian ini maka digunakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah yang didukung dengan data dan fakta yang melatarbelakangi suatu masalah yang menjadi alasan perlunya penelitian ini dilakukan. Selain itu, bab ini juga menyajikan rumusan

masalah sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian. Kemudian dijelaskan mengenai tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian ini.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab kedua ini terkait teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori ini berkaitan dengan Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Etos Kerja Islam

## **BAB III METODE PENELITIAN**

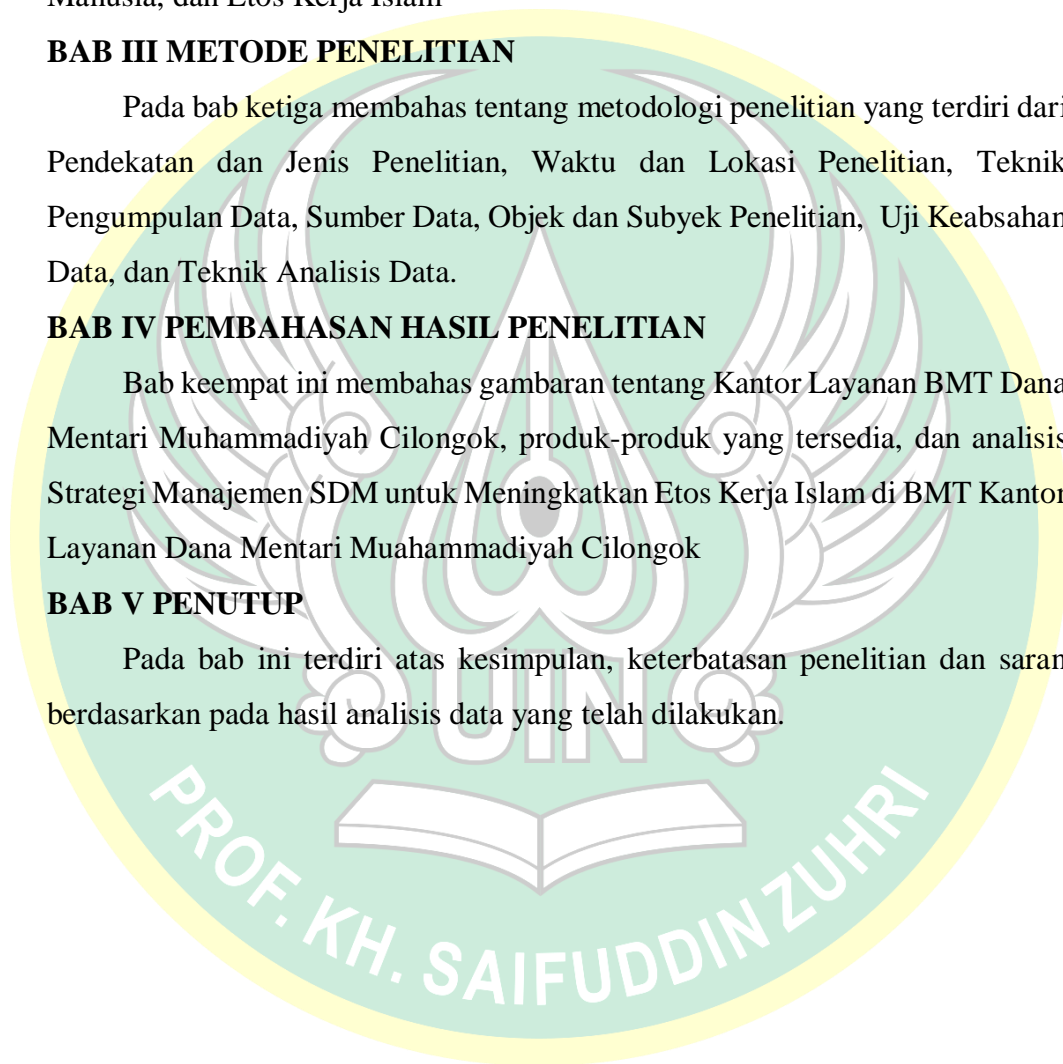
Pada bab ketiga membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari Pendekatan dan Jenis Penelitian, Waktu dan Lokasi Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Sumber Data, Objek dan Subyek Penelitian, Uji Keabsahan Data, dan Teknik Analisis Data.

## **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Bab keempat ini membahas gambaran tentang Kantor Layanan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok, produk-produk yang tersedia, dan analisis Strategi Manajemen SDM untuk Meningkatkan Etos Kerja Islam di BMT Kantor Layanan Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini terdiri atas kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Strategi**

##### **1. Pengertian Strategi**

Strategi adalah pendekatan yang dipikirkan dengan matang untuk melaksanakan tugas dengan tujuan akhir, seperti yang didefinisikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Strategi, seperti yang dijelaskan oleh Marrus dalam Umar, adalah proses dimana eksekutif senior mengembangkan strategi untuk memenuhi tujuan jangka panjang organisasi (Wibowo, 2015:60).

Strategi didefinisikan bermacam macam cara untuk mencapai tujuan. Dengan berjalannya perkembangan manajemen strategis. Strategi tidak diartikan hanya semata-mata sebagai cara untuk mencapai tujuan karena strategi dalam konsep manajemen mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri, melalui berbagai evaluasi yang dibuat manajemen perusahaan diharapkan akan menjamin terpeliharanya etos kerja karyawan dan keunggulan kompetitif pada perusahaan (Solihin,2009).

##### **2. Tahapan Strategi**

Keniehl Ohmae (Wahyudi, 1996) membandingkan tiga macam proses berfikir yaitu berfikir secara mekanik, intuisi dan strategik. Dari ketiganya dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) berfikir secara strategik akan menghasilkan penyelesaian yang lebih kreatif dan berbeda bentuknya daripada hanya berfikir secara mekanik dan intuisi. Dengan semakin kreatif dalam memecahkan masalah, maka akan semakin kecil tingkat kesalahan yang mungkin timbul di masa yang akan datang dan hal ini akan membuat keuntungan dari pembuat keputusan. Terdapat tiga tahapan dalam menyusun strategi, yaitu :

- a. Tahap pertama, perumusan strategi. Perumusan strategi dilakukan dengan mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan

jangka panjang, membuat sejumlah strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu.

- b. Tahap kedua, pelaksanaan strategi. Dengan mewajibkan sebuah lembaga untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi anggota, dan mengalokasi sumber daya sehingga perumusan strategi dapat dilaksanakan.
- c. Tahap ketiga, evaluasi strategi. Pada tahap ini pimpinan harus benar-benar mengetahui alasan mengapa strategi-strategi tertentu tidak dapat berjalan dengan baik. Semua strategi dapat berubah sewaktu-waktu disebabkan oleh faktor eksternal dan internal selalu berubah (David, 2004).

Strategi merupakan dasar untuk mencapai sebuah tujuan tertentu, strategi disusun sedemikian rupa agar apa yang sedang dilakukan dan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan menjadi jelas. Strategi adalah aturan untuk pembuatan keputusan dan penentuan garis pedoman strategi juga disebut konsep bisnis perusahaan.

### **3. Perumusan Strategi**

Perumusan strategi meliputi menentukan misi perusahaan, menentukan tujuan-tujuan yang dapat dicapai, pengembangan strategi, dan penetapan pedoman kebijakan.

#### **a. Misi**

Misi organisasi adalah tujuan atau alasan mengapa organisasi tersebut berdiri atau ada. Pernyataan misi organisasi yang disusun dengan baik, mengidentifikasi tujuan mendasar dan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lain, dan mengidentifikasi jangkauan operasi perusahaan dalam produk yang ditawarkan dan pasar yang dilayani. Misi mengembangkan harapan pada karyawan dan mengkomunikasikan pandangan umum untuk kelompok pemegang saham utama dalam lingkungan kerja perusahaan. Misi dapat ditetapkan secara sempit ataupun secara luas. Tipe pernyataan misi sempit menegaskan secara jelas bisnis



utama organisasi, misi ini juga secara jelas membatasi jangkauan aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan produk atau jasa yang ditawarkan.

b. Tujuan

Tujuan merupakan hasil akhir aktivitas perencanaan. Tujuan merumuskan apa yang akan diselesaikan dan kapan akan diselesaikan, dan sebaiknya diukur jika memungkinkan. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan hasil dari penyelesaian misi.

c. Strategi

Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan kemampuan bersaing. Strategi ada yang dinamakan dengan strategi eksplisit atau strategi yang dinyatakan, yaitu strategi yang dengannya beberapa hal dapat diperdebatkan, seperti pengembangan akuisisi lini produk baru. Akan tetapi, investigasi lebih lanjut barangkali menyatakan adanya strategi implisit yang sangat berbeda. Manajer di semua level mungkin mengakui bahwa perusahaan digambarkan dalam rencana strategi yang mereka lakukan berbeda, tetapi beberapa akan berani mengakuinya. Seringkali satu satunya cara untuk melihat strategi implisit perusahaan adalah dengan tidak memperhatikan apa yang dikatakan oleh para manajer, melainkan memperhatikan apa yang mereka lakukan. Strategi implisit dapat berasal dari kebijakan perusahaan, program-program yang disetujui (dan tidak disetujui) dan anggaran yang telah disahkan. Program divisi-divisi yang didukung dengan anggaran yang besar dan ditangani oleh para manajer yang dipertimbangkan untuk mendapatkan jalur promosi cepat, menunjukkan di mana perusahaan menempatkan energi dan biayanya.

d. Kebijakan

Kebijakan menyediakan pedoman luas untuk pengambilan keputusan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan juga merupakan pedoman luas yang menghubungkan perumusan strategi dan implementasi. Kebijakan-

kebijakan tersebut diinterpretasi dan diimplementasi melalui strategi dan tujuan divisi masing-masing. Divisi-divisi kemudian akan mengembangkan kebijakannya sendiri, yang akan menjadi pedoman bagi wilayah fungsionalnya untuk diikuti (Rahim, Radjab, 2017:1-8).

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Menurut Nawawi (2008) ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga). Disamping itu, manusia adalah makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik /jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan

kerja yang paling intensif dilingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya. Hubungan kerja semakin penting artinya dalam usaha organisasi mewujudkan eksistensinya dilingkungan tugas yang lebih luas dan kompetitif pada masa yang akan datang. Sumber daya manusia memiliki keinginan, harga diri, pikiran, hak asasi, ingin dihormati dan lain-lain. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperlakukan sama secara hati-hati dan penuh kearifan.

## 2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari 6 unsur yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* ini kemudian berkembang menjadi suatu bidang ilmu yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Kaswan (2012: 6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain. Sedangkan Edy Sutrisno (2012:6) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” (Bukit, 2017:11-14).

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu Hasibuan yaitu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia fokusnya yaitu masalah tenaga kerja manusia yang diatur berdasarkan fungsi-fungsinya, dan karyawan sebagai perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Edy Sutrisno (2012) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

#### 4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

George R. Terry (Terry,1993) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC. Pertama yaitu *Planning* (Perencanaan), Perencanaan dapat berarti meliputi tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Perencanaan berarti menentukan sebelumnya apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. *Planning*. Meliputi perencanaan SDM, penyusunan rencana kegiatan proses pengelolaan SDM, bentuk dan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan, dan waktu pelaksanaan.

Kedua yaitu *Organizing* (Pengorganisasian), Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan. *Organizingnya* Meliputi tugas yang diberikan, ketersediaan SDM, ketersediaan peralatan kerja,

Ketiga yaitu *Actuating* (Pelaksanaan), adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Pelaksanaannya meliputi *Reqrutment* dan Seleksi, pemberian pelatihan dan Pengembangan, dan Kompensasi

Keempat yaitu *Controlling* (Pengawasan) Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran). Dalam hal ini pengawasannya meliputi penilaian kinerja dan evaluasi.

## **5. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Menurut Kaswan (2012: 8) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan.”

Edy Sutrisno (2012: 11) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.”

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Dengan banyaknya keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan, dapat menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman dan efisien, dan juga menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

## C. Etos Kerja

### 1. Pengertian Etos

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Tasmara, 2002). Etika adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang di dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja (Sinungan, 2009).

### 2. Pengertian Kerja

Makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga di katakana bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan *ilahi* agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka

sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik (Sinungan, 2009).

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodradnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah (Asifudin, 2004).

### **3. Konsep Etos Kerja**

Etos kerja secara umum memiliki pengertian sebagai semua kebiasaan baik mencakup disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus diterapkan di tempat kerja. Seseorang yang tidak memiliki etos kerja yang baik akan berdampak tidak baik juga pada kinerja yang ia lakukan. Tanpa etos kerja yang baik, seseorang akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampaknya akan berpengaruh buruk terhadap produktivitas perusahaan.

Menurut (Sinamo, 2005) berpendapat bahwa etos kerja merupakan seperangkat kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

### **4. Tolak Ukur Etos Kerja**

Suparman (2008) berpendapat bahwa tanda-tanda seorang individu atau sebuah organisasi yang mempunyai etos kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan terhadap kerja, sebagai suatu hal amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna terhadap kehidupan manusia.



- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

**5. Persamaan dan Perbedaan Etos Kerja Konvensional dan Etos Kerja Islam**

Persamaan etos kerja non agama dan etos kerja Islami dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Etos kerja non agama dan etos kerja Islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan etos kerja Islami dalam hal ini identik dengan sikap hidup mendasar demikian.
- b. Keduanya sama-sama timbul karena motivasi.
- c. Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.
- d. Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks. Perbedaanya dapat dilihat sebagai berikut (Asifudin, 2004) :

**Tabel 3**

**Perbedaan Etos Kerja Non-Agama dan Etos Kerja Islami**

Etos Kerja Non-Agama	Etos Kerja Islami
Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan/pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu)	Sikap individu mendasar terhadap kerja di sini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja secara proporsional. Akal berfungsi sebagai alat pemaham wahyu.

Tidak ada iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu. Akal di sini berfungsi sebagai sumber selain alat.
Motivasi muncul dari akal dan pandangan hidup/nilai-nilai kehidupan yang dianut	Motivasi berangkat dari niat beribadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrowi.
Etika kerja berdasarkan akal dan/pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal berbentuk aqidah Islam sehubungan dengan kerja

## D. Etos Kerja Islam

### 1. Pengertian Etos Kerja Islam

Menurut Tasmara (2002: 15) etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Lebih lanjut lagi Tasmara (2002: 27) menjelaskan etos kerja muslim adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Toto Tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh *asset*, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*), atau dengan kata lain

dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Dalam bentuk aksioma, Toto meringkasnya dalam bentuk sebuah rumusan:

KHI = T, AS (M,A,R,A)

KHI = Kualitas Hidup Islami

T = Tauhid

AS = Amal Shaleh

M = Motivasi

A = Arah Tujuan (*Aim and Goal/Objectives*)

R = Rasa dan Rasio (Fikir dan Zikir)

A = *Action, Actualization.*

Dari rumusan di atas, Toto mendefinisikan etos kerja dalam Islam (bagi kaum Muslim) adalah: “Cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.” Sedangkan menurut Fuad Abdul Mun’im Ahmad mengemukakan bahwa etos kerja islam memiliki dua unsur, pertama, adalah Amanah. Manusia adalah khalifah di alam ini yang mengemban misi di bumi ini. Faktor pertama ini yang selama ini banyak dilalaikan orang, amanah merupakan hal yang berat bagi manusia, sekaligus merupakan bentuk komitmen untuk mengerjakan dan mengerahkan segala usaha untuk melakukan suatu pekerjaan. *Amanah* merupakan tanggung jawab yang besar dalam segala aspek bagi seorang muslim, karena ketika amanah itu tiada maka seseorang tidak ada rasa takut dan menjadikannya semena-mena dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Faktor kedua adalah kekuatan, yang dimaksud adalah kemampuan dan keprofesionalan dalam suatu bidang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Karena setiap pekerjaan membutuhkan *skill* yang profesional agar apa yang

dilakukan maksimal dan target yang diharapkan tercapai. Sebagaimana pendapat Ibnu Taimiyah kemampuan adalah apa yang menjadi tanggungnya (Kirom,2018:63).

Menurut Asifudin (2004 : 32) etos kerja dalam perspektif Islam dijelaskan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami.

Menurut Majid (2000 : 410) etos kerja Islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari kata etos mengandung juga kata etika dan etis yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi.

## **2. Indikator Etos Kerja Islam**

Menurut Toto Tasmara, indikator yang dipakai dalam mengukur etos kerja yaitu:

- a. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas). Menurut Sudirman Tebba, dalam bukunya Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf, sikap ikhlas membuat orang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tempat dia bekerja. Sikap ikhlas itu sangat penting dalam pekerjaan dan etos kerja.
- b. Memiliki kejujuran. Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).
- c. Disiplin. Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus, murid, mengikuti dengan taat*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.
- d. Kreatif. Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the*

*imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

- e. Bertanggung jawab. Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.
- f. Bahagia karena melayani. Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya.
- g. Memiliki harga diri. Harga diri (*dignity, self esteem*) merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana dia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah dia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.
- h. Tangguh dan pantang menyerah. Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka dia telah menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja. Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi tantangan dan tekanan (*pressure*), sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit, namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

### **3. Karakteristik Etos Kerja Islam**

Karakteristik etos kerja Islam didasarkan pada konsep iman dan amal shaleh. Yang membedakan etos kerja dalam Islam dengan etos kerja yang lain adalah terletak pada landasannya. Etos kerja Islam menggunakan Al-

Qur'an sebagai landasan utama. Karakteristik etos kerja Islam dapat dirumuskan sebagai berikut (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004).

a. Kerja merupakan penjabaran Aqidah

Kerja berlandaskan nilai beribadah hanya kepada Allah SWT adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalikan dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya (Tasmara, 2002). Manusia dikendalikan tidak dikendalikan oleh fisiknya, namun oleh sesuatu yang bersifat batin yang ada di dalam dirinya. Keyakinan dalam dirinyalah yang memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku manusia. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya orang yang tidak beragama yang memiliki etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang tersebut pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu yang menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Ajaran agama dapat menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Ciri-ciri seseorang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah:

1. Dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam.
2. Berperilaku sewajarnya
3. Teguh pendirian.
4. Menjalankan kewajiban dengan rasa tanggung jawab
5. Memiliki motivasi dalam hidup terutama motivasi ibadah dan hasrat untuk memperoleh kehidupan yang baik di akhirat nanti.

Demikian juga tinggi atau rendahnya etos kerja seorang muslim akan sangat tergantung kepada keyakinannya (imannya) kepada Allah SWT. Semakin tinggi dan semakin berkualitas keimanannya kepada Allah, maka akan melahirkan sebuah sikap yang ingin berusaha untuk

dapat memahami apa yang menjadi keinginan Allah yang ditunjukkan dalam Al-Qur'an, sunnah, untuk dijadikan pedoman dan tuntunan hidupnya di dunia, yang ditampilkan dalam kehidupan kesehariannya. Keimanan seorang muslim yang kokoh kepada Allah juga akan menjadikan Al-Qur'an menjadi satu-satunya pedoman hidup baik dalam beraqidah, beribadah, *bermuamalah* maupun berahlak dalam kehidupan bermasyarakat.

b. Bekerja dilandasi oleh ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber nilai. Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memainkan peranan urgen bagi yang lain. Ciri-ciri seseorang yang bekerja dengan dilandasi ilmu adalah:

1. Mampu membedakan sesuatu yang baik dan buruk, benar dan salah.
2. Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja
3. Displin

c. Bekerja dengan meneladani sifat-sifat *Ilahi*

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat *Ilahi* pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaikbaiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadi-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau

mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Dalam meneladani sifat-sifat *Ilahi* dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri Bekerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi itu juga serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Ciri-ciri seseorang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifat-sifat *Ilahiah* serta mengikuti petunjuk-Nya, yaitu:

1. Memiliki jiwa sosial dan demokratis
2. Mengembangkan kreativitas
3. Tawakkal kepada Allah SWT Memiliki sikap hidup kritis
4. Terbentuknya Etos Kerja Islam

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja. Selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar ini (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004). Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup yang mendasar dengan baik atau pengembangan potensi dirinya disertai dengan kesadaran yang mantap ataupun kurang mantap. Sehingga sikap mendasar itu bisa menjadi sumber motivasi dalam pembentukan karakter, kebiasaan, atau budaya kerja tertentu. Etos kerja diawali pada pembentukan keteladanan dimana disadari atau tidak disadari namun hampir setiap perilaku seseorang/pengusaha menjadi sorotan dan setiap orang mempunyai penilaian-penilaian tertentu yang mungkin sama atau berbeda terhadap gerak gerak seseorang/pengusaha. Penilaian tersebut bisa saja positif atau negatif (M. Syahrial Yusuf, 2010). Untuk memberikan keterangan lebih jelas bagaimana etos kerja manusia terbentuk, baik yang tanpa keterlibatan agama maupun yang bersifat Islami secara sederhana (tanpa menyertakan faktor-faktor yang mempengaruhi).



#### 4. Pandangan Al-Qur'an Tentang Etos Kerja Islam

Dalam Al-Qur'an tidak ada sama sekali ayat atau surah yang membahas secara spesifik tentang etos kerja, akan tetapi sebagai kitab suci terakhir yang berfungsi sebagai petunjuk, Al-Qur'an pasti memuat ayat-ayat yang memberi isyarat tentang etos kerja antara lain sebagai berikut:

##### a. QS. At-Taubah

Adapun ayat yang terkandung dalam QS. At-Taubah / 09: 105 tentang Etos Kerja yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah / 09: 105)

Ayat ini menjelaskan bahwa kita sebagai muslim harus bekerja keras dan tidak boleh malas-malasan dalam suatu urusan apapun apalagi dalam masalah ibadah. Karena amalan sekecil apapun yang dilakukan di dunia akan diperlihatkan diakhirat kelak sejelas-jelasnya. Dan perbuatan apapun di dunia akan diminta pertanggungjawaban di akhirat. Maka dari itu kita sebagai muslim harus bekerja dan beramal sekeras-kerasnya baik kepentingan dunia dan kepentingan akhiratnya.

##### b. Q.S Al- Kahfi

Etos kerja merupakan hal yang berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan positif, dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, sehingga nilai-nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Etos juga menunjukkan sikap dan harapan seseorang (raja). Secara hakiki, bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan *Ilahi* agar mampu menjadi

yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : “*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*” (QS. Al-Kahfi: 7).

Ayat ini juga mengetuk hati pribadi setiap muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan atau *field research*. Artinya melakukan penelitian dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan data atau informasi yang relevan. Pada prinsipnya penelitian lapangan bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam masyarakat (Mardalis, 2014). Dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung ke lokasi yaitu BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok untuk mengumpulkan dan mendapatkan data.

Dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif, dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu metode riset yang bertujuan untuk menjelaskan suatu peristiwa yang sedang berlangsung pada masa sekarang memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif. Pada penelitian ini, peneliti fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan Di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Maret – Juli 2023

#### **C. Subyek dan Obyek Penelitian**

##### 1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah narasumber, yang berarti orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi penelitian. (Moloeng, 2010: 132) Subyek pada penelitian ini

yaitu Karyawan di BMT Dana Mentari Muhamadiyah Kantor Layanan Cilongok

## 2. Obyek Penelitian

Obyek Penelitian adalah sesuatu yang dikenai penelitian atau sesuatu yang diteliti. (Anshori, dkk, 2020: 114). Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan BMT Dana Mentari Muhamadiyah Kantor Layanan Cilongok

## **D. Sumber Data**

### 1. Sumber data primer

Data primer adalah data yang hanya bisa peneliti dapatkan dari sumber pertama atau asli. (Siregar, 2017:8). Sumber tersebut adalah dari hasil observasi serta wawancara pada manajer, karyawan dan nasabah untuk memperoleh informasi terkait manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja islam karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok.

### 2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan bukan dari sumber pertama tetapi peneliti mendapatkannya dari sumber kedua atau melalui perantara orang lain. (Kurniawan, 2018:227). Sumber data ini mencakup data-data yang ada di website dan bahan-bahan kepustakaan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### 1. Observasi

Menurut Nasution: 1998 dalam (Sugiyono, 2022) (Metode Penelitian Kualitatif, 2022:106) menyatakan bahwa observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Observasi dilakukan secara langsung terhadap fenomena yang terjadi dilapangan. Dalam hal ini penulis akan mengobservasi tentang Strategi Manajemen SDM

dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Karyawan di BMT Dana Mentari Kantor Layanan Cilongok secara langsung ke-lapangan.

## 2. Wawancara

Wawancara didefinisikan Esterberg (Sugiyono, 2022) (Metode Penelitian Kualitatif, 2022:114) merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan peneliti untuk mengetahui suatu informasi yang lebih mendalam tentang bagaimana informan melihat suatu permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Untuk memperoleh data yaitu dilakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan seperti Manajer BMT serta Karyawan yang ada disana. Penulis menyiapkan daftar pertanyaan untuk diajukan secara langsung kepada para pihak yang bersangkutan.

## 3. Dokumentasi

Menurut Sugiono (2022) Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa foto, gambar, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya. Pada penelitian ini dokumentasi data berkaitan dengan gambaran umum pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok serta data-data yang bersangkutan dengan permasalahan.

## F. Uji Keabsahan Data

Uji Keabsahan data sangat diperlukan dalam penelitian kualitatif karena suatu penelitian tidak akan berarti tanpa adanya pengakuan atau tidak terpercayanya. Pengakuan pada penelitian ini dapat terletak pada keabsahan data penelitian yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini menggunakan uji keabsahan data triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri, guna keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Triangulasi yang digunakan peneliti yaitu triangulasi sumber dan triangulasi Teknik (Nugrahani, 2014: 115- 116).

1. Triangulasi sumber berarti triangulasi yang mengarahkan peneliti untuk menemukan data dari sumber yang berbeda agar data yang diperoleh lebih relevan karena diperoleh dari sumber yang beragam. Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik wawancara dengan manajer pusat dan beberapa karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.
2. Triangulasi teknik yaitu triangulasi yang digunakan untuk memperoleh data yang sejenis dengan teknik yang berbeda. Dalam hal ini, triangulasi teknik yang digunakan yakni dengan teknik wawancara, observasi, dan analisis data di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.

Peneliti dalam melakukan uji keabsahan data dimulai dengan mengumpulkan data melalui proses observasi, wawancara, dan dokumentasi yang kemudian dirangkum menjadi pokok-pokok yang penting dan akhirnya dapat ditarik kesimpulan mendalam mengenai strategi manajemen SDM dalam meningkatkan etos kerja islam karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2022).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai lapangan. Dalam hal ini Nasution (1988) menyatakan “Analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian”. Sedangkan Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya

sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verivication*.

#### 1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

#### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

#### 3. Penarikan Kesimpulan (*Conclucion Drawing/Verification*)

Langkah ke tiga menurut Miles dan Huberman berpendapat bahwa tahap verifikasi dan penarikan kesimpulan dari analisis data kualitatif adalah yang paling penting. Jika bukti substansial tidak ditemukan untuk mendukung pengumpulan data putaran berikutnya, temuan awal yang dikeluarkan akan direvisi. Namun jika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data dan menemukan bahwa kesimpulan awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan awal tersebut kredibel.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok**

Tahun 1995 adalah tahun bermunculannya BMT-BMT di Indonesia. Salah satu diantara ratusan BMT yang berdiri adalah BMT yang terbentuk dari sekumpulan muda Muhammadiyah yang bekerja sama dengan YBMM (Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah). Diantara nama-nama muda itu ialah: Achmad Sobirin, M.Sutopo Aji, Waryoto, Khomsahtun, Sudiro Husodo dan Nanang Yulianto. Keenam muda tersebut saling bekerja sama dalam proses pendirian BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto. M.Sutopo Aji, Nanang Yulianto dan Sudiro Husodo melakukan negosiasi ke Pimpinan Cabang Muhammadiyah Purwokerto Barat, selaku tuan rumah yg nantinya ketempatan kantor, serta aturan/prosedur dari YBMM bahwa BMT harus dibawah naungan PCM, sementara Sobirin dan Khomsahtun melaksanakan tugas magang ke BMT Khairu Ummah Leuwiliang Bogor atas rekomendasi dari YBMM Pusat. Setelah melakukan magang dan kami mendapatkan Surat Keputusan dari YBMM tentang pengesahan BMT Dana Mentari dibawah binaan YBMM tersebut maka kami berenam sepakat melakukan jadwal peresmian dan disepakati akan dilaksanakan pada hari Ahad, 01 Oktober 1995.

Beberapa persiapan administrasi dilaksanakan oleh M.Sutopo Aji diantaranya mengundang unsur-unsur PCM (Pimpinan Cabang Muhammadiyah), PDM (Pimpinan Daerah Muhammadiyah) dan menembus maka dilaksanakanlah Acara Peresmian/*Grand Opening* BMT 40 Dana Mentari PCM Purwokerto Barat yang waktu itu secara simbolis diresmikan oleh Ketua PDM Banyumas. Adapun hasil dari keputusan YBMM yang tertuang dalam surat pengesahan dan lampiran berupa susunan Pengurus dan tercatat sbb :

a. Pembina : Yayasan Baitul Maal Muhammadiyah Jakarta



b. Penanggungjawab : PCM Purwokerto Barat

c. Badan Pengawas

Ketua : H. Gunawan

Anggota : Saechun Saeradji

d. Badan Pengurus

Ketua : Achmad Sobirin

Wakil Ketua : Sutopo Aji

Sekretaris : Maryoto, SE

Bendahara : Khomsahtun

Pemasaran : 1. Nanang Yullianto  
2. Sudiro Husodo

Didalam SK Tersebut tertulis masa untuk 2 tahun dan tanggal berakhir 25 September 1997, dan bisa diangkat kembali, atau disesuaikan dengan Anggaran Dasar BMT Dana Mentari. Setelah adanya launching peresmian, kami berenam sepakat untuk membuka kantor operasional dan waktu itu menyewa ruang tamu Bapak KH. Syamsuri Ridwan yang kebetulan saat itu lagi menjabat ketua MUI Kabupaten Banyumas. Dalam perjalanan pembukaan kantor operasional ada satu kendala yang menyebabkan mundurnya Achamd Sobirin dan Waryoto meninggalkan BMT Dana Mentari dalam umur waktu 1 minggu. Setelah mundurnya Achmad sobirin dan Waryoto tinggal 4 orang pengurus dan dari keempat itu sepakat untuk menjadikan Sutopo Aji sebagai ketua karena beliau yang menduduki sebagai wakilnya.

Kantor operasional tetap berjalan dan buka dengan pembagian tugas, Sutopo Aji, Sudiro Husodo dan Nanang yang bertugas diluar, sedangkan Khomsahtun yang mengelola didalam. Seiring perjalananpun Sudiro Husodo dan Nanang meninggalkan BMT Dama Mentari dalam kondisi yang masih seumuran jagung. Dengan inisiatif Sutopo Aji dan Khomsahtun BMT menambah pengurus atau karyawan dan masuklah Rachmat Sofyan pada bulan November 1995 dan Indiyani Nur Chasanah pada bulan Desember 1995. serta Suyatman bulan Maret 1996. Dengan penambahan karyawan tersebut

operasional tetap berjalan tertatih-tatih dengan keterbatasan kemampuan Keuangan dan ketrampilan Pengurusnya.

Namun karena didorong adanya semangat perjuangan dan rasa tanggung jawab pengurus kamipun terus tergerak untuk mengembang amanah itu. Pada bulan Mei 1997 kami menambah lagi satu Karyawan Bapak Paryanto. Dalam perjalanan itu perjuangan Kami mendapat dukungan dan pembinaan Dompot Dhuafa Republika yang waktu itu merangkul BMT Dana Mentari dengan mengajak kerjasama dalam hal Tebar Hewan Kurban dan training bagi Menejer dan Karyawan. Setelah berjalan hampir 2 tahun kami berfikir untuk membuat Badan Hukum/Legalitas Usaha yang waktu itu ada beberapa alternatif yaitu PT, CV atau Koperasi. Dan dari ke 3 bentuk itu alternatif termudah adalah Koperasi. Maka kami pun tergerak untuk mengurus legalitas melalui Dinas Koperasi dan resmilah terbentuk Koperasi dengan Nama KSU (Koperasi Serba Usaha Dana Mentari) dengan SK Dari kemenkop sbb :

No. : 13246/BH/KWK.11/IX/1997

Tanggal : 15 September 1997

Pengurus di Anggaran Dasar Sbb :

Ketua : M.Sutopo Aji

Wakil Ketua : Drs. Zaenuri Ahmad

Sekretaris : Indiyani NC

Bendahara : Khomsahtun

Bendahara II : Eko Suprpto

Namun dari wakil ketua dan bendahara II tidak pernah aktif. Dengan adanya SK dari Dinas Koperasi kamipun mendapat binaan-binaan manajemen dan keuangan diantaranya adanya proyek P2 (Proyek Pengembangan Kerjaan) yang waktu itu diberi Dana sebesar Rp 5.000.000,00 (Lima Juta Rupiah), kemudian tahun 1998 dapat Proyek P3T (Proyek Pengembangan Padi Terpadu) yang waktu itu karyawan diikutkan dalam proyek tersebut dan dibayar oleh proyek tersebut selama 7 bulan sebesar Rp 300.000,00 (Tiga Ratus Ribu Rupiah) diantara karyawan yang ikut dalam proyek itu Khomsahtun, Indiyani

NC dan Paryanto. Proyek yang ketiga adalah dari Dinas Koperasi dimana kami diberi hak untuk menjual beras waktu itu dan bisa memperoleh keuntungan yang lumayan. Alhamdulillah dengan bantuan Dinas Koperasi dan dukungan dari para anggota KSU BMT Dana Mentari Purwokerto bisa menembus ke angka BEP (*Break Even Point*) tahun 1998 dan pada tahun 1999 kami sudah bisa membagikan laba kepada Anggotanya tahap demi tahap sampai sekarang.

Saat ini kantor pusat BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto yang berkantor pusat di Jl. Kapten Pattimura No. 392 Telp/Fax. (0281) 6575200 Karanglewas, untuk saat ini telah memiliki 7 (tujuh) kantor cabang, diantaranya yang beralamat di :

- a. Jl. Jend. Soedirman Kios Pasar Pon No. 11-12 Telp. (0281) 625604 Purwokerto.
- b. Jl. Kapten Pattimura No. 392 Telp/Fax. (0281) 6575200 Karanglewas.
- c. Jl. Dr. Suparno No. 90 Telp. (0281) 6576859 Karangwangkal, Purwokerto Utara.
- d. Jl. Raya Cilongok kios sentra komoditi 6A Permasidi Telp. (0281) 655157, Cilongok.
- e. Jl. Larangan Kec. Kembaran Telp. (0281) 6511660, Kembaran.
- f. Jl. Menteri Supeno RT 03 RW 06 Sokaraja Tengah, Sokaraja Telp. (0281) 6541468.
- g. Jl. Alwi Zaenudin No.7 Ajibarang Wetan (Komplek Taman Kota) Telp. (0281) 5705523 Ajibarang. (Khomsahtun, 2021).

## **2. Visi dan Misi**

### **a. VISI**

“Menjadi Lembaga Keuangan Ekonomi Syariah Yang Handal.”

### **b. MISI**

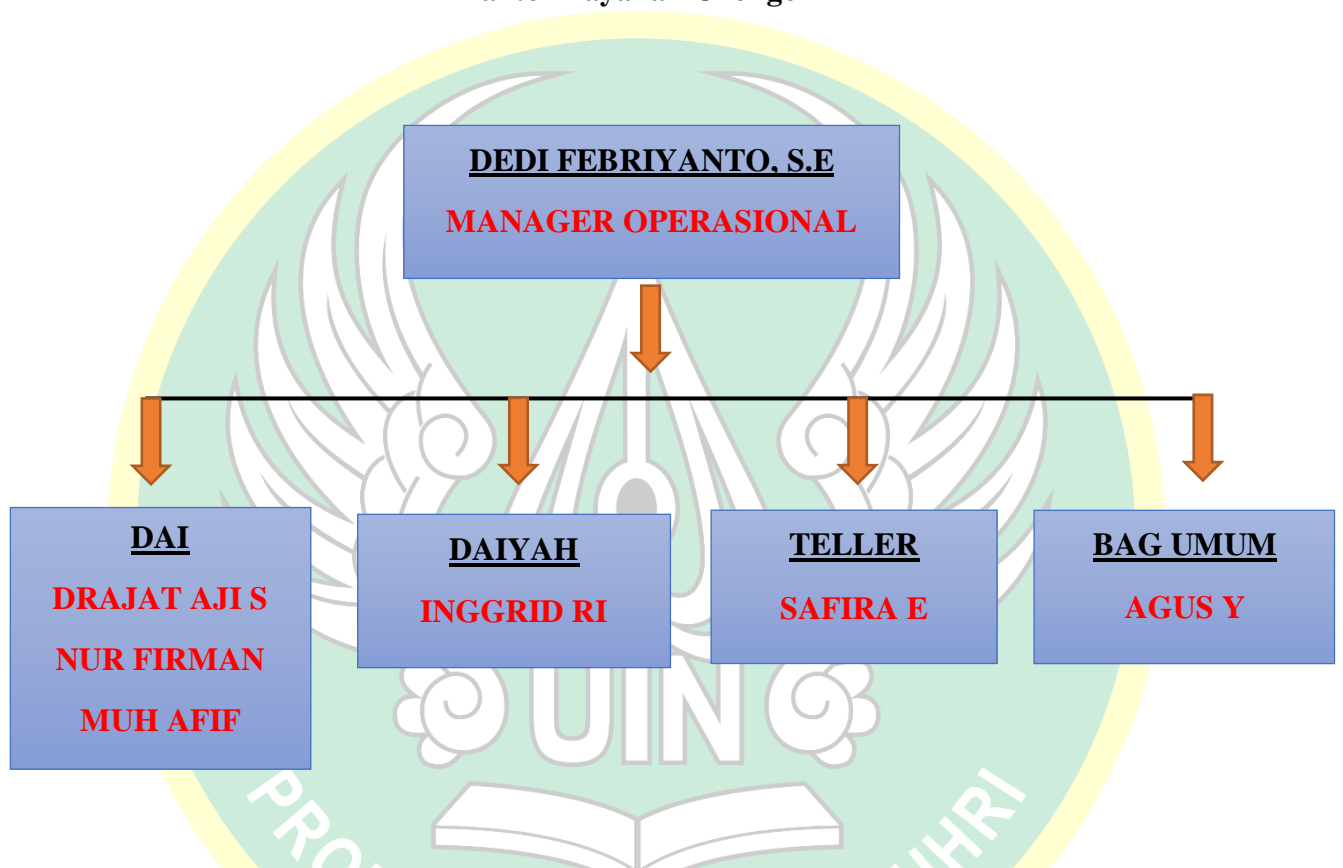
- 1) Pemberdayaan Ekonomi Syariah.
- 2) Peningkatan Sumber Daya Manusia.
- 3) Penggunaan Informasi Teknologi Berbasis Syariah.

### 3. Struktur Organisasi

Tabel 4

#### Struktur Organisasi BMT Dana Mentari Purwokerto

##### Kantor Layanan Cilongok



Tugas masing-masing bagian yang ada didalam struktur organisasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok :

a. RAT (Rapat Anggota Tahunan)

RAT adalah kekuasaan tertinggi didalam BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok beranggotakan orang-orang yang menjadi anggota atau nasabah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok yang menyetorkan simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan khusus. Pada rapat, semua anggota memiliki hak suara yang sama dan keputusan berdasarkan musyawarah.

b. Badan Pengawas

Badan pengawas melakukan pengawasan atau kontrol terhadap semua kegiatan usaha operasional dan pembiayaan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok. Dalam mengamankan dan mengembangkan *asset* agar dapat dicapai dengan sebaik-baiknya, sekaligus agar pelaksanaan operasional dan pembiayaan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok berjalan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang sudah ditetapkan serta tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

c. Badan Pengurus

Badan pengurus dibentuk dalam rapat anggota pengurus atau persetujuan rapat anggota untuk menunjuk seseorang melaksanakan tugas pimpinan harian dalam usaha kegiatan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok..

d. Manager Umum

Posisi manager umum dalam struktur organisasi berada dibawah badan pengurus, bersama-sama dengan manager akuntansi dan manager *marketing* merumuskan kebijakan bagi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok..

e. Manager *Marketing*

Posisi manager *marketing* adalah dibawah badan pengurus bertugas dan bertanggung jawab merencanakan, mengontrol, dan mengkoordinir serta melaksanakan proses pemasaran untuk mencapai target dan mengembangkan pasar secara efektif dan efisien.

f. Manager *Accounting*

Posisi manager *accounting* dalam struktur organisasi berada dibawah badan pengurus yang bertugas dan bertanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, memonitor, dan mengevaluasi sistem kerja *accounting* untuk pengolahan data keuangan dan neraca rugi-laba perusahaan. Menganalisa dan menghitung segala sesuatu yang berhubungan

dengan keuangan dan laporan keuangan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.

g. Manager Cabang

Posisi manager cabang dalam struktur organisasi yaitu dibawah badan pengurus membawahi langsung bagian marketing, bagian pembiayaan dan teller. Manager cabang yang ada di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok memiliki jabatan sebagai manager operasional.

h. Bagian Administrasi *Legal* dan Personalia.

Merencanakan, mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang administrasi, *legal*, dan personalia yang berhubungan dengan pihak internal dan eksternal serta meningkatkan profesionalitas SDM BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.

i. Staf Pemasaran (*Marketing*)

*Marketing* atau staf pemasaran merupakan unit kerja bagian pemasaran, posisi dalam organisasi dibawah manager cabang. Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hal analisis yang telah, Melayani permohonan penyimpanan dana (tabungan dan deposito) dengan bekerjasama dengan bagian layanan mitra usaha, dan Melakukan sosialisasi seluruh produk BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok dan melakukan upaya kerjasama dengan pihak atau lembaga lainnya.

j. Administrasi Pembiayaan

Administrasi pembiayaan merupakan unit kerja bagian pemasaran, posisi dalam organisasi dibawah manager cabang. Jabatan administrasi pembiayaan yaitu mengelola administrasi data mitra usaha, melakukan proses pembiayaan mulai dari pencairan sampai pelunasan, serta membuat akad-akad dan surat-surat perjanjian.

k. Kasir (*Teller*)

Kasir atau teller adalah unit bagian kerja operasional, posisi kasir atau *teller* berada dibawah manager cabang. Jabatan *teller* yaitu merencanakan

dan melaksanakan seluruh transaksi yang sifatnya tunai, Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas., Terelesaikannya laporan kas harian, Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi, dan Menerima setoran dan penarikan tabungan.

#### 4. Produk-Produk

##### a. Produk Simpanan

##### 1) Simpanan Dengan Bagi Hasil

###### a) Simpanan Umat

Merupakan simpanan dana pihak ketiga yang dapat dipergunakan oleh BMT dimana anda akan mendapatkan bagi hasil dari pendapatan atas dana tersebut. Dana tersebut bisa diambil sewaktu-waktu.

###### b) Simpanan Pendidikan

Merupakan simpanan yang diperuntukan bagi anda para pelajar yang akan mempersiapkan dana untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

###### c) Simpanan Pesiapan Qurban

Simpanan Qurban merupakan simpanan yang ditujukan untuk ibadah penyembelihan Qurban. Bisa perorangan maupun kelompok *majlis ta'lim*. Simpanan ini hanya bisa diambil pada saat menjelang hari Raya Idul Adha.

###### d) Simpanan *Walimah*

Merupakan simpanan yang disediakan untuk pernikahan anda dengan calon suami/istri anda dan akan mendapatkan bagi hasil tiap bulan. Dana tersebut boleh diambil menjelang hari pernikahan.

###### e) Simpanan Hari Tua

Simpanan ini ditujukan untuk kepentingan dihari tua/ masa pensiun. Bagi hasil diperhitungkan tiap bulan.

###### f) Simpanan Haji/Umroh

Simpanan Haji/Umroh merupakan simpanan yang ditujukan untuk ibadah Haji/Umroh.

g) Simpanan Ibu Bersalin

Simpanan ini dikhususkan untuk ibu-ibu yang akan melahirkan putra-putrinya.

- h) Semua jenis simpanan diatas, setoran awal minimal Rp 10.000,- dan selanjutnya Rp 5.000,- *Nisbah* untuk seluruh simpanan No. a s.d g = 35:65

**2) Simpanan Berjangka**

Simpanan berjangka merupakan, simpanan dana pihak ketiga baik perorangan, lembaga pendidikan, masjid dll, yang besar dan jangka waktu ditentukan. Penarikan hanya boleh dilakukan pada tanggal jatuh tempo, apabila diluar ketentuan maka akan dikenakan biaya *pinalty* sebesar 25% dari bagi hasil yang dibagikan pada bulan terakhir.

Jangka waktu 1,3,6, dan 12 bulan

Jumlah minimal Rp 1.000.000,-

Nisbah bagi hasil

1 bulan = 38 : 62

3 bulan = 40 : 60

6 bulan = 45 : 55

12 bulan = 50 : 50

**3) Simpanan Wadiah dan ZIS**

a) Simpanan *Wadiah Yad Dhommanah*

Baik perorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja si pemilik menghendaki pemilik dana tidak berhak menuntut hasil apapun dari BMT. BMT hanya memberikan bonus kepada pemilik dana.

b) ZIS

Simpanan amanah hari akhir merupakan simpan amanah yang merupakan zakat, infak, shadakah, dan wakaf. Dimana BMT akan menyalurkan ke para *mustahik* / orang yang berhak menerimanya. Dana simpanan ini akan digunakan untuk Pijaman *Qordh Al-Hasan*



Sumbangan kegiatan sosial/keagamaan. Biaya penutupan rekening sebesar Rp. 10.000,-.

## **b. Pembiayaan**

BMT Dana Mentari Kantor Layanan Cilongok menyalurkan produk pembiayaan dengan bermacam-macam akad sebagai berikut:

### 1) Pembiayaan *Murabahah* (jual beli)

Pembiayaan *murabahah* merupakan jual beli barang pada saat harga asal (harga perolehan) dengan tambahan keuntungan (*margin*) yang telah disepakati oleh kedua belah pihak (penjual dan pembeli). Karakteristiknya yaitu penjual harus memberi tahu berapa harga produk yang dibeli dan menentukan suatu tingkat keuntungan sebagai tambahannya.

### 2) Pembiayaan *Ijarah* (sewa)

Pembiayaan *ijarah* merupakan kepemilikan hak atas manfaat dari penggunaan sebuah *asset* sebagai ganti pembayaran. Pengertian sewa (*ijarah*) adalah sewa atas manfaat dari suatu aset, sedangkan sewa beli (*ijarah wa iqtina*) atau disebut juga dengan *ijarah muntahiya bi tamlik* yaitu sewa yang berakhir dengan pemindahan kepemilikan.

### 3) Pembiayaan *Mudharabah* (bagi hasil)

Pembiayaan *mudharabah* merupakan akad kerjasama atau perniagaan antara pihak pemilik dana (*shahibul maal*) sebagai pihak yang menyediakan modal dana sebesar 100% dengan pihak pengelola modal (*mudharib*), untuk usaha dengan porsi keuntungan akan dibagi bersama (*nisbah*) sesuai dengan kesepakatan dimuka dari kedua belah pihak.

### 4) Pembiayaan *Musyarakah* (*syirkah*)

Pembiayaan *musyarakah* adalah suatu bentuk akad kerjasama perniagaan antara beberapa pemilik modal untuk menyertakan modalnya dalam suatu usaha, yang dimana masing-masing pihak memiliki hak untuk ikut serta dalam pelaksanaan manajemen usaha tersebut.

5) Pembiayaan *Al-Qardh* (pinjam meminjam)

Pembiayaan *al-qardh* merupakan jenis pembiayaan melalui peminjaman harta kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan.

6) Pembiayaan *Ar-Rahn*

Pembiayaan *ar-rahn* yaitu menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas harta yang diterimanya. Menurut Bank Indonesia *rahn* adalah akad penyerahan barang atau harta (*mahrnun*) dari nasabah (*rahim*) kepada bank (*murtahin*) sebagai jaminan sebagian atau seluruh hutang.

**c. Layanan Lain-lain**

Selain melayani penerimaan simpanan dan pembiayaan, BMT Dana Mentari Kantor Layanan Cilongok juga dapat melayani pembayaran (tagihan) sebagai berikut :

- 1) Pembayaran rekening listrik, air, telepon. Dengan sistem online dan pembayaran yang cepat dan mudah.
- 2) Penjualan atau agen gas LPG berlokasi di pasar manis.

**B. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam**

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sangat diperlukan dalam pengembangan suatu tatanan serta sebagai acuan dalam menjalankan roda organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Jika MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) tidak ada dalam suatu organisasi, maka niscaya terjadi pola yang tidak beraturan sehingga tidak mampu berjalan sesuai apa yang diinginkan bersama.

Agar tercapainya tujuan penelitian, peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melaksanakan wawancara dan observasi kepada narasumber dalam kegiatan operasional perusahaan. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka peneliti menguraikan beberapa aspek yang dapat diukur yaitu perencanaan,

pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan (Terry,1993) yaitu sebagai berikut:

### **1. Tahap Perencanaan (*Planning*)**

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok mengedepankan nilai nilai Islam dalam mengembangkan visi dan misi sebagaimana pernyataan dari Bapak Dedi sebagai manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok, awal berdirinya BMT merupakan lembaga keuangan syariah yang notabnya Islami. Maka dari itu di awal berdirinya BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok berikhtiar untuk menentukan visi dan misi sesuai dengan ajaran Islam. Dalam *planning* SDM kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi dan peran yang diperlukan untuk mencapainya. Sebagaimana pernyataan dari Bapak Dedi Febriyanto selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok sebagai berikut :

*Dari pusat manajemen disini kan disetiap awal tahun dan diakhir tahun itu sudah direncanakan program dan tentu harus disesuaikan dengan visi misi bmt. Ketika dalam planning sdm pun harus menyesuaikan visi, misi tentu harus sesuai dengan ajaran Islam dan dilakukan evaluasi di akhir tahun apakah perencanaan yang awal kita buat apakah sudah tercapai sudah melampaui kalau belum apa yang menjadi PR tahun berikutnya. Dan untuk hal ini juga nanti dimusyawarahkan dan dirapatkan lagi dengan anggota, dan dalam hal perencanaan semuanya punya tanggungjawab masing-masing kenapa nantinya planning diawal tadi itu tidak tercapai (Febriyanto, 19/06/23).*

Setiap Lembaga atau perusahaan tentunya memiliki tujuan jangka Panjang untuk perkembangan Lembaga atau perusahaan tersebut. BMT sendiri memiliki tujuan jangka Panjang yang sangat menarik terdapat pada visi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Menjadi Lembaga Keuangan Ekonomi Syariah Yang Handal. Hal ini memastikan keselarasan antara tujuan jangka panjang organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan mencari SDM yang islami berakhlak serta berkepribadian baik.

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok ini dalam *planning* SDM disesuaikan dengan nilai-nilai Islam dalam mengembangkan visi dan misi BMT harus dipertanggungjawabkan semuanya jika dalam hasil/*output*nya tidak sesuai. Hal ini sesuai dengan nilai yang terkandung dalam Etos Kerja Islam yaitu penuh tanggung jawab karena didalam bekerja yang sudah dipercayakan kepada karyawan sehingga secara moral bekerja harus dengan benar dan penuh tanggungjawab.

## 2. Tahap Pengorganisasian (*Organizing*)

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok dalam tahap pengorganisasian harus disesuaikan dengan pembagian kerja, penempatan kerja dan wewenang tanggungjawab. Dalam pengorganisasian SDM kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi dan peran yang diperlukan untuk mencapainya. BMT sebagaimana pernyataan dari Bapak Dedi selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok sebagai berikut :

*Tentu, dalam bekerja harus disesuaikan dengan bidang masing-masing atau keterampilannya. Dan semuanya juga harus belajar dan terus belajar. Tidak serta langsung bisa itu tidak. Namun jika disini rekan ada kesulitan dalam bekerja maka karyawan lainnya ikut membantu dalam dalam artian jika tugas masing-masing sudah selesai. Dari sisi tanggungjawab dan wewenang di sesuaikan dengan struktur organisasi (Febriyanto, 19/06/23).*

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan narasumber, peneliti mendapatkan hasil dalam pengorganisasian SDM di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok sudah sesuai dengan nilai yang ada pada Etos Kerja Islam dalam Kerja adalah bertanggungjawab. Hal ini dibuktikan bahwa pengorganisasian dilaksanakan berdasarkan pembagian tugas sesuai dengan bidang dan kemampuan/keterampilannya masing-masing. Namun dalam hal ini tidak menutup kemungkinan jika ada rekan kerja yang sedang kesulitan karyawan boleh membantu asalkan tugas pokok karyawan diprioritaskan terlebih dahulu.



Gambar 1 Pelantikan Manajer KSU BMT Dana Mentari Muhammadiyah

### 3. Tahap Pelaksanaan

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok dalam tahap pelaksanaannya meliputi, *rekrutment*, seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi yaitu sebagai berikut :

#### a. *Rekrutment*

Pelaksanaan *rekrutment* dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat sensitif karena berkaitan dengan masa depan perusahaan oleh karena itu proses *rekrutment* harus dilakukan dengan mengikuti alur atau SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah di buat perusahaan. Dalam pelaksanaan proses *rekrutment* memiliki alur atau SOP sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Dedi sebagai manajer BMT sebagai berikut :

*Untuk karyawan yang pasti ada lowongan sesuai dengan jobdesk kebutuhan kantor kita. Saat ini kemarin kita buka lowongan kerja dan sesuai dengan berkas dan kelengkapannya. Nanti ada seleksi semuanya. Pertama seleksi administrasi, kalau sesuai dengan kriteria perusahaan nanti lolos, kedua dengan tes tertulis nanti sifatnya ada kebudayaan islam, fikih, bagian wawasan umum, ketiga tes wawancara dan baca Al-Quran. (Febriyanto, 19/06/23).*

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi selaku manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok dapat disimpulkan bahwa, Pertama, BMT akan membuat pengumuman lowongan kerja dengan segala persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar kerja. Selanjutnya, calon pelamar kerja akan mengumpulkan dokumen persyaratan yang akan dikirimkan langsung melalui link g.form dalam tahap ini akan melakukan proses seleksi dokumen dengan menilai langsung sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan BMT.

Kedua, setelah proses administrasi berkas telah selesai, bagi peserta yang lolos akan dites tertulis. Tahapan-tahapan inilah yang harus di ikuti seluruh calon pelamar tanpa memandang saudara, teman atau pun karyawan dan lain sebagainya agar sesuai dengan prinsip mengedepankan nilai-nilai keadilan pada saat proses *recruitment* sebagai mana yang telah disampaikan oleh bapak Dedi sebagai manajer.

Ketiga, tahap wawancara, peserta yang lolos akan diwawancara tentang wawasan umum dan ke BMT an serta membaca Al-Qur'an tahap inilah yang membuat berbeda karena unik dipandang sangat islami dalam tahapan *regruitment*.

Kemudian tahap terakhir yaitu pengumuman kelolosan biasanya untuk yang sudah lolos nanti diminta untuk melengkapi berkas yang sebelumnya masih belum terpenuhi.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan narasumber, peneliti mendapatkan hasil dalam tahap *regruitment* SDM di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok Tahapan-tahapan inilah yang harus diikuti seluruh calon pelamar tanpa memandang saudara, teman atau pun karyawan dan lain sebagainya agar sesuai dengan prinsip BMT mengedepankan nilai-nilai keadilan dan kejujuran pada saat proses *recruitment* hal ini sesuai dengan Etos Keja Islam Kerja adalah kejujuran.

## **b. Seleksi**

Dalam menjalankan proses seleksi sebagaimana yang disampaikan Bapak Dedi sebagai manajer operasional mengatakan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok memegang prinsip keadilan dan kejujuran dalam hal ini proses seleksi akan dilakukan dengan melakukan penilaian berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan BMT seperti wajib beragama muslim, berhijab bagi yang wanita, sholat 5 waktu dan bisa mengaji dan yang paling terpenting memiliki akhlak dan kepribadian yang baik. Hal ini seperti yang dijelaskan dalam wawancara dengan Bapak Dedi selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok sebagai berikut :

*Dalam proses seleksi dilakukan secara adil dan jujur. Kita ada SOP baik secara garis keturunan setiap karyawan terus kita punya anak, ade tidak bisa menjadi karyawan dalam satu kantor harus orang lain karena efeknya nanti dibagian keuangan dikhawatirkan akan timbul kongkalikong atau tanda kutip untuk melindungi yang sifatnya pribadi (Febriyanto, 19/06/23).*

Dalam proses seleksi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok berusaha semaksimal mungkin untuk memegang amanah dengan jujur dan adil. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Afif sebagai *Dai/Marketing* menyatakan bahwasanya sudah sesuai dengan Etos Kerja Islam yaitu adil dan jujur dalam melaksanakan proses seleksi. Pernyataan serupa di perkuat oleh Ibu Safira sebagai *Teller* BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menyatakan BMT sudah adil, tidak pilih-pilih dan sesuai kriteria yang di butuhkan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok.

*Menurut saya proses seleksi dilakukan secara adil.karena saya juga termasuk bukan orang dalem mba saya murni dari luar (Afif, 20/06/23).*

## **c. Pelatihan dan Pengembangan**

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok diperoleh data sebagai berikut :

*Ketika sudah lulus seleksi yang pertama ada tahap training, training 3 (tiga) bulan selama dalam training itu harus menyesuaikan sesuai target kita jadi kelihatan calon karyawan ini masuk menjadi karyawan tidak yang sebelumnya kita sampaikan dulu, sebelum training itu kita sudah dibekali seminggu mengenai materi-materi ke bmt an dan dilapangan itu seperti apa, ketika training sudah lolos 3(tiga) bulan nanti diangkat karyawan kontrak selama 2 (dua) tahun. Dan ketika sudah lolos baik kontrak dan tetap kita ada pelatihan dari pusat di setiap 1 (satu) bulan sekali di rabu pertama semacam diklat. (Febriyanto, 19/06/23).*

Proses pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang pertama yaitu Pembekalan. Pembekalan dilakukan pada saat lolos seleksi pertama dan diterima sebagai karyawan. Proses pembekalan dilakukan selama seminggu. Proses ini dilakukan untuk pengenalan materi-materi ke BMT an mulai dari sejarah, produk, visi-misi serta perkembangan BMT Dana Mentari muhammadiyah. Selanjutnya materi pelaksanaan dilapangan mulai dari bagaimnaa cara promosi terkait produk atau layanan, bagaimana berinteraksi langsung dengan nasabah, dan mengunjungi nasabah untuk membangun hubungan yang lebih dekat.

Kedua, yaitu *training*. Proses *training* dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Karyawan dari tiga bulan dinilai apakah sudah melaksanakan tugas sesuai SOP. Dan target perusahaan apakah sudah tercapai atau belum. Dari proses *training* inilah manajer tau perkembangan karyawan dari hasil yang diperoleh selama 3 (tiga) bulan apakah memang betul-betul layak dijadikan karyawan atau belum. Kemudian ketika lolos dalam proses *training* akan diperpanjang masa kerjanya menjadi karyawan kontrak selama 2 (dua) tahun.

Ketiga, Proses Diklat dengan pembelajaran. Proses ini dilakukan setiap bulan sekali. Dan dihadiri baik oleh karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Proses ini dilakukan dengan *sharing* pengalaman terkait dilapangan, kendala dilapangan seperti apa, dan jika ada produk baru akan dikenalkan SOP nya seperti apa kelebihan kekurangan seperti apa dan nantinya akan dilakukan oleh Divisi *Marketing*.



Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan proses pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok yaitu pembekalan, *training*, dan diklat. Dalam tahapan ini dilakukan dilakukan agar SDM mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan yang di harapkan, selanjutnya dengan *jobdesk* yang lebih berat lagi dengan harapan mampu mengembangkan kemampuannya dalam menangani amanah tugas yang lebih sulit nantinya.

#### **d. Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok berpegang teguh pada nilai keadilan dan kejujuran dengan melihat beban kerja yang di berikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Dedi sebagai manajer menyampaikan bahwa, untuk menentukan besaran kompensasi BMT memberikan seadil mungkin, karena kompensasi adalah hak karyawan yang harus BMT penuhi dan sebagai amanah kepada BMT. Maka dari itu BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok akan adil dan amanah dalam memberikan besaran kompensasi sebagai mana yang telah di tetapkan undang-undang ketenagakerjaan untuk besaran yang diberikan masih normal. Sesuai dengan pernyataan dari Bapak Dedi sebagai Manajer sebagai berikut :

*Standar untuk masalah gaji masih normal sesuai dengan perundang undangan ketenagakerjaan tapi ketika memenuhi target dari perusahaan tentu ada reward/bonus yang nanti diberikan setiap akhir bulan dan tahun. Dan nanti juga diberikan ranking tentang penilaian kinerja. Untuk gaji pertama sesuai dengan UMR dan nanti ada reward/bonus sesuai dengan target (Febriyanto, 19/06/23).*

Hal serupa pun disampaikan oleh Bapak Afif selaku *da'i/marketng*, dalam menentukan besaran kompensasi disesuaikan dengan UMR yang membedakan hanya tunjangan dan *reward*, ketika target dari BMT tercapai otomatis gaji diterima lebih banyak. BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok sangat berpegang teguh pada

nilai-nilai Islam dengan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan secara adil dan jujur.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, peneliti mendapatkan hasil bahwa BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok telah memberikan kompensasi dengan adil kepada karyawan dan menjalankan tanggungjawabnya secara baik. Pernyataan ini pun di perkuat oleh Ibu Safira yang menyatakan bahwa BMT telah memberikan kompensasi secara adil dan tanggungjawab.

#### **4. Tahap Pengawasan (*Controlling*)**

##### **a. Penilaian Kinerja**

Dalam penilaian kinerja dilakukan oleh manajer kantor layanan setiap semester. Tentu tanggung jawab harus sesuai dengan *jobdesknya* dan juga sesuai dengan SOM/SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dan itu harus ditaati dan semisal tidak ditaati tentu dengan adanya *punishment* dengan adanya sanksi yang diberikan. Kemudian dari kedisiplinan, poin yang dinilai yaitu dari absen. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi selaku manajer BMT sebagai berikut :

*Berangkat jam 07.45 harus sudah di kantor dan absen hanya dibuka sampai jam 09.00 jadi setiap keterlambatan ada dendanya. Jadi pertama dapat sanksi finansial 1 menit Rp.1000 dan jika terlambat sampai 1 jam dianggap tidak berangkat. Kedua dapat mempengaruhi penilain kerja per semester dan nantinya akan dirangking dengan nilai yang tinggi artinya karyawan memiliki kinerja yang bagus serta sebaliknya (Febriyanto, 19/06/23).*

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi, poin kedisiplinan juga penting dan harus ditaati oleh semua karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok karena akan mempengaruhi penilaian kinerja per semester dan nantinya akan dirangking pada setiap karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi selaku Manajer di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok adalah sebagai berikut :

*Penilaian masuk ke semester, jadi nanti ada poin pengembangan, ada penguasaan materi, penguasaan hasil, kedisiplinan, dan tanggungjawab (Febriyanto, 19/06/23).*

Jadi untuk penilaian kinerja yang dinilai yaitu poin pengembangan, ada penguasaan materi, penguasaan hasil, kedisiplinan, dan tanggungjawab.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan proses penilaian kerja SDM yang dilakukan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok sesuai dengan etos kerja islam yaitu bekerja dengan disiplin tuntas penuh integritas yang mana penilaian akan dilihat secara objektif sebagaimana karyawan dapat menunjukkan pekerjaannya secara tuntas dan bersungguh-sungguh, punya semangat yang tinggi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya selanjutnya dipertimbangkan dengan metode penilaian berdasarkan ranking sesuai kinerja karyawan.

#### **b. Evaluasi**

Evaluasi dalam sebuah lembaga atau perusahaan adalah tahapan akhir yang paling penting, untuk dapat mengukur, mengoreksi dan memperbaiki kinerja suatu lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam tahapan evaluasi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi selaku Manajer BMT yaitu sebagai berikut:

*“Evaluasi dilakukan di awal tahun, tahap evaluasi yang di evaluasi yaitu dari sistem hasil/output, laporan keuangan, Kinerja, apa yang menjadi kekurangan tahun kemarin itu akan diperbaiki diawal tahun, dan apa yang menjadi tuntutan pusat semisal tidak tercapai nanti dievaluasi apasih yang menjadi faktor penghambat apa sih penghambat kekurangannya nah dari sini lah akan diperbaiki diawal tahun.” (Febriyanto, 19/06/23).*



Gambar 2 Rapat Anggota Tahunan

Evaluasi dari sisi hasil/*output* dapat dilihat pada banyaknya nasabah dalam menabung, pembiayaan bermasalah setiap tahun menurun, serta target tercapai setiap tahun. Kemudian dari evaluasi pada laporan keuangan dalam menyampaikan hasil laporan keuangan kepada para *stakeholder* apakah laba sudah meningkat dari tahun kemarin, dari laporan keuangan juga dilakukan secara teliti dan penuh dengan cermat dengan analisis angka sehingga tidak terjadi selisih, dan untuk mengukur kinerja keuangan sebagai perbandingan dari tahun sebelumnya. Kemudian dari sisi evaluasi kinerja, apa yang menjadi kekurangan tahun kemarin itu akan diperbaiki diawal tahun, dan apa yang menjadi tuntutan pusat semisal tidak tercapai nanti dievaluasi apasih yang menjadi faktor penghambat apa sih penghambat kekurangannya nah, dari sinilah akan diperbaiki diawal tahun.

### **C. Peningkatan Etos Kerja Islam pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok**

Adapun para karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok juga telah menunjukkan peningkatan etos kerja Islam dalam melakukan pekerjaannya. Dari indikator yang dikemukakan oleh Toto Tasmara (2002), Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok dalam peningkatan etos kerja Islam ditunjukkan sebagai berikut :

## 1. Memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas)

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok menampakkan keikhlasannya dengan bekerja sungguh-sungguh. Hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok selalu bekerja dengan sungguh sungguh dengan mengedukasi konsep ekonomi syariah kepada masyarakat khususnya cilongok disertai dengan misi perusahaan dengan melayani nasabah secara sabar dengan penuh keikhlasan (Dedi, 19/06/2023).

Hal ini diperkuat dengan Narasumber kedua yaitu dengan Bapak Muhammad Afif dari bagian *Marketing* menjelaskan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Cilongok selalu bekerja dengan ikhlas dibuktikan dengan tidak mengeluhkan terkait pada gaji yang didapatkan. Hal ini dapat diuraikan bahwa meskipun dalam hal pekerjaan terdapat tantangan dan kesulitan dengan tidak mengeluh akan memberikan sikap positif pada karyawan dan akan mendorong energi positif pada rekan kerja sehingga akan mempengaruhi *mood* karyawan bagus sehingga kerjasama terjalin lebih baik. Hal ini serupa dengan pernyataan dari informan kedua yaitu sebagai berikut :



Gambar 3 Tour Karyawan & Karyawati BMT Dana Menter Muhammadiyah

Dari narasumber kedua menyatakan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menciptakan etos kerja Islam dengan serius dan ikhlas. Narasumber menyatakan bahwa rasa kekeluargaan yang tinggi dan kental yang membuat narasumber mencintai pekerjaan. Karena jika ketika bekerja dilandasi dengan rasa nyaman otomatis kecintaan pada

pekerjaan akan tumbuh dan bekerja akan penuh dengan ikhlas (Afif, 20/06/2023).

Keterangan dari narasumber kedua dapat diperkuat dengan Narasumber ketiga yaitu dari Ibu Safira Erviyani sebagai *Teller*, menjelaskan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Cilongok menciptakan etos kerja Islam dengan cara bekerja dengan ikhlas dan dibuktikan dengan cara mengerjakan pekerjaan secara sukarela. Ketika didasari dengan syukur maka secara otomatis sebagai karyawan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan (Safira, 23/06/2023).

## 2. Memiliki Kejujuran

Dalam kondisi sekarang, dengan banyak tuntutan dari banyak faktor ekonomi, budaya, gaya hidup, modernitas terus berlanjut tentang apa dan bagaimana yang menyebabkan atau mempengaruhi perilaku tidak jujur, salah satunya adalah “keputusan” seseorang untuk menjadi tidak jujur. Dengan kata lain, kepribadian, latar belakang, nilai-nilai yang dipegang, kultur, dan norma perilaku, berperan penting dalam menjadikan seseorang jujur atau tidak jujur. Ini meliputi kondisi bekerja, tipe tata pimpinan, gaji dan tunjangan, kepuasan bekerja, dan pengakuan. Semuanya memegang peranan yang sama pentingnya, atau bisa dibilang kejujuran dan ketidak-jujuran tergantung kepada orang itu sendiri dan situasi yang sedang dialaminya. Kejujuran yang ditanamkan oleh BMT Dana Mentari Muhammadiyah kepada karyawannya merupakan pengaplikasian terhadap etos kerja Islam, karena kejujuran tersebut dapat menumbuhkan keberhasilan dalam pengelolaan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi Selaku Manajer Menyatakan bahwa karyawan dalam bekerja mnegutamakan kejujuran. Hal ini dibuktikan dengan sikap karyawan yang enggan menerima apapun dari nasabah, proses seleksi yang dilakukan secara adil dan jujur karena kalau terjadi kecurangan nantinya akan berdampak/berpengaruh pada BMT Dana Mentari Muhammadiyah, Kantor Layanan Cilongok khususnya dibidang pengelolaan.

Menurut Bapak Dedi Febriyanto selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok Tingkat kejujuran yang ditanamkan setiap karyawan itu harus ada dan kejujuran pun dipantau oleh pimpinan dalam memberikan suatu pelayanan bagi nasabah, dan ketika ada nasabah yang ingin melakukan pengajuan pembiayaan terkadang terjadi penyuaipan pada karyawan, dan karyawan pun tidak mau menerima pemberian dari nasabah tersebut apabila dana tersebut dicairkan. Semua karyawan memakai sistem kejujuran dan kepercayaan karena kita bekerja dipantau oleh pimpinan, kalau pun ada salah satu karyawan melakukan hal tersebut pasti akan mendapatkan sanksi dari pimpinan, dari dulu hingga sekarang pimpinan menghimbau kepada semua karyawan agar semacam itu tidak terjadi pada karyawan. Salah satu contoh jaminan nasabah pun tidak pernah merasa hilang, jadi tingkat kejujuran yang diterapkan oleh setiap karyawan itu benar benar diterapkan (Dedi, 19/06/2023).

### 3. Disiplin

Indikator disiplin kerja pada karyawan tentunya sangat diperlukan, tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja Islam yang baik. Etos kerja Islam yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan akan bangga dengan karyawan yang disiplin, baik waktu atau kinerja. Penerapan etos kerja Islam di BMT Dana Mentari Muhammadiyah, Kantor Layanan Cilongok salah satunya yaitu dengan menerapkan sistem kedisiplinan yang tinggi kepada karyawan-karyawannya, dimana kedisiplinan ini diberikan guna menumbuhkan tingkat kerja sama antara karyawan lainnya. Kedisiplinan yang diterapkan oleh BMT Dana Mentari Muhammadiyah, Kantor Layanan Cilongok bisa dilihat dari datang tepat waktu pada jam 07.45–16.00. Berangkat jam 07.45 harus sudah di kantor dan absen hanya dibuka sampai jam 09.00 jadi setiap keterlambatan ada dendanya. Jadi pertama dapat sanksi *financial* 1 menit Rp.1000 dan jika terlambat sampai 1 (satu) jam dianggap tidak berangkat. Kedua dapat mempengaruhi penilaian kerja per semester. Hal ini juga sudah diterapkan agar karyawan selalu disiplin dan menghargai waktu, bahwa dalam bekerja tidak

diperbolehkan untuk mengabaikan peraturan yang berlaku. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dedi selaku Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok menyatakan bahwa karyawan sudah disiplin dibuktikan datang ke kantor tepat waktu, tugas masing-masing karyawan diselesaikan sampai tuntas, namun demikian ada beberapa karyawan yang masih terlambat (Dedi, 19/06/2023).

Menurut Bapak Agung selaku Nasabah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok menyatakan karyawan BMT ini sangat disiplin dengan bertransaksi secara efektif sehingga untuk prosesnya tidak memerlukan waktu yang lama, dilihat dari sisi penampilan untuk *groomingnya* juga rapi sehingga menampilkan citra pada BMT yang baik. (Agung, 20/07/2023)

#### 4. Kreatif

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah kantor layanan cilongok memiliki tingkat kreatifitas yang tinggi. Bentuk kreatifitas tersebut diantaranya pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien. Seperti contoh, apabila semua pegawai berada di kantor, maka pegawai fokus menjalankan pekerjaannya tanpa melibatkan kepentingan pribadi. Selain itu, bentuk kreatif yang lain yaitu penemuan solusi ketika ada permasalahan. Seperti contoh, apabila ada masalah baru yang muncul, maka ide/solusi muncul dari masing-masing pegawai. Pada akhirnya, permasalahan dapat diatasi dengan baik.

Hasil observasi tersebut dikuatkan dengan keterangan Narasumber pertama. Narasumber pertama selaku manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah kantor layanan cilongok menyatakan Bentuk kreatifitas yang dilakukan yaitu penemuan solusi dalam suatu kesulitan (Dedi, 19/06/2023).

Pernyataan dari Narasumber pertama dapat diperkuat dengan pernyataan Narasumber kedua. Berikut ini adalah keterangan dari informan kedua yaitu dibuktikan dengan narasumber memberikan ide dan masukan salah satunya di produk tabungan dengan mengusulkan untuk desain per rekening agar dibedakan (Afif, 20/06/2023).



Keterangan narasumber kedua juga diperkuat dengan pernyataan dengan narasumber ketiga menyatakan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok dalam meningkatkan etos kerja Islam terbukti sangat kreatif. Hal ini dibuktikan dengan senantiasa menyampaikan saran-saran atau pendapat yang relevan dengan tujuan perusahaan (Safira, 23/06/2023).

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menciptakan etos kerja Islam dengan cara bekerja dengan cerdas penuh kecintaan dan memiliki sikap kreatif dalam bekerja. Bentuk dari kreatifitas yakni apabila terdapat masalah, maka para karyawan langsung memikirkan dan mencari solusi. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat kreatifitas tinggi dalam melakukan pekerjaan.

#### 5. Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika diberikan tanggung jawab yang besar, tentu sudah dipastikan bahwa perusahaan mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut. Penerapannya pada karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok, tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau *job description*. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Selain uraian tugas, penerapan Tanggung Jawab BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok dapat dilihat dalam ruang lingkup pekerjaan yang dituangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Operasional Manajemen (SOM). Satu contoh, ketika terjadi suatu permasalahan dilapangan, mereka

bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut, tetapi permasalahan tersebut tidak bisa diselesaikan oleh karyawan, maka karyawan melaporkan permasalahan tersebut pada pimpinan, dan pimpinan akan terjun langsung kelapangan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Jika permasalahan tersebut benar-benar berat untuk diselesaikan, maka pimpinan akan melapor kepada pengurus untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para karyawan. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap karyawan. Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan yang kita tekuni, pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan tersebut (Dedi, 19/06/2023).

Menurut Bapak Agung sebagai nasabah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok menyatakan bahwa karyawan BMT disini sudah melakukan tanggungjawab yang baik, dilihat dari karyawan yang membantu memberikan arahan yang baik, karyawan BMT ini sangat bertanggung jawab dalam menangani transaksi keuangan nasabah. Mereka selalu memberikan informasi yang jelas dan membantu dengan segala pertanyaan yang di ajukan. Saya merasa yakin dengan keamanan dana saya karena karyawan bank ini menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjaga kerahasiaan informasi nasabah (Agung, 20/07/2023).

#### 6. Bahagia karena Melayani

BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro kecil terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok melakukan pekerjaan dengan penuh kerendahan hati. Bukti dari hal tersebut adalah dari perilaku kerja yang dilakukan. Perilaku kerja tersebut adalah ketika menjalankan tugas

yakni pelayanan kepada nasabah, maka para karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan tersebut diantaranya menyambut nasabah dengan ramah, memberikan informasi dengan jelas dan memuliakan nasabah dengan baik. Hasil observasi tersebut dapat dikuatkan dengan keterangan informan pertama selaku manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok.

Narasumber pertama menyatakan bahwa para pegawai di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok ketika melakukan pekerjaan dilakukan dengan sempurna. Selain itu, para pegawai juga selalu melakukan pelayanan yang baik kepada para nasabah. Narasumber pertama juga menyatakan bahwa bentuk dari pelayanan yang baik yaitu ketika tamu datang di sapa dengan salam dan ketika memberikan informasi disampaikan secara lengkap dan jelas. Narasumber pertama juga menyatakan bahwa para pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok memberikan pelayanan yang tulus kepada para nasabah yang datang (Dedi, 19/06/2023).

Keterangan dari informan pertama juga sama dengan keterangan dari informan yang kedua yang menyatakan bahwa pelayanan dilakukan dengan baik, ramah dan sopan. Selain itu, pelayanan dilakukan sampai tuntas. Keterangan dari narasumber pertama dapat dikuatkan dengan narasumber kedua yaitu menjelaskan bahwa bekerja dilakukan dengan memberikan yang terbaik. Seperti contoh, apabila dalam melakukan pekerjaan, maka dilakukan dengan sempurna yakni sampai selesai (Afif, 20/06/2023). Selain itu, informan ketiga juga menjelaskan bahwa ketika memberikan pelayanan, maka dilakukan dengan ramah dan sepenuh hati. Informan ketiga juga menjelaskan bahwa ketika memberikan informasi harus jelas dan sesuai dengan SOP yang ada. Pernyataan dari narasumber kedua dapat dikuatkan dengan narasumber ketiga yaitu pekerjaan dilakukan sampai selesai. Selain itu, informan ketiga juga menyatakan bahwa ketika memberikan pelayanan kepada nasabah, maka pelayanan dilakukan dengan baik, ramah dan sopan

karena memang pelayanan di BMT ini yang paling utama (Safira, 23/06/2023).

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa para karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok dapat menciptakan etos kerja islam dengan cara bekerja dengan penuh kerendahan hati dan sangat mengedepankan pelayanan yang baik kepada nasabah yang datang. Selain itu, para pegawai juga sangat memuliakan pada setiap nasabah yang datang.

#### 7. Memiliki Harga Diri

Karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok memiliki tingkat keseriusan yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok sangat memprioritaskan pekerjaan masing-masing. Jadi, ketika karyawan bekerja selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, unggul dan tekun. Hasil observasi tersebut dikuatkan dengan keterangan yang diberikan oleh narasumber pertama yakni manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok berikut keterangan Narasumber pertama menyatakan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menunjukkan sikap bekerja dengan harga diri ditunjukkan bahwa berperilaku yang baik dalam bekerja. Para pegawai ketika melakukan pekerjaannya masing-masing selalu fokus, tekun dan tanggung jawab. Selain itu, Manajer BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok juga mengarahkan karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok dengan baik dan benar (Dedi, 19/06/2023).

Hal ini dikuatkan dengan narasumber kedua dari marketing/dai menyatakan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menunjukkan perilaku yang tekun dalam bekerja. Para pegawai ketika melakukan pekerjaannya masing-masing selalu fokus, selain tekun narasumber juga selalu melakukan pekerjaan dengan telaten dan sabar dibuktikan dengan selalu *memfollow up* pihak-pihak pembiayaan bermasalah.

Narasumber juga mengerjakan tugas secara baik dibuktikan dengan selalu mempromosikan produk BMT dengan berkomunikasi dengan jelas dan efektif baikberbicara dengan rekan kerja, nasabah maupun atasan (Afif, 20/06/2023).

Hal ini dikuatkan dengan narasumber ketiga dari teller menyatakan bahwa pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menunjukkan bekerja dengan harga diri. Narasumber memiliki kesedaaran dalam diri dengan dasar pendidikan yang dimiliki membuat narasumber terdorong ingin mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya pastinya dilakukan secara tekun dan terus belajar dan mengasah *skill* secara terus-menerus (Safira, 23/06/2023).

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok dalam meningkatkan Etos Kerja Islam dengan memiliki harga diri. Selain itu, para karyawan juga sangat memprioritaskan pekerjaannya masing-masing. Jadi, ketika menjalankan pekerjaan, maka para pegawai terlihat sangat fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan sikap bekerja dengan harga diri dapat menciptakan pengalaman yang positif bagi nasabah, rekan kerja, dan organisasi perusahaan.

#### 8. Tangguh dan Pantang Menyerah

Dalam meningkatkan etos kerja Islam pegawai BMT Dana Mentari Cilongok melakukannya dengan cara bekerja dengan keras penuh semangat. Kerja keras dan semangat yang dimiliki oleh masing-masing pegawai juga cukup kuat dalam mewujudkan etos kerja Islam. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan tergolong orang pekerja keras dan selalu semangat dalam menjalankan pekerjaan masing-masing.

Dari narasumber pertama menjelaskan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Cilongok menciptakan etos kerja Islam dengan cara bekerja dengan penuh kerja keras dengan penuh semangat. Narasumber menyatakan untuk bekerja harus diawali dengan semangat. Narasumber juga menyatakan yang

menjadi penyemangat adalah untuk mencari nafkah sebuah keluarga sehingga harus kerja keras dan semanagat dalam bekerja. Jadi yang menjadi penyemangat bukan dari sisi organisasi saja melainkan juga dari sisi keluarga (Dedi, 19/06/2023).

Hal serupa juga di katakan oleh narasumber kedua menyatakan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menciptakan etos kerja Islam dengan kerja keras dengan penuh semangat. Narasumber menyatakan bahwa pentingnya semangat dan kerja keras itu harus diterapkan dalam bekerja karena kalau tidak akan mempengaruhi pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan nantinya dapat menghambat perkembangan BMT. Karyawan ketika melakukan pekerjaannya masing-masing selalu fokus, selain tekun narasumber juga selalu melakukan pekerjaan dengan telaten dan sabar dibuktikan dengan selalu *memfollow up* pihak-pihak pembiayaan bermasalah (Afif, 20/06/2023).

Hal ini serupa dengan pernyataan dari narasumber ketiga menyatakan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok menciptakan etos kerja dengan kerja keras dengan penuh semangat. Narasumber menyatakan bahwa jika pekerjaan dilakukan dengan semangat maka pekerjaan akan selesai tepat waktu (Safira, 23/06/2023).

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Cilongok mengupayakan etos kerja Islam dengan cara bekerja dengan keras penuh semangat. Bukti dari penerapan etos kerja Islam yakni para pegawai selalu semangat dalam melakukan pekerjaan karyawan juga sangat memprioritaskan pekerjaannya sehingga pegawai bisa meningkatkan kinerjanya masing-masing.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami yang dilakukan ada beberapa tahap yaitu tahap perencanaan dengan mengembangkan visi dan misi, Tahap Pengorganisasian sesuai dengan *Jobdesknya* masing-masing, Tahap Pelaksanaan dengan melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi, dan yang terakhir melakukan Tahap Pengawasan dengan evaluasi dan penilaian kinerja.

Hasil dari peningkatan Etos Kerja Islam di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok yaitu strategi manajemen sumber daya manusia akan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan etos kerja Islam dengan bekerja dengan ikhlas, memiliki kejujuran, disiplin, kreatif, bertanggung jawab, bahagia melayani, memiliki harga diri, tangguh dan pantang menyerah.

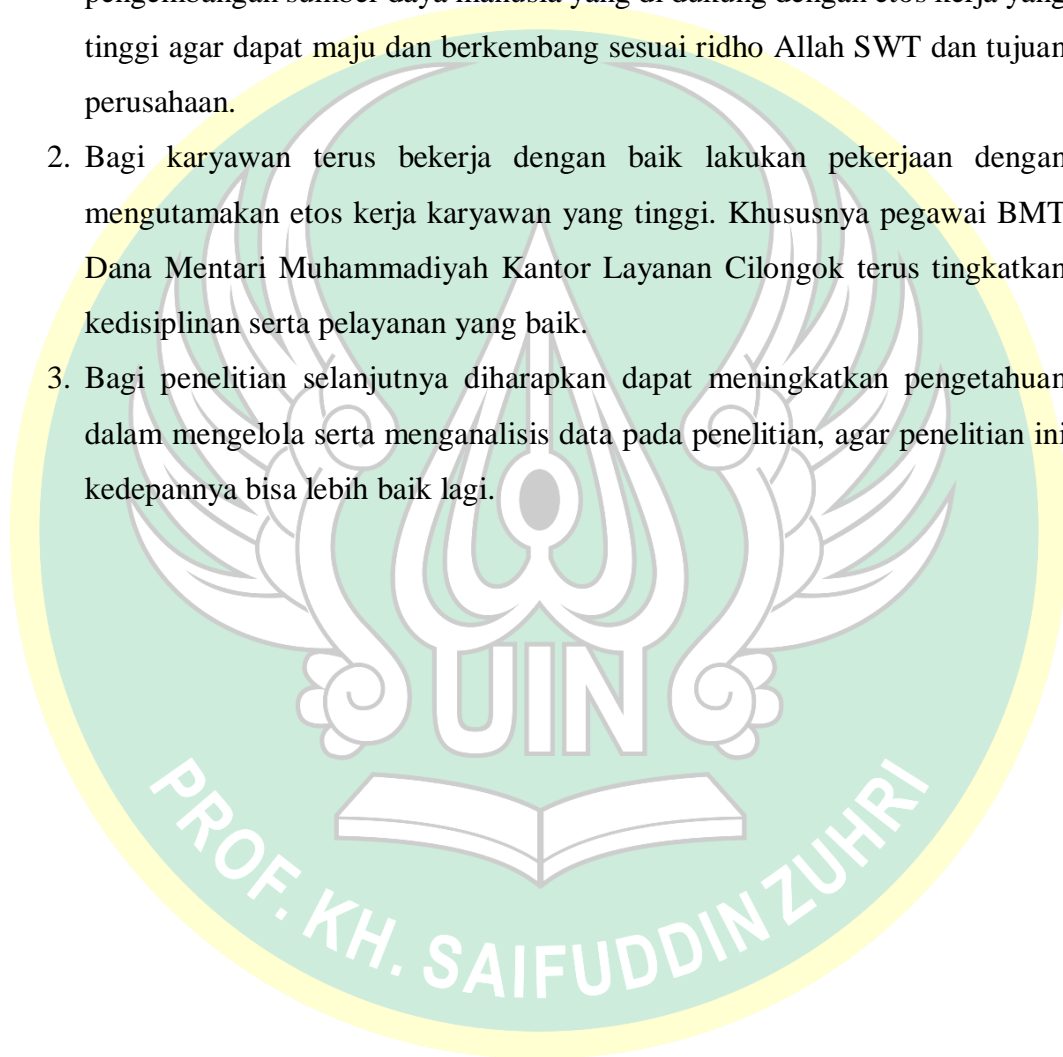
#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang selanjutnya agar lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu belum sempurna dan memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitiannya yaitu pada Narasumber. Narasumber pada penelitian ini hanya manajer dan karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok saja tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya sehingga perlu disempurnakan dengan penelitian selanjutnya.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran yang mungkin bermanfaat yaitu:

1. Bagi lembaga keuangan syariah terutama lembaga keuangan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok agar terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang di dukung dengan etos kerja yang tinggi agar dapat maju dan berkembang sesuai ridho Allah SWT dan tujuan perusahaan.
2. Bagi karyawan terus bekerja dengan baik lakukan pekerjaan dengan mengutamakan etos kerja karyawan yang tinggi. Khususnya pegawai BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok terus tingkatkan kedisiplinan serta pelayanan yang baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dalam mengelola serta menganalisis data pada penelitian, agar penelitian ini kedepannya bisa lebih baik lagi.





## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, P., Suartini, N. W., & Mahendradatta, U. 2019. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi Kasus Pada Universitas di Provinsi Bali)", dalam *Jurnal ISEI Business And Management Review*, Vol. 3, No. 1.
- Anshori, Muslich, et al. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Asifudin, A. J. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- BPS Kabupaten Banyumas. 2023. Koperasi Aktif Di Banyumas. Diakses pada hari Senin, 20 Maret 2023 Pukul 20.00 WIB, <http://bps.go.id>
- Bukit, Benjamin, et al. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Cet. 1*. Yogyakarta: Zahirpublishing.
- David, F. R. 2004. *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Indeks.
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Ubp Karawang Buana Ilmu*, Vol. 3, No. 1.
- Ismanto, Kuart. 2015. "Pengelola Baitul Maal Pada Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Kota Pekalongan", dalam *Journal Penelitian*, Vol. 12, No. 1.
- KBBI. 2023. Strategi. diakses Senin, 20 Maret 2023 Pukul 15.00 WIB, <http://kbbi.web.id>
- Khomsatun, 2021. "Sejarah BMT Dana Mentari Muhammadiyah. Diakses pada Senin, 19 Juni 2023. <https://danamentaripurwokerto.blogspot.com>
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosda.
- Lestari, Siti. 2017. "Penerapan Etos Kerja karyawan di BMT Sumber Usaha Kembang Sari Tenganan". *Skripsi*. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Majid, Nurcholis. 2000. *Islam doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Paramadina.
- Malayu, Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mardalis. 2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Melina, Fichah. 2020. "Pembiayaan Murabahah di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)", *Jurnal Tabarru :Islamic Banking and Finance*, Vol. 3, No. 2.
- Moloeng, Lexy, J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurul, Huda, et al. 2016. *Baitul Wat Tamwil sebuah Tinjauan Teoritis*. Jakarta: AMZAH
- Puspitasari, Violina. 2022. "Analisis Pengembangan Sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja pegawai di BMT al-amanah sinjai", *Skripsi*. Sinjai: Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai.
- Rahim, Rahman & Radjab, Enny. 2017. *Manajemen Strategi*. Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Rivan. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT. PUSRI (PERSERO) Palembang", dalam skripsi. Palembang: Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi
- Saefuloh, Encep, et al. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga : CV. Eureka Media Aksara.
- Sinamo, J. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas apa dan Bagaimana* . Bumi Aksara: Jakarta.
- Siregar, Sofyan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pegantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suparman. 2008. "Membangun Etos Kerja Yang Unggul dan Profesional". *Jurnal Sosial dan Humaniora*
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tasmara, Toto. 2002. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta, Gema Insani Press.
- Terry, George.R. 1993. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Terj. J. Smith. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, Dimas Hendika, et al. 2015. “Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Daya Saiang UMKM (Studi Pada Batik Diajeng Solo)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 29, No. 1.
- Yusuf, M. Syahrial. 2010. *Spiritual Entrepreneurship Quetient : Kiat Islami Menjadi Pengusaha*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### **Lampiran 1: Panduan Wawancara**

#### **Bagi Manajer dan Karyawan BMT Dana Mentari Kantor Layanan Cilongok**

1. Bagaimana keterampilan anda dalam pekerjaannya?
2. Bagaimana motivasi yang anda dapatkan dalam bekerja?
3. Bagaimana tanggung jawab anda sebagai karyawan terhadap pekerjaannya?
4. Apakah anda sudah disiplin dalam bekerja?
5. Apakah anda BMT menjalankan MSDM sesuai dengan tujuan perusahaan?  
Bagaimana?
6. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses pengorganisasian?
7. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses rekrutmen ?
8. Apakah BMT adil dan amanah dalam proses seleksi?
9. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?
10. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses penilaian kinerja?
11. Apakah BMT telah memberikan kompensasi dengan adil ?
12. Bagaimana BMT dalam tahap evaluasi?
13. Apakah anda sudah bekerja dengan ikhlas?
14. Apakah anda sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab?
15. Apakah anda sudah bekerja dengan tuntas penuh integritas?
16. Apakah anda sudah bekerja dengan kerja keras penuh semangat?
17. Apakah anda sudah bekerja dengan serius penuh kecintaan ?
18. Apakah anda sudah bekerja dengan kreatif penuh suka cita?
19. Apakah anda sudah bekerja dengan harga diri?
20. Apakah anda sudah bekerja dengan penuh pelayanan?

#### **Bagi Nasabah BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok**

1. Apakah karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah memberikan perlakuan yang sama terhadap nasabah?

2. Apakah karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah memiliki perilaku yang baik?
3. Apakah karyawan BMT memiliki tanggung jawab yang baik dalam menanggapi persoalan nasabah?
4. Apakah karyawan dalam melayani anda sudah sesuai dengan prinsip etos kerja?
5. Bagaimana menurut anda terkait kedisiplinan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok?



Pelaksanaan Wawancara : 19 juni 2023

Nama : Dedi Febriyanto

Jabatan : Manajer Operasional

1. Bagaimana keterampilan pegawai dalam manajemen sumber daya manusia?

Jawab:

*Tentu dengan rekrutment semuanya dari latar belakang yang berbeda-beda, yang menjadi poin utamanya sdi yang memang terlatih sesuai dengan kompetensi yang kita tentukan, contoh saja dari program smk, lulusannya dari perbankan syariah, di universitas yang menjadi prioritas adalah yang lulusan di perbankan karena menyangkut mereka sudah punya modal dari sdm mereka sudah terisi oleh pengetahuan tentang konsep perbankan syariah. tetapi kita tidak menutup kepada sdi yang lulusannya bukan dari perbankan. Nah yang dari umum inilah yang harus kita diklat dan kita tempa, harus ada pembelajaran. Dari pegawai disini rata-rata sudah diatas 5 tahun sehingga dengan pengalaman mereka sudah masuk ke ranah bukan hal yang baru tinggal pembekalan secara fikihnya saja, sedangkan untuk fikih kan lebih rumit.*

2. Bagaimana anda selaku manajer memberikan motivasi kepada pegawai dalam manajemen sumber daya manusia?

Jawab:

*Tentu jawab harus sesuai dengan jobdesknya dan juga sesuai dengan SOM/SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dan itu harus ditaati dan semisal tidak ditaati tentu dengan adanya punishment dengan ada sanksi yang diberikan.*

3. Bagaimana tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya?

Jawab:

*Tanggung jawab terkait pekerjaannya sesuai dengan jobdesknya masing-masing dan kemampuannya di bidang masing-masing dan dari karyawan tanggungjawab pada pekerjaan sudah bagus..*

4. Bagaimana kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaannya?

Jawab:

*Berangkat jam 07.45 harus sudah di kantor dan absen hanya dibuka sampai jam 09.00 jadi setiap keterlambatan ada dendanya. Jadi pertama dapat sanksi finansial 1 menit Rp.1000 dan jika terlambat sampai 1 jam dianggap tidak berangkat. Kedua dapat mempengaruhi penilaian kerja per semester. Kedisiplinan para karyawan sudah disiplin sudah tepat waktu, namun ada beberapa yang telat.*

5. Bagaimana BMT merencanakan MSDM dalam mencapai tujuan perusahaan?

Jawab:

*Dari pusat manajemen disini kan disetiap awal tahun dan diakhir tahun itu sudah direncanakan program dan tentu harus disesuaikan dengan visi misi bmt. Ketika dalam planning sdm pun harus menyesuaikan visi, misi tentu harus sesuai dengan ajaran Islam dan dilakukan evaluasi di akhir tahun apakah perencanaan yang awal kita buat apakah sudah tercapai sudah melampaui kalau belum apa yang menjadi PR tahun berikutnya. Dan untuk hal ini juga nanti dimusyawarahkan dan dirapatkan lagi dengan anggota, dan dalam hal perencanaan semuanya punya tanggungjawab masing-masing kenapa nantinya planning diawal tadi itu tidak tercapai.*

6. Bagaimana Kejujuran Karyawan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok?

Jawab:

*Tingkat kejujuran yang ditanamkan setiap karyawan itu harus ada dan kejujuran inipun dipantau oleh pimpinan dalam memberikan suatu pelayanan bagi nasabah, dan ketika ada nasabah yang ingin melakukan pengajuan pembiayaan terkadang terjadi penyuaipan pada karyawan, dan karyawan pun tidak mau menerima pemberian dari nasabah tersebut apabila dana tersebut dicairkan. Semua karyawan memakai sistim kejujuran dan kepercayaan karena kita bekerja dipantau oleh pimpinan, kalau pun ada salah satu karyawan melakukan hal tersebut pasti akan mendapatkan sanksi dari pimpinan, dari dulu hingga sekarang pimpinan menghimbau kepada semua karyawan agar semacam itu tidak terjadi pada karyawan. Salah satu contoh jaminan nasabah pun tidak*

*pernah merasa kehilang, jadi tingkat kejujuran yang diterapkan oleh setiap karyawan itu benar benar diterapkan.*

7. Bagaimana BMT dalam menjalankan pengorganisasian?

*Jawab:*

*Tentu, dalam bekerja harus disesuaikan dengan bidang masing-masing atau keterampilannya. Dan semuanya juga harus belajar dan terus belajar. Tidak serta langsung bisa itu tidak. Namun jika disini rekan ada kesulitan dalam bekerja maka karyawan lainnya ikut membantu dalam dalam artian jika tugas masing-masing sudah selesai. Dari sisi tanggungjawab dan wewenang di sesuaikan dengan struktur organisasi.*

8. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses rekrutmen ?

*Jawab:*

*Untuk karyawan yang pasti ada lowongan sesuai dengan jobdesk kebutuhan kantor kita. Saat ini kemarin kita buka lowongan kerja dan sesuai dengan berkas dan kelengkapannya. Nanti ada seleksi semuanya. Pertama seleksi administrasi, kalau sesuai dengan kriteria perusahaan nanti lolos, kedua dengan tes tertulis nanti sifatnya ada kebudayaan islam, fikih, bagian wawasan umum, ketiga tes wawancara dan baca Al-Quran.*

9. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses seleksi ?

*Jawab:*

*Dalam proses seleksi dilakukan secara adil dan jujur. Kita ada SOP baik secara garis keturunan setiap karyawan terus kita punya anak, ade tidak bisa menjadi karyawan dalam satu kantor harus orang lain karena efeknya nanti dibagian keuangan dikhawatirkan akan timbul kongkalikong atau tanda kutip untuk melindungi yang sifatnya pribadi.*

10. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?

*Jawab:*

*Ketika sudah lulus seleksi yang pertama ada tahap training, training 3 (tiga) bulan selama dalam training itu harus menyesuaikan sesuai target kita jadi keliatan calon karyawan ini masuk menjadi karyawan tidak yang sebelumnya kita sampaikan dulu, sebelum training itu kita sudah dibekali seminggu*



mengenai materi-materi ke bmt an dan dilapangan itu seperti apa, ketika training sudah lolos 3(tiga) bulan nanti diangkat karyawan kontrak selama 2 (dua) tahun. Dan ketika sudah lolos baik kontrak dan tetap kita ada pelatihan dari pusat di setiap 1 (satu) bulan sekali di rabu pertama semacam diklat.

11. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses penilaian kinerja?

*Jawab:*

*Berangkat jam 07.45 harus sudah di kantor dan absen hanya dibuka sampai jam 09.00 jadi setiap keterlambatan ada dendanya. Jadi pertama dapat sanksi finansial 1 menit Rp.1000 dan jika terlambat sampai 1 jam dianggap tidak berangkat. Kedua dapat mempengaruhi penilain kerja per semester dan nantinya akan dirangking dengan nilai yang tinggi artinya karyawan memiliki kinerja yang bagus serta sebaliknya. Penilaian masuk ke semester, jadi nanti ada poin pengembangan, ada penguasaan materi, penguasaan hasil, kedisiplinan, dan tanggungjawab.*

12. Bagaimana BMT dalam menentukan besaran kompensasi ?

*Jawab:*

*Standar untuk masalah gaji masih normal sesuai dengan perundang undangan ketenagakerjaan tapi ketika memenuhi target dari perusahaan tentu ada reward/bonus yang nanti diberikan setiap akhir bulan dan tahun. Dan nanti juga diberikan ranking tentang penilaian kinerja. Untuk gaji pertama sesuai dengan UMR dan nanti ada reward/bonus sesuai dengan target.*

13. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses evaluasi?

*Jawab :*

*Evaluasi dilakukan di awal tahun, tahap evaluasi yang di evaluasi yaitu dari sistem hasil/output, laporan keuangan, Kinerja, apa yang menjadi kekurangan tahun kemarin itu akan diperbaiki diawal tahun, dan apa yang menjadi tuntutan pusat semisal tidak tercapai nanti dievaluasi apasih yang menjadi faktor penghambat apa sih penghambat kekurangannya nah dari sini lah akan diperbaiki diawal tahun.*

14. Apakah pegawai sudah bekerja dengan ikhlas?

*Jawab:*

*Inshaallah sudah, tentu ini bagian dari ibadah, jadi ketika kita bekerja tentu dengan keikhlasan dan ketulusan dengan bekerja apalagi disini kita punya misi bahwa dalam hal pelyanan umum tentu ada sisi dakwah yang harus kita capai bagaimana si kita mengedukasi konsep ekonomi syariah pada masyarakat.*

15. Apakah pegawai sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab?

*Jawab:*

*Inshaallah sudah, selama yang sudah diterapkan oleh SOP/SOM dari pihak manajemen tentu sangat bertanggung jawab pada job description masing masing dan mengedukasi kepada masyarakat tentang konsep ekonomi syariah.*

16. Apakah pegawai sudah bekerja dengan tuntas penuh integritas?

*Jawab*

*Sebagai karyawan sudah terintegritas, apa sih buktinya tentu dengan pencapaian selama ini dan kita sudah maksimal mungkin dan didasari oleh pondasi integritas sendiri.*

17. Apakah pegawai sudah bekerja dengan kerja keras penuh semangat?

*Jawab :*

*Tentu jika bekerja kita harus diawali dengan semangat, kembali lagi kita disini bekerja adalah ibadah dan yang menjadi penyemangat adalah untuk mencari nafkah sebuah keluarga sehingga kita harus penuh kerja keras dan semngat dalam bekerja..*

18. Apakah pegawai sudah bekerja dengan serius penuh kecintaan ?

*Jawab:*

*Dasarnya mencintai sebuah pekerjaan pondasinya awal apabila kita sudah memberikan kontirbusi yang penuh kemampuan yang maksimal dimana tempat kita bekerja.*

19. Apakah pegawai sudah bekerja dengan kreatif penuh suka cita?

*Jawab :*

*Dengan segala kemampuan kita tentu punya kreativitas yang tinggi dari karyawan ada saja ide yang dikeluarkan dengan ide dan loyalitas kreatifitas tentu sebuah tim harus mengelurakan sebuah ide untuk perkembangan kantor perusahaan kita, dan ketika ada masalah karyawan BMT Dana Mentari*

*Muhammadiyah Cilongok tidak diam saja pasti ada ide atau inovasi serta solusinya.*

20. Apakah pegawai sudah bekerja dengan harga diri?

*Jawab :*

*Dengan hasil yang maksimal tentu diawali ketekunann dan keunggulan kita sendiri pegawai disini itu terlihat ketika bekerja selalu memberikan yang terbaik kemudian sangat terlihat ketekunannya dan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing. Contohnya ya ketika bekerja para Pegawai dengan sungguh-sungguh menyelesaikan tugas selalu fokus dan tidak terpengaruh apapun. Kemudian saya sebagai manajerpun berusaha untuk mengarahkan dengan baik kepada para pegawai, saya memberikan arahan ketika briefing kemudian dilakukan feedback dari semua posisi mulai dari perencanaan sampai evaluasi sudah dilaksanakan apa belum sudah tercapai apa belum dan biasanya ada agenda kita bahas mingguan baru kita laksanakan..*

21. Apakah pegawai sudah bekerja dengan penuh pelayanan?

*Jawab:*

*Kerendahan hati menjadi pondasi kita untuk melayani para anggota terutama 3S (senyum, salam , sapa) tentu harus dengan rendah hati. Yang pertama dilakukan secara ramah, kita harus mengawali dengan senyum, dilanjutkan dengan salam dan terakhir sapa. Sehingga nasabah akan merasa dihargai dan memberikan efek positif ke BMT bahwa pelayanannya bagus".*

Pelaksanaan Wawancara : Selasa, 20 Juni 2023

Nama : Muhammad Afif

Jabatan : *Da'i/Marketing*

1. Bagaimana keterampilan anda dalam bekerja?

Jawab:

*Dalam bekerja saya sudah sesuai dengan SOP yang berlaku dalam lembaga*

2. Bagaimana motivasi yang anda dapatkan dalam bekerja?

Jawab :

*Motivasi saya dalam bekerja saya ingin mengembangkan BMT untuk berkembang lebih dari sekarang.*

3. Bagaimana tanggung jawab anda sebagai karyawan terhadap pekerjaannya?

Jawab :

*Saya sebagai dai/marketing bertanggung atas jobdesk saya terutama untuk mencari anggota baru dalam hal menabung pembiayaan.*

4. Apakah anda sudah disiplin dalam bekerja?

Jawab :

*Sudah dari segi absensi saya selalu datang tepat waktu dan disiplin dalam segalanya, disiplin sangat penting karena mempengaruhi kinerja kita.*

5. Apakah anda BMT menjalankan MSDM sesuai dengan tujuan perusahaan?  
Bagaimana?

Jawab :

*Sudah sesuai dengan visi misi perusahaan dan tujuan perusahaan.*

6. Bagaimana BMT dalam proses pengorganisasian?

Jawan :

*Dalam proses pengorganisasian pembagian tugas dilakukan sesuai dengan struktur organisasi dan bagiannya masing-masing.*

7. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses requirement?

Jawab :

*Mengisi g form, berkas hardfile dikimkan ke kantor pusat, kemduian dapat panggilan tes tertulis ada ke-Muhmaddiyahan, ke-Islaman, ekonomi syariah dan wawancara serta membaca Al-Quran dengan manajer pusat, kemudian training.*

8. Apakah BMT adil dan amanah dalam proses seleksi?

Jawab :

*Adil, soalnya saya termasuk bawaanya dari luar murni dari luar bukan dari orang dalam.*

9. Bagaiman BMT dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?

Jawab :

*Setiap 1 (satu) bulan sekali ada pembelajaran.*

10. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses penilaian kinerja?

Jawab :

*Penilaian kinerja dilakukan oleh manajer kantor layanan setiap semester.*

11. Apakah BMT telah memberikan kompensasi dengan adil ?

Jawab :

*Adil, kalau gaji diatas UMR purwokerto, yang membedakan tunjangan, untuk training dan karyawan tetap untuk gaji dibedakan.*

12. Bagaimana BMT dalam proses evaluasi?

Jawab :

*Proses evaluasi dilakukan rapat tahunan yang nanti akan dibahas kekurangan serta kelebihan, kendalanya seperti apa kemudian strateginya bagaimana.*

13. Apakah anda sudah bekerja dengan ikhlas?

Jawab :

*Saya sebagai dai/marketing sudah bekerja dengan tulus dan syukur, saya tidak mengeluhkan gaji yang saya dapatkan, ya memang syukur kan kembali ke diri masing-masing. Memang nikmatnya bekerja kan lelah letih lesu itu yang menjadi nikmat kita bekerja tidak mengeluhkan hal itu.*

14. Apakah anda sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab?

Jawab :

*Sudah, tanggung jawab dengan segala apa yang sudah ditugaskan sesuai jobdesk saya. Saya bertanggung jawab kepada anggota-anggota saya baik*

*menjaga, mencari anggota baru sebagai mitra BMT serta melakukan edukasi terkait ekonomi syariah kepada anggota maupun calon anggota.*

15. Apakah anda sudah bekerja dengan tuntas penuh integritas?

*Jawab :*

*Saya sebagai karyawan sudah terintegritas, apa sih buktinya tentu dengan pencapaian selama ini dan kita sudah maksimal dalam bekerja dan didasari oleh pondasi integritas sendiri.*

16. Apakah anda sudah bekerja dengan kerja keras penuh semangat?

*Jawab :*

*Namanya pegawai ya harus tetap semangat dalam keadaan apapun, karena memang di BMT ini sudah menjadi bagian dari pekerjaan yang memang harus selalu penuh semangat untuk dapat mengembangkan SDM. Semangat dalam diri itu sangat penting karena kalau kita tidak semangat otomatis pekerjaan tidak mudah terselesaikan tepat waktu.*

17. Apakah anda sudah bekerja dengan serius penuh kecintaan ?

*Jawab :*

*Insyallah saya sudah mencintai pekerjaan saya, karena memang di BMT ini sudah menjadi bagian dari saya, maka kecintaan akan sudah tumbuh. Di BMT juga rasa kekeluargaannya tinggi dan kental. Dan pekerjaan kan yang dicari kenyamanan. Sehingga di BMT ini saya merasa nyaman. Sehingga otomatis rasa cinta pada pekerjaan saya tumbuh.*

18. Apakah anda sudah bekerja dengan kreatif penuh suka cita?

*Jawab :*

*Saya sebagai karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok sudah bekerja dengan kreatif. Dengan berbagai ide dan masukan yang telah saya berikan. Contoh saja saya memberikan masukan pada produk tabungan dengan desain yang berbeda-beda tiap tabungan hal ini juga masih usulan/masukan.*

19. Apakah anda sudah bekerja dengan harga diri?

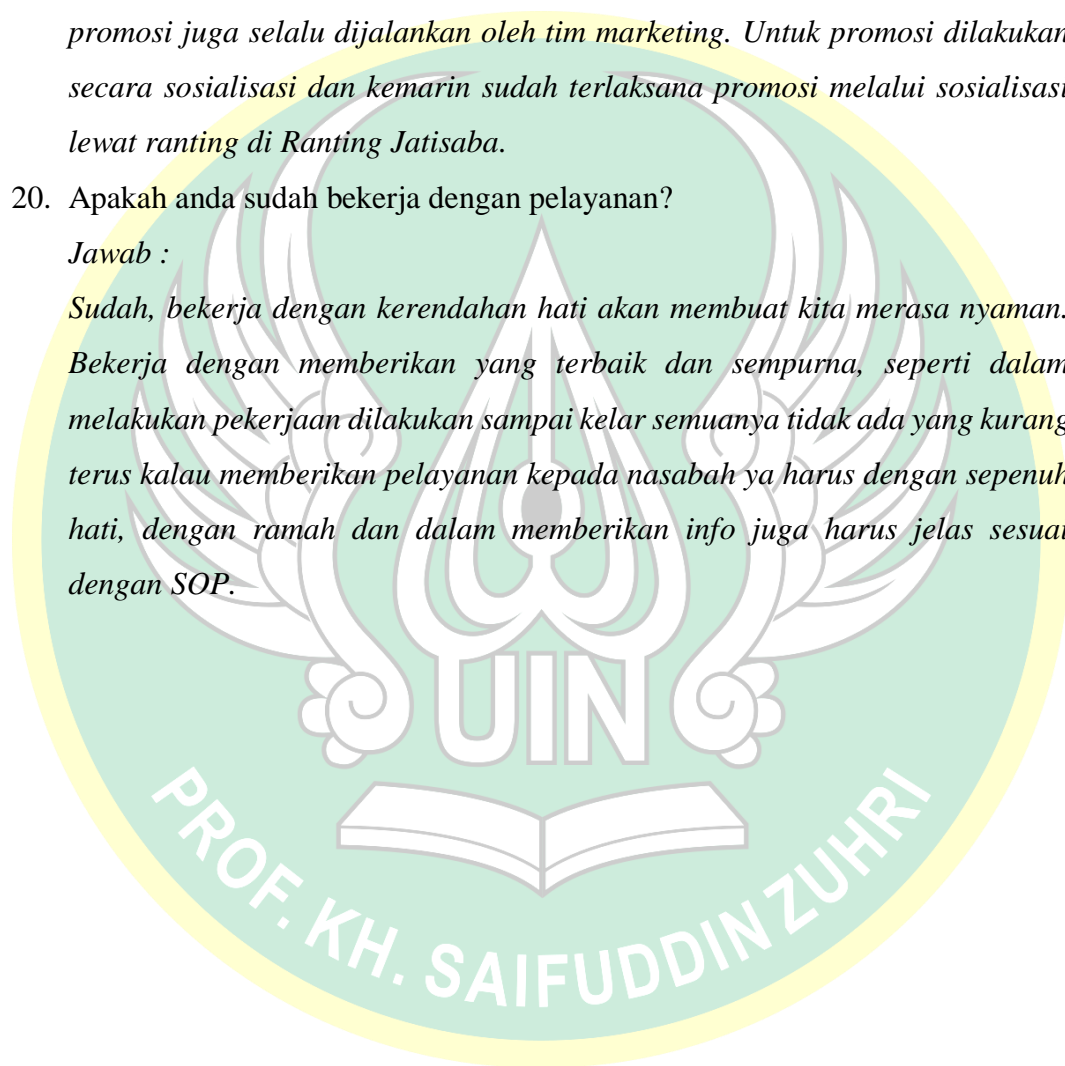
*Jawab :*

*Saya sudah tekun dalam bekerja, ya contohnya dalam pembiayaan bermasalah harus dilakukan dengan sabar harus sering-sering difollow up. Dalam pembiayaan bermasalah ada tahap-tahapannya ya, Pertama harus diikuti dengan wilayah, kedua diikuti dengan kunjungan berikutnya oleh pimpinan, setelah pimpinan nanti di follow up lagi oleh bagian saya. Kemudian di bagian tabungan harus siap semisal ada yang mau ngambil maupun nabung. Untuk promosi juga selalu dijalankan oleh tim marketing. Untuk promosi dilakukan secara sosialisasi dan kemarin sudah terlaksana promosi melalui sosialisasi lewat ranting di Ranting Jatisaba.*

20. Apakah anda sudah bekerja dengan pelayanan?

*Jawab :*

*Sudah, bekerja dengan kerendahan hati akan membuat kita merasa nyaman. Bekerja dengan memberikan yang terbaik dan sempurna, seperti dalam melakukan pekerjaan dilakukan sampai kelar semuanya tidak ada yang kurang terus kalau memberikan pelayanan kepada nasabah ya harus dengan sepenuh hati, dengan ramah dan dalam memberikan info juga harus jelas sesuai dengan SOP.*



Pelaksanaan Wawancara : Jumat, 23 Juni 2023

Nama : Safira Erviyani

Jabatan : *Teller/Kasir*

1. Bagaimana keterampilan anda dalam bekerja?

Jawab : *Sudah sesuai dengan jobdesk dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.*

2. Bagaimana motivasi yang anda dapatkan dalam bekerja?

Jawab :

*Dengan seringnya bertukar informasi dan pengetahuan semakin membuat karyawan termotivasi untuk bekerja maksimal, dan ingin menyebarkan bmt kepada masyarakat umum.*

3. Bagaimana tanggung jawab anda sebagai karyawan terhadap pekerjaannya?

Jawab :

*Saya sebagai teller bertanggung atas jobdesk saya terutama untuk pekerjaan yang rutin aray sampai pelayanan selesai yaitu mengenai laporan kas harian.*

4. Apakah anda sudah disiplin dalam bekerja?

Jawab :

*Sudah dengan datang kantor tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai SOP.*

5. Apakah anda BMT menjalankan MSDM sesuai dengan tujuan perusahaan?

Bagaimana?

Jawab :

*Sudah, dengan menempatkan masing-masing karyawan sesuai dengan keterampilannya yang diperlukan sesuai dengan bidangnya sehingga diharapkan dapat menunjang bmt dalam mencapai tujuan dan ditambah pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh manajemen BMT.*

6. Bagaimana BMT dalam proses pengorganisasian?

Jawab :



*Dalam proses pengorganisasian pembagian tugas dilakukan sesuai dengan struktur organisasi. di buku panduan sudah ada untuk tugas dan bagian masing-masing sesuai dengan SOP.*

7. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses requirement?

Jawab :

*Sudah baik, merekrutmen sesuai kebutuhan dan kriteria dengan proses seleksi yang sudah baik pula.*

8. Apakah BMT adil dan amanah dalam proses seleksi?

Jawab :

*Dalam proses seleksi dilakukan secara adil dan jujur. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ? Sering mengadakan pelatihan terutama untuk dai dan daiyah secara rutin setiap bulan dan untuk pengembangan dilakukan bersama dengan terusnya dilakukan pertemuan dengan semua karyawan yang diisi dengan motivasi dan pengetahuan baru.*

9. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan?

Jawab :

*Sering mengadakan pelatihan terutama utk dai dan daiyah, secara rutin setiap bulan ada pelatihan, dan utk pengembangan dilakukan bersama dengan terusnya dilakukan pertemuan semua karyawan yg diisi dengan motivasi dan pengetahuan-pengetahuan baru.*

10. Bagaimana BMT dalam menjalankan proses penilaian kinerja?

Jawab :

*Dalam proses penilaian kinerja sudah adil dan jujur.*

11. Apakah BMT telah memberikan kompensasi dengan adil ?

Jawab :

*Sudah adil.*

12. Bagaimana BMT dalam proses evaluasi?

Jawab :

*Proses evaluasi dilakukan secara tahunan dan evaluasinya mulai dari pencapaian target omset, kendala-kendalanya, strateginya, dan bagaimana dan kemudian akan diperbaiki ditahun berikutnya.*

13. Apakah anda sudah bekerja dengan ikhlas?

*Jawab :*

*Saya sebagai teller sudah bekerja seacara tulus dan syukur, karena dengan bersyukur kita dapat menyukai pekerjaan kita dan mengerjakannya pun dengan tulus sukarela.*

14. Apakah anda sudah bekerja dengan penuh tanggung jawab?

*Jawab :*

*Sudah, tanggungjawab yang saya terapkan pada pekerjaan itu sesuai dengan jobdesk sesuai sop sehingga dapat melakukan pelayanan dengan baik dan tepat waktu.*

15. Apakah anda sudah bekerja dengan tuntas penuh integritas?

*Jawab :*

*Pekerjaan yang saya emban saya melakukan dengan penuh teliti, cermat karena kalau tidak dengan teliti laporan jadi selisih. Saya juga menyelesaikan tugas secara tuntas dalam artian ketika ada masalah atau kesalahan yang saya buat saya akan bertanggung jawab dan menyelesaikan masalah tersebut sesuai dengan prosedur yang sudah diatur dalam perusahaan. Dan untuk privasi nasabah yg utama, karena kita lembaga yang bagaimanapun nasabah adalah Anggota kita dan data nya secara legal harus kita jaga.*

16. Apakah anda sudah bekerja dengan kerja keras penuh semangat?

*Jawab :*

*Dalam bekerja saya insyaallah sudah semangat sehingga pekerjaan yang saya miliki alhamduililah seelau selesai tepat waktu.*

17. Apakah anda sudah bekerja dengan serius penuh kecintaan ?

*Jawab :*

*Insyaallah saya sudah mencintai pekerjaan saya, karena dengan kecintaan dalam bekerja kita dapat bekerja dengan ikhlas sehinga tidak merasa terbebani oleh pekerjaan.*

18. Apakah anda sudah bekerja dengan kreatif penuh sukacita?

*Jawwb :*

*Saya sebagai karyawan sudah bekerja secara kreatif dengan senantiasa menyampaikan saran-saran atau pendapat yang relevan dengan tujuan perusahaan.*

19. Apakah anda sudah bekerja dengan unggul penuh ketekunan?

*Jawab :*

*Dengan ketekunan dan dasar pendidikan yang saya miliki membuat saya semakin ingin mengembangkan dan meningkatkan kemampuan saya intinya ya dengan terus belajar dan mengasah skill.*

20. Apakah anda sudah bekerja dengan penuh kerendahan hati?

*Jawab :*

*Inshaallah sudah, karena dengan rendahhati sangat perlu untuk mengontrol ego dan irihati dalam bekerja, sehingga dengan rendah hati kita bisa bekerja secara individu maupun tim. Kita sebagai karyawan juga mau gimana keadaan kita harus tetap melayani nasabah dengan dengan SOP dengan baik dan ramah. Setiap nasabah yang datang ga Cuma tabungan tapi juga nasabah dengan pembiayaan yang punya karakteristik dan permasalahannya sendiri-sendiri, disini diperlukan fleksibilitas kita untuk bisa memahami karakter masing-masing nasabah beserta masalahnya sendiri sehingga ada kenyamanan untuk nasabah.*

UIN  
PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI

Pelaksanaan Wawancara : Kamis, 20 Juli 2023

Nama : Agung (Nasabah)

Pekerjaan : Pedagang

1. Apakah karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah memberikan perlakuan yang sama terhadap nasabah?

Jawab :

*Ketika saya menabung di BMT saya diperlakukan yang sama dengan yang lainnya. Karyawan sini tidak membedakan antara nasabah satu dengan nasabah lainnya. Contoh saja dalam mengantri tidak ada yang ngantri terakhir didahulukan semua sesuai dengan urutan.*

2. Bagaimana kejujuran karyawan BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok ?

Jawab:

*Sudah jujur, setiap kembalian sepeserpun selalu dikembalikan. Waktu itu dompet saya ketinggalan dari karyawan sini manggil itu termasuk jujur. Mereka selalu memebrikan informasi yang jujur mengenai produk dan layanan yang ditawarkan.*

3. Apakah karyawan BMT memiliki tanggung jawab yang baik dalam menanggapi persoalan nasabah?

Jawab:

*Sudah baik mba, tanggung jawab karyawan sini selalu memberikan arahan yang baik ketika saya bingung, karyawan BMT ini sangat bertanggung jawab dalam menangani transaksi keuangan saya. Mereka selalu memberikan informasi yang jelas dan membantu saya dengan segala pertanyaan yang saya ajukan. Saya merasa yakin dengan keamanan dana saya karena karyawan bank ini menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjaga kerahasiaan informasi nasabah.*

4. Apakah karyawan dalam melayani anda sudah sesuai dengan prinsip etos kerja?

Jawab:

*Sudah mba, karyawan disini sangat semangat dalam bekerja, ketika dalam melayani selalu ramah tamah, murah senyum jadi saya suka kalau nabung disini. Pas saya pertama kali saya bingung mau milih produk apa saya dijelaskan secara detail tabungannya apa saja dan lain sebagainya.*

5. Bagaimana menurut anda terkait kedisiplinan di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Kantor Layanan Cilongok?

Jawab:

*Saya sangat terkesan dengan kedisiplinan di BMT ini karena karyawannya cepet tidak lama dalam bertransaksi. Terkait data juga tidak akan di sebarluaskan. Kemudian karyawan sini cantik dan ganteng selalu rapi dalam berpakaian.*



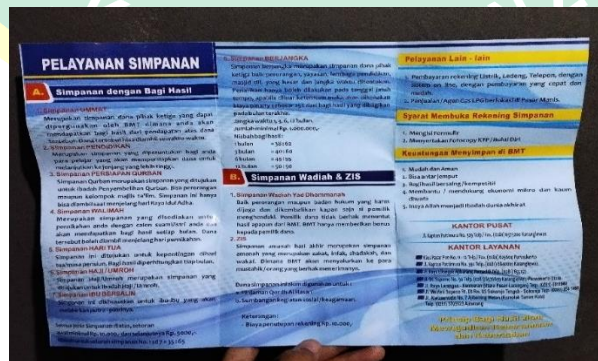
## Lampiran 2 : Gambaran Lokasi Penelitian



## Lampiran 3 : Dokumentasi Kegiatan BMT Dana Mentari Muhammadiyah



## Lampiran 4 : Brosur BMT Dana Mentari Muhammadiyah



## Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Sulis Dwiyanti
2. NIM : 1917202055
3. Tempat/Tgl.Lahir : Banyumas, 25 November 1999
4. Alamat Rumah : Kalisari, RT.04, RW.04, Cilongok, Banyumas
5. Nama Orang Tua
  - a. Nama Ayah : Kardi
  - b. Nama Ibu : Ruyati

### B. Riwayat Pendidikan

1. TK/PAUD : R.A Diponegoro 21 Kalisari
2. SD/MI : Mi Maarif Nu 1 Kalisari
3. SMP/MTS : SMP Negeri 2 Cilongok
4. SMA/SMK : SMK Negeri 1 Purwokerto
5. S.1 : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

### C. Pengalaman Organisasi

1. PMII Rayon Febi UIN Saizu Purwokerto
2. KMPS UIN Saizu Purwokerto

Purwokerto, 5 Juli 2023

Sulis Dwiyanti  
NIM. 1917202055