INTERNALISASI NILAI-NILAI ETIKA BISNIS ISLAM DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

(Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

Dhina Suci Ramadhani

NIM. 1617201138

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PURWOKERTO

2020

INTERNALISASI NILAI-NILAI ETIKA BISNIS ISLAM DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

(Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

Dhina Suci Ramadhani

NIM. 1617201138

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PURWOKERTO

2020

INTERNALISASI NILAI-NILAI ETIKA BISNIS ISLAM DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS AYAM PENYET SURABAYA CABANG PURWOKERTO UTARA)

Dhina Suci Ramadhani

NIM 1617201138

Email rammadhina@gmail.com

ABSTRAK

Pada saat ini banyak perusahaan yang hanya memandang sumber daya manusianya sebagai obyek bukan subyek, bekerja hanya sekedar mengejar duniawi saja, sisi psikologis dan spiritual sebagai manusia terabaikan.hal ini membuat pengelolahan SDM kurang berkeadilan dan mensejahterakan. Diperlukanlah internalisasi nilai etika bisnis islam melalui pengembangan sumber daya manusia Untuk menciptakan SDM yang berkualitas secara keahlian, sikap dan perilaku yang beretika bersamaan dengan keimanan untuk melaksanakan kewajiban dan mengembangan diri

Penerapan nilai etika bisnis islam dalam pengelolahan sumber daya manusia tidak lepas dari perilaku bisnis syariah. Tujuan dari penginternalisasian nilai etika bisnis islam agar sumber daya manusia dapat berperilaku berdasarkan agama islam baik dalam bekerja ataupun dalam aktivitas sehari-hari. Sebagaimana yang dilakukan APS cabang Purwokerto Utara, segala aktivitas selalu menanamkan nilai akidah dan akhlak pada setiap karyawannya. Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara selain mencari keuntungan berdirinya restauran ini juga untuk memberikan pengaruh kepada sumber daya insani yang ada di Ayam Penyet Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*. Penelitian dilakukan direstauran Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara yang beralamatkan di JL Dr. Angka No 78, Glempang, Bancarkembar, Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan internalisasi nilai-nilai etika bisnis islam dalam pengembangan sumber daya manusia di Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto Utara telah sesuai dengan teori tahapan-tahapan internalisasi, strategi internalisasi, metode pelatihan dan pengembangan dan memiliki fungsi untuk meningkatkan moral dan akhlak sumber daya manusia.

Kata kunci: Internalisasi, Nilai etika bisnis, pengembangan sumber daya manusia

INTERNALIZATION OF ISLAMIC BUSNESS ETHICS VALUES IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES (CASE STORY OF AYAM PENYET SURABAYA NORTH PURWOKERTO BRANCH)

Dhina Suci Ramadhni

NIM 1617201138

Email **rammadhina@gmail.com**

ABSTRACT

At present, many companies only see their human resources as objects not subjects, work only for worldy pursuits, neglect the psychological and spiritual side of human beings. This make human resource management less just and prosperous. It is necessary to internalize the value of islamic business ethics through the development of human resources to create quality human resources with expertise, ethical attitudes and behavior along with faith to carry out obligations and development oneself.

The application of islamic business ethics values in human resource management cannot be separated from sharia busniess behavior. The purpose of internalizing the value of islamic busniess ethics is that human resources can behave based on the islamic religion both at work and their daily activities. As is done by APS North Purwokerto branch, all activities always in still the value of faith and morals in each employee. Ayam Penyet Surabaya North Purwokerto branch, apart from looking for profit, the establishment of this restaurant is also to give influence to the human resources in Ayam Penyet Surabaya.

This research was conducted using field research. The research was conducted at the Ayam Penyet restaurant in Surabaya, North Purwokerto Branch, which had the address at JL Dr. Angka No 78, Glempang, Bancarkembar, North Purwokerto, Banyumas Regency Central Java Province. Islamic business ethics value in human resource development at Ayam Penyet Surabaya North Purwokerto branch are in accordance with the theory of internalization stages, internalization strategies, training and development methods and have a funcation to improve the morals and morals of human resources

Keywords: internalization, business ethics values, development resources human

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

NOTA DINAS PEMBIMBING iv

MOTTO..... v

ABSTRAK vi

ABSTRACT vii

PEDOMAN TRANSLITERASI..... viii

KATA PENGANTAR xii

DAFTAR ISI xiv

DAFTAR LAMPIRAN..... xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Definisi Operasional..... 8
C. Rumusan Masalah 9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
E. Kajian Pustaka..... 9
F. Sistematika Pembahasan..... 13

BAB II LANDASAN TEORI 15

A. Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam 15
   1. Pengertian Internalisasi Nilai 15
   2. Tahapan-tahapan Internalisasi..... 16
B. Etika Bisnis Islam 19
   1. Pengertian Etika Bisnis Islam 19
   2. Aksioma Etika Bisnis Islam..... 21
   3. Fungsi Etika Bisnis Islam 25
C. Pengembangan Sumber Daya Manusia 25
   1. Sumber Daya Manusia..... 25
   2. Pengembangan Sumber Daya Manusia 29
   3. Penilaian Pelatihan dan Pengembangan 35
   4. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan..... 37

BAB III METODE PENELITIAN 39

A. Jenis Penelitian..... 39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 39
C. Sumber Data..... 39

IAIN PURWOKERTO

D. Teknik Pengumpulan Data 40
E. Uji Keabsahan Data 41
F. Teknik Analisis Data 43
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN 46
A. Gambaran Umum APS Cabang Purwokerto Utara 46
1. Sejarah APS Cabang Purwokerto Utara 47
2. Lokasi APS Cabang Purwokerto Utara 47
3. Struktur Organisasi APS Cabang Purwokerto Utara 48
4. Visi dan Misi APS Cabang Purwokerto Utara 49
B. Pelaksanaan Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di APS Cabang Purwokerto Utara 50
1. Tahapan-tahapan Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam di APS Cabang Purwokerto Utara 50
2. Analisis Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam di APS Cabang Purwokerto Utara 61
BAB V PENUTUP 63
A. Kesimpulan 63
B. Saran 64
DAFTAR PUSTAKA .....
LAMPIRAN .....
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia pada saat ini menjadi perhatian penting. Dikarenakan manusia sebagai sumber daya yang esensial dalam merencanakan, memutuskan dan menjalankan sebagian besar aktivitas organisasi atau perusahaan (Rahmat & Agusti, 2018). Tujuan utama dari suatu perusahaan adalah profit, tetapi tidak semua hal dalam suatu perusahaan melulu tentang profit. Peran sumber daya manusia juga menjadi perhatian perusahaan. Mengingat sumber daya manusia menjadi jalan dalam pencapaian suatu tujuan. (Sinambela, 2017) Oleh karena itu diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas, akan menjadi percuma jika sumber daya manusia yang sudah melimpah ruah tidak diikuti kompetensi sumber daya manusia dan dimanfaatkan dengan baik.

Seiring dengan berjalannya waktu manusia telah dipandang sebagai *human capital*, dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal. Pandangan lain mengenai sumber daya manusia yaitu *human invesment*, layaknya investasi harus dikelolah dengan baik sehingga membawa manfaat pada organisasinya. Apabila manusia dipandang sebagai investasi maka harus dikembangkan melalui pendidikan formal, informal maupun nonformal, dibutuhkanlah investasi yang besar tetapi jika sudah berhasil manusia tersebut akan berfungsi seperti tambang pada organisasi. Oleh sebab itu pemberlakuan organisasi terhadap sumber daya manusia semakin membaik. (Sinambela, 2017)

Pada saat ini banyak perusahaan yang hanya memandang pekerja sebagai obyek bukan subyek, seorang karyawan atau pekerja dianggap berhasil apabila telah mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar, memenuhi target yang diberikan. Karyawan hanya dianggap sebagai faktor

IAIN PURWOKERTO

produksi perusahaan, mereka tidak mampu berpikiran lebih luas dan tidak memikirkan lagi unsur moralitas agama (Suprianto, 2012)

Begitupun juga bagaimana cara pandang karyawan atau pekerja dalam bekerja, memperhitungkan apa yang ia berikan untuk organisasi atau perusahaan dan membandingkannya dengan apa yang ia terima, bekerja hanya sekedar mengejar duniawi saja, sisi psikologis dan spiritual sebagai manusia terabaikan. Menurut Herzberg agar organisasi tidak hanya memberikan gaji yang sesuai, tetapi juga memberikan pengakuan, prestasi, kemajuan tanggung jawab, dan sifat dari pekerja itu sendiri (Rahmat & Agusti, 2018).

Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas secara pengetahuan dan moralitas diperlukan proses pengembangan sumber daya manusia. Seperti sabda Rasulullah saw: Hendaklah aktivitas muslim hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah, sumber daya manusia secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program, pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Labola, 2019).

Islam memandang pelatihan dan pengembangan bukan dari sisi bertambahnya kemampuan intelektual, tetapi juga menekankan kedalaman moral yang bersumber pada spiritual atau agama (Rahmat & Agusti, 2018). Bisnis dalam islam harus memperhatiakan nilai-nilai ilahiah karena dalam islam terdapat nilai yang bisa ditambahakan (*value added*) yaitu mengharapkan keridhaan Allah, mengutamakan jangka panjang (*ukhrawi*) ketimbang mencari keuntungan jangka pendek (*duniawi*) dan menjadikan sumber daya manusia sebagai *primary asset*. (Fahmi, et al., 2014)

Sumber daya manusia sebagai *primary asset* perusahaan masih banyak dikelolah tanpa konsep islami didalamnya. Sehingga masih sering dijumpai praktik pengelolahan sumber daya manusia yang kurang

IAIN PURWOKERTO

berkeadilan dan mensejaterakan. Pengelolahan sumber daya manusia secara islami tidak hanya memfokuskan pada *hard skill, soft skill* tapi juga *syariah skill. Sharia skill* atau *sharia competence* merupakan suatu kompetensi yang dibutuhkan karyawan yang praktiknya diwujudkan pada program pelatihan atau *workshop* mengenai Tauhid (Akidah), Syariah, dan Muamalah sebagai suatu kesatuan. (Fahmi, et al., 2014)

Para ahli agama mempertimbangakan nilai dan prinsip islam sebagai alternatif yang mampu mendongkrak kinerja organisasi, beberapa prinsip dasar islam yang sejalan dengan organisasi yakni prinsip konsultasi (syariah), kejujuran (al-sidq), kepercayaan (al-amanah), keadilan dalam berurusan dengan karyawan (al-adl), kerjasama (al-ta'waan), dan keunggulan atau kesempurnaan (al-ikhlas). (Rahmat & Agusti, 2018)

Sama halnya dengan etika bisnis islam, Islam memiliki wawasan yang komprehensif tentang etika bisnis, mulai dari pokok kerusakan dalam perdagangan, faktor produksi, tenaga kerja, barang dan jasa, sampai kepada etika sosio-ekonomik menyangkut hak milik dan hubungan sosial (Rivai, et al., 2012). Diera bisnis yang semakin kompetitif saat ini penting mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dengan etika yang diterapkan baik secara individu atau kelompok perusahaan.

Dalam proses pengelolahan dan pengaturan sumber daya manusia seluruh aktivitas dan kegiatan dikerjakan dengan memperhatikan etika dalam bekerja dan tetap menjaga nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi, sehingga organisasi memiliki karakter dan budaya yang kuat dalam proses organisasi ataupun bisnisnya. (Musoli, 2017). Penerapan etika bisnis islam dalam pengelolahan dan pengaturan sumber daya manusia tidak lepas dari perilaku bisnis syariah. Dalam pandangan islam bisnis yang dibangun berdasarkan kaidah-kaidah Al-Quran dan Hadis akan mengantarkan pelakunya mencapai sukses dunia akhirat. Standar Etika Perilaku bisnis syariah mendidik agar para pelaku bisnis dalam menjalankan bisnisnya dengan: (Hasan, 2009)

IAIN PURWOKERTO

Takwa merupakan pencarian seluruh nilai (baik) dan penghindaran dari nilai-nilai buruk secara umum. Seorang muslim diperintahkan untuk selalu mengingat Allah disetiap aktivitasnya. Misalnya dalam panggilan salat, maka segera tinggalkan pekerjaan dan lakukan salat, demikian juga dengan kewajiban-kewajiban yang lain. Semua kegiatan bisnis tidak boleh menghalangi mereka untuk selalu mengingat Allah.

Aqshid merupakan perilaku sederhana, rendah hati, lemah lembut, dan santun. Allah memerintahkan seorang muslim untuk rendah hati dan lemah lembut " *maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka, sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar tentulah mereka menghindar, menjauhakan diri dari sekelilingmu.*" (QS. Ali Imran (3) 159). Perilaku sopan dalam berbisnis dengan siapa pun tetap harus diterapakan, berbicara dengan ungkapan dan ucapan yang baik dengan siapapun orangnya.

Khidmad artinya melayani dengan baik, sikap melayani merupakan sikap utama dari pebisnis dan bagian penting dalam melayani adalah sopan santun. Orang yang beriman diperintahkan untuk bermurah hati bersahabat dengan mitra bisnisnya. Menjadi pebisnis muslim harus santun manakala berbicara dan melayani pelanggannya *" berbuat baiklah dan ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia"* (QS Al-Baqarah (2):83).

IAIN PURWOKERTO

Amanah, sifat amanah harus dimiliki oleh pebisnis muslim, sebab tidak hanya untuk kepentingan muamalah semata tetapi berkaitan dengan status iman seseorang. Rasulullah saw mengingatkan *"tidak sempurna iman seseorang yang tidak mempunyai sifat amanah, dan juga tidak sempurna keislaman sesorang yang tidak mempunyai komitmen"* sikap jujur terkadang dianggap mudah untuk dilaksanakan manakala tidak dihadapkan pada ujian atau tidak dihadapkan pada godaan duniawi, tetapi kejujuran yang sejati sebagaimana kata *amiinu* dapat dipercaya.

Proses pemasukan nilai-nilai agama secara penuh ke dalam hati para sumber daya manusia, bertujuan agar mereka bersikap dan berperilaku berdasarkan agama islam yang selanjutnya dapat terrealisasikan dalam bekerja maupun di kehidupan sehari-hari (Munafi, 2017). Pilar bangunan agama islam sendiri terdiri dari akhidah, akhlak dan syariah, akidah atau tauhid merupakan fondasi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang bersandarkan kepada Alquran dan Hadis, ibarat bangunan rumah adalah fondasi cakar ayam yang menahan seluruh bobot bangunan rumah (Fahmi, et al., 2014), sedangkan akhlak yang baik akan membawa ketenangan, ketenteraman dan kesejahteraan suatu bangsa, begitu pula sebaliknya, akhlak yang jelek akan berakibat rusaknya kesejahteraan lahir dan batin *"janganlah kamu menjatuhkan dirimu kepada kebinasaan dan berbuat baiklah, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik"* (QS al-Baqarah (2):195). (Hasan, 2009), lalu syariah ialah hukum-hukum yang mengatur hubungan manusia dengan Khalik maupun dengan makhluk, di mana terdapat dua unsur yaitu ibadah dan muamalah (Fahmi, et al., 2014)

Budaya perusahaan atau organisasi dapat memberikan pengaruh pada seluruh aspek kegiatan perusahaan, yang menciptakan proses belajar yang mengarahkan perilaku karyawan (Akob, 2018). Budaya perusahaan yang islami merupakan kepercayaan dan nilai-nilai islam yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam perusahaan. (Fahmi, et al., 2014).

Budaya yang diciptakan nantinya memberikan peluang terjadinya interaksi positif antara peserta didik dengan nilai-nilai yang akan diinternaliasikan baik melalui keteladanan, diskusi, maupun proses pelatihan, pembelajaran, dan pengembangan sumber daya manusianya. Komunikasi yang dilakukan antar guru dan muridnya, atasan dengan bawahan, senior dengan juniornya harus baik yang mana didasarkan pada adanya penerimaan kedua belah pihak, muatan komunikasi juga penting agar mengarah kepada nilai-nilai yang diinginkan. (Hamid, 2016)

IAIN PURWOKERTO

Sebagaimana pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh restauran Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto di Jl Dr. Angka No 78, Glempang, Bancarkembar, Purwokerto Utara yang menerapkan budaya perusahaan islami didalamnya, berdiri sembilan tahun yang lalu di bawah naungan Ayam Bakar Wong Solo Grup, Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto dalam segala aktivitas selalu menanamkan nilai akidah dan akhlak pada setiap karyawannya. Dilihat dari aturan-aturannya dan kebiasaan- kebiasaan yang dilakukan.

Berawal dari pedagang ayam bakar kaki lima yang berada kota Medan. Puspo Wardoyo selaku pedagang ayam bakar dimintai bantuan oleh salah satu pegawainya yang sedang dalam kesulitan, tanpa berpikir panjang beliau dengan ikhlas membantu pegawainya sebagai ucapan terimakasih kepada atasannya pegawai tersebut memperkenalkan Puspo dengan seorang wartawan media cetak untuk diwawancarai tentang bisnis beliau. Disinilah awal mula usaha ayam bakar yang awalnya kaki lima sekarang sudah menjelma menjadi restauran-restauran besar yang hampir tersebar diseluruh nusantara.

Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto sendiri merupakan salah satu restoran yang mengendepankan nilai syariah, *hablunimanlllah hablininaanas* merupakan motto dalam melakukan setiap transasksi dan pelayanan selain itu juga menerapkan nilai Iman, Hijrah dan Jihad dalam proses pengembangan karyawannya. Yang terpenting bagi Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto adalah mereka baik karyawan baru atau pun karyawan lama ”mau untuk berubah kearah yang lebih baik” bersama Ayam Penyet Surabaya cabang Puwokerto. Hal ini tercermin dari kebiasan yang dilakukan oleh APS cabang purwokerto dengan mewajibkan karyawan dan karyawati berpakaian tertutup sesuai dengan syariat islam, selain itu desain interior dan suasana restauran pun terdapat kata-kata motivasi-motivasi dan lagu-lagu islami yang bertujuan untuk selalu mengingatkan baik pada pelangan maupun pegawai APS akan Tuhan disetiap kegiatannya.

IAIN PURWOKERTO

Seperti yang dikatakan bapak Hambali selaku Manajer Operasional Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto selain mencari keuntungan berdirinya restauan ini juga untuk memberikan pengauh bagi sumber daya insani yang ada di Ayam Penyet Surabaya. Kegiatan yang biasa dilakukan APS cabang Purwokerto selaku perusahaan yang menerapkan budaya islami didalamnya seperti mengadakan pengajian tiap minggunya, mengadakan kegiatan silahtuhrahmi dengan mengunjungi rumah setiap karyawan APS cabang Purwokerto setiap bulannya, mengadakan kegiatan sedekah dan infak pada setiap karyawan secara sukarela, dan masih banyak lagi kegiatan-kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan kemaslahatan ataupun pengembangan sumber daya manusia di APS cabang Purwoketo.

Hal-hal sepeti ini yang selalu tanamkan pada cabang-cabang outlet atau restauran Ayam Bakar Wong Solo Grup salah satunya Ayam Penyet Surabaya yang sudah tersebar hampir di seluruh indonesia dan salah satunya berada di luar negeri yaitu Malaysia Taman sari, 68100 Batu Caves, Selangor Malaysia. Tak heran jika selain rasa dari setiap menu yang mereka tonjolkan ada perbedaan tersendiri yang jarang dijumpai pada restauran lain yaitu budaya perusahaan yang islami, bisa melambungkan nama APS hampir diseluruh Indonesia dan luar negeri (Hambali, 2020)

Menurut pak Hambali kegiatan-kegiatan seperti yang telah disebutkan, selain untuk meningkatkan kinerja karyawannya juga untuk menanamkan nilai-nilai etika bisnis islami kepada karyawan, yang pada dasarnya setiap karyawan sudah membawa nilainya masing-masing yang belum tentu sesuai dengan apa yang diinginkan APS Purwokerto Utara, tentu saja dalam pelaksaannya ada beberapa karyawan yang belum menerapkan nilai-nilai etika bisnis islam di APS Purwoketo Utara dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, inilah yang menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian terkait **"Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan**

IAIN PURWOKERTO

Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara) ”

B. Definisi Operasional

Penulis akan menjelaskan istilah-istilah yang digunakan supaya tidak terjadi perbedaan tafsiran dan juga untuk menjelaskan fokus penelitian sehingga diperoleh kesamaan pemahaman antara penulis dan pembaca. Diantaranya adalah:

1. Internalisasi Nilai

   Internalisasi merupakan suatu proses penanaman sikap ke dalam diri pribadi seseorang melalui binaan, bimbingan dan sebagainya agar ego menguasai secara mendalam suatu nilai serta menghayati sehingga dapat tercermin dalam sikap dan tingkah laku sesuai dengan standar yang diharapkan (Munif, 2017). Internalisasi nilai merupakan teknik dalam pendidikan nilai yang sasarannya adalah sampai pada pemikiran nilai yang menyatu dalam kepribadian individu. (Thoha, 1996)

2. Etika Bisnis Islam

   Etika bisnis dalam syariat islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakni sebagai sesuatu yang baik dan benar (Hasan, 2009). Etika dalam islam merupakan buah dari keimanan, ketaqwaan, dan keislaman yang didasarkan pada keyakinan yang kuar akan kebenaran Allah SWT (Sampurno, 2016)..

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

   Pengembangan sendiri adalah strategi yang dapat mendorong pertumbuhan dan pencapaian yang dihasilkan oleh organisasi yang dapat didorong, bahkan hingga menjadi tak terbatas, eksistensi manusia atau insani akan lebih bermakna jika seluruh aktivitasnya didedikasikan kepada Allah SWT. (Akob, 2018). Pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam berkerja pada suatu

IAIN PURWOKERTO

organisasi yang diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat mutualitas menuju tujuan bersama (Labola, 2019)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat mengambil fokus penelitian terkait dengan hal tersebut. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. "Bagaimana Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara) ?"

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

   Untuk mengetahui bagaimana internalisasi nilai-nilai etika bisnis islam dalam pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh restauran Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

2. Manfaat Penelitian

   a. Manfaat akademis

      Untuk menambah khazana kepustakaan pendidikan khususnya untuk mengetahui internalisasi nilai-nilai etika bisnis islam dalam pengembangan sumber daya manusia.

   b. Manfaat praktisi

      Dapat dijadikan referensi atau pertimbangan semua orang dan peneliti selanjutnya dan bagi penyusun sendiri.

   c. Manfaat bagi penyusun

      penelitian ini merupakan pembelajaran dalam mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh diperkuliahan dengan realita ekonomi yang ada dimasyarakat.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dimaksudkan untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dari segi ini, maka telaah pustaka akan menjadi dasar pemikiran dalam penelitian. Peneliti juga akan melakukan penelaahan terhadap penelitian-penelitian yang relevan,

IAIN PURWOKERTO

kemudian peneliti melihat sisi lain yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, beberapa literatur pustaka menjadi rujukan untuk mendasari beberapa dasar pijakan berpikir. Dalam buku Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang terdiri dari *input* dan *output*, *input* harus dikelolah oleh perusahaan atau organisasi yang nantinya akan menghasilkan *output.* Seorang pegawai baru perlu dilatih agar menjadi pegawai yang berkualitas dan keterampilan jika dilatih terus-menerus, akan menjadi pegawai yang andal dan dapat berkontribusi besar bagi organisasi atau perusahaan tersebut. (Sinambela, 2017)

Dalam buku *HRD Syariah Teori Dan Implementasi* yang ditulis oleh Ust Abu Fahmi dkk. Bahwasanya pengembangan SDM memerlukan kerangkan kerja yang komprehensif, sistematis, dan good directed agar menghasilkan SDM yang mempunyai kompetensi tinggi. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutupi *gap* antara kecakapan dan keterampilan karyawan. *Gap* tadi akan dikelompokan dalam *hard skill* dan *soft skill*, didalam *training* syariah tidak hanya *hard skill* dan *soft skill* yang menjadi perhatian tetapi juga syariah *skill* perlu diperhatikan seperti nilai-nilai Tauhid, Al-iman, Makrifatullah, Makrifatulislam, Akhlakul Karimah, Ukhuwah Islamih, dan Fiqh Muamalah. (Fahmi, et al., 2014)

Menurut Ali Hasan yang menulis buku berjudul *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat,* etika atau akhlak mempunyai kedudukan yang sangat tinggi dalam kehidupan manusia, baik secara individu ataupun sebagai anggota masyarakat maupun bangsa. Kejayaan, kemuliaan umat dimuka bumi tergantung akhlak mereka, begitupun kerusakan di muka bumi merupakan akhlak bejat mereka. Allah berfirman *"telah nyata kerusakan di daratan dan di lauatan, sebab perbuatan manusia"* (QS. Ar-Rum(30):1). (Hasan, 2009)

IAIN PURWOKERTO

Menurut Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin, Faisar Ananda Arfa dalam buku yang berjudul *Islamic Business And Economic Ethics,* etika bisnis menjadi kunci dalam terbangunnya komunitas bisnis dan masyarakat yang saling memberi manfaat, nilai tambah serta berdimensi jangka panjang dan berkelanjutan, etika bisnis yang berbasis islami mampu mendorong peningkatan kinerja bisnis dan ekonomi serta mampu menghindari terjadinya krisis ekonomi (Rivai, et al., 2014)

Dalam jurnal Muhammad Munif yang berjudul *Strategi Internalisasi Nilai-nilai PAI Dalam Membentuk Karakter Siswa,* teknik pembinaan yang dilakukan melalui internalisasi adalah pembinaan yang mendalam dan menghayati nilai-nilai agama yang dipadukan dengan nilai-nilai pendidikan secara utuh yang sasarannya menyatu dengan keperibadian peserta didik, sehingga akan menjadi karakter berprilaku peserta (Munif, 2017).

Selain itu peneliti melakukan penelaahan terhadap penelitian yang terdahulu dan yang mempunyai kemiripan dengan judul yang diangkat peneliti yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terlebih dahulu

No	**Nama Penelitian (Judul Penelitian)**	**Hasil Penelitian**	**Persamaan/Perbedaan**
1.	Atika Nur Alin "Implementasi Nilai-nilai Islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia Di Rumah Zakat Semarang" (Alin, 2017)	Manajemen islami dalam penglolahan SDM terdapat nilai-nilai islami dalam hal rekuitmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan kompensasi	**Persamaan:** 1) Penelitinan berhubungan dengan SDM 2) Analisa deskriptif kualitatif **Perbedaan:** 1) Tempat Penelitian 2) Fokus penelitian pada skripsi Atika Nur Alin berfokus pada praktik rekuitmen, seleksi,penempatan,pelatihan dan pengembangan ,penilaian kinerja, dan kompensasi sedangkan penelitian ini lebih berfokus kepada pengembangan SDM

IAIN PURWOKERTO

2.	Wiwit Purwati "Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Di BMT Muamalat Limpung" (Purwati, 2015)	Proses rekrutmen yang dilakukan BMT Muamalat Limpung menggunakan metode tertutup dengan lebih mengutamakan nilai-nilai moral dan kejujuran dari karyawan tersebut, pengembangan yang dilakukan BMT Muamalat BMT berupa moral dan spiritual	**Persamaan:** 1) Penelitian yang berhubungan dengan SDM 2) Analisa deskriptif kualitatif **Perbedaan:** 1) Tempat penelitian 2) Fokus penelitian pada skripsi Wiwit Purwati lebih berfokus kepada rekrutmen dan pengembangan SDM sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada Pengembangan SDM
3.	Rini Irianti Sundary "Internalisasi Prinsip-prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja dan pelaksanaan hak atas pekerjaan" (Sundary, 2010)	Etika dalam pekerjaan harus menjadi pedoman para pekerja untuk menjaga ketertiban dan keteraturan, maka perlu diperhatikan nilai dan makna kerja yang hakiki agar para pekerja menyadari bahwa sistem kerja yang baik semua orang dibiarkan dan diberi peluang untuk berusaha dan memberikan yang terbaik. Tetapi tidak	**Persamaan:** 1) Penelitian berhubungan dengan SDM 2) Penelitian deskriptif kualitatif **Perbedaan:** 1) Fokus penelitian pada jurnal Rini Irianti Sundary lebih berfokus kepada hak pekerja dan pelaksanaan hak atas pekerja sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada pengembangan SDM

IAIN PURWOKERTO

		merugikan hak dan kepentingan perusahaan.	
4.	Norvadewi "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis islam" (Norvadewi, 2017)	Manajemen sumber daya islami pada islam mengacu pada apa yang dicontohkan Rasul yang didasarkan pada konsep mengenai islam, bahwasannya manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah sehingga segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah dan manusia merupakan khalifatullah fil ardhi	**Persamaan:** 1) Penelitian yang berhubungan dengan SDM 2) Penelitian deskriptif kualitatif **Perbedaan:** 1) Fokus peneliian pada jurnal Norvadewi lebih berfokus kepada peran manajemen sumber daya manusia sedangkan penelitian ini lebih berfokus kepada pengembangan SDM

IAIN PURWOKERTO

F. Sistemmatikan Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti mengelompokan menjadi lima bab. Adapun pembagiannya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini memuat tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini memuat tentang kajian-kajian teori yang digunakan sebagai acuan membahas hasil penelitian mengenai Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwoketo Utara

Bab III Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penyusunan dalam melakukan penelitian, yaitu meliputi jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat uraian hasil yang diperoleh dalam penelitian beserta pembahasannya meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan hasil penelitian mengenai Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusi Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara.

Bab V Penutup

Memuat uraian kesimpulan dan saran penelitian. Pada bagian akhir mencamtumkan daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari peneliti yaitu:

1. Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara mempunyai niat untuk melakukan aktivitas bisnis yang sesuai dengan syariat islam, baik dari segi produk maupun pengelolahan Sumber Daya Manusianya karena pada dasarnya perusahaan tidak hanya memberikan gaji yang sesuai, tetapi juga memberikan pengakuan, prestasi, kemajuan tanggungjawab, dan sifat pekerja itu sendiri hal ini bisa dilihat dari adanya pelaksanaan internalisasi nilai etika bisnis islam kepada karyawannya melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan.
2. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto Utara bahwa proses internalisasi nilai-nilai etika bisnis islam telah sesuai tahapan-tahapan yang telah dikatakan Muhammad Munif. Begitu pula dengan metode dan penilaian pengembangan sumber daya manusia telah diaplikasikan sesuai dengan teori Jimmy L, G. Dalam melihat apakah seorang karyawan sudah dikatakan berkembang dilihat di empat indikator yaitu 1) melihat reaksi karyawan terhadap program yang telah dilaksanakan, 2) melakukan pengujian kepada karyawan untuk melihat tingkat kepahaman karyawan sesudah program dilakukan, 3) melihat perilaku karyawan apakah sudah ada perubahan setelah program dilakukan, dan 4) hasil program yang telah diberikan dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri.
3. Internalisasi nilai etika bisnis islam yang dilakukan yang di lakukan APS Purwokerto Utara kepada para karyawannya bukanlah hal mudah, karena pada dasarnya para karyawan mempunyai *background* pemahaman tentang nilai islam masing-masing. Tetapi pada akhirnya mereka mendapatkan keuntungan yang sama yaitu bertambahnya pengetahuan dan

IAIN PURWOKERTO

pemahaman tentang nilai-nilai etika bisnis islam, dan mengubah perilaku mereka menjadi lebih baik di dalam maupun diluar APS Purwokerto Utara

4. Penerapan Internalisasi nilai-nilai etika bisnsi islam dalam pengembangan sumber daya manusia yang di lakukan Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara, contoh nyata bahwa masih ada perusahaan yang menjadikan SDMnya berkualitas, bukan hanya sekedar berkualitas dari sisi kinerjanya saja tetapi dari sisi religius pada masing-masing karyawannya.

B. Saran-saran

Setelah melaksanakan penelitian tentang Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara peneliti memiliki saran terkait:

1. Dalam hal pemberian *punishment* untuk lebih dipertegas lagi, karena jika hanya melalui teguran dan nasehat kurang membuat efek jera pada karyawan yang masih lalai atau melakukan pelanggaran. Agar penerapan etika bisnis islam yang maksimal harus adanya tindakan tegas untuk karyawan yang masih lalai atau melakukan pelanggaran, lebih dari sekedar pemberian nasehat atau teguran saja. Walaupun tentu saja pemecatan merupakan tindakan paling tegas tetapi harus melalui banyak pertimbangan
2. Masukan untuk para karyawan APS cabang Purwokerto Utara untuk tetap mempertahankan solidaritas antar sesama karyawan, karyawan yang selalu semangat dalam berkerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan, bekerja diniatkan sebagai ibadah sehingga ketika melakukan pekerjaan, akan berdampak baik pada pekerjaannya dan dirinya sendiri. Pada prinsipnya bekerja hanya semata-mata ingin memenuhi perintah Allah SWT.

IAIN PURWOKERTO

Daftar Pustaka

Abu, F., Siswanto, A., Farid, M. F. & A., 2014. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi.* Jakarta: Gramedia.

Afdawaizah, 2009. Etika Bisnis dan Ekonomi dalam Pandangan Al-Ghazali. *Jurnal Esensia* ,Vol. 10, No .4.

Akbarina, F., 2018. *Pengantar Bisnis* . Malang: Polinema Press.

Akob, M., 2018. Analilis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Empiris Pada Kayawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Paradigma Polistaat,* Vol. 1, No.1.

Alin, A. N., 2017. *Skripsi Implementasi Nilai-nilai islam Pada Praktik Sumber Daya Manusia Dirumah Zakat Semarang.* Semarang: Universitas Diponogoro.

Andini, Y., 2016. Etika Dan Moral Bisnis Islam Dalam Peningkatan Performa Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi,*Vol. 4,No. 1.

Badroen, F., Suhendra, Mufaeni, M. A. & Bashori, A. D., 20016. *Etika Bisnsi Islam Dalam Islam.* Jakarta: Kencana.

Budiyanti, S., 2017. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemakaian Jilbab Di Kalangan Mahasiswa Universitas Swadaya Gunung Jati Kota Cirebon. *Al-Tadzkiyyah Jurnal Pendidikan Islam* , Vol. 8. No. 2.

Darajdat, Z., 1983. *Kesehatan Mental.* Jakarta : Gunung Agung.

Darmawati, 2013. Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam : Eksplorasi Prinsip Etis Al-Quran Dan Sunnah. *Mazahib,* Vol.11, No.1.

Deni, M., 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* , Vol.4, No.1.

Fahmi, A., Siswanto, A., Farid , F. M. & Arijulmanan, 2014, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi.* Jakarta: gramedia.

Feriyanto, A. & Triana, E. S., 2015. *Pengantar Manjemen* . Kebumen: Media Teras.

Gaol, J. L., 2014, *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.

IAIN PURWOKERTO

Hafidhuddin , D. & Tanjung, H., 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik.* Jakarta: Gema Insani Press.

Hamid, A., 2016. Metode Internalisasi nilai-nilai Akhlah Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 17 Kota Palu. *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol.14, No.1.

Hasan, A., 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, M. S., 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayanti, A., 2016. *Skripsi Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produksi Pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus Industri Kain Lukis Nasarfa Surakarta).* Purwokerto: IAIN Purwokerto.

Juliyani, E., 2016. Etika Bisnis Dalam Perpektif Islam. *Jurnal Ummul Qura,*Vol.2. No.1.

K, Bartens, 2000. *Pengantar Etika.*Yogyakarta:Kanasius.

Kalidjernih, 2010. *Kamus Studi Kewarganegaraan Perspektif Sosiologis Dan Politisi.* Bandung: Widya Aksara Press.

Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kurniawan, D., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevensinya Dengan Manajemen Moderen. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam,* Vol.11, No.1.

Labola, Y. A., 2019. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , Vol.7, No.1.

Laifah, E., 2020. *Pengatar Bisnis Islam* . Purwodadi: CV Sarnu Untung .

Meleong, L. J., 2004. *Metodelogi Penelitian Kualitatif* . Bandung: Rosda.

Muna, N. E., 2018. *Skipsi Internalisasi Nilai-nilai Erika Bisnis Islam Pada Pegawai Bank Muamalat Indonesia Kantor Operasional Jombang (Perspektif Hukum Islam dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah).* Tulungagung: IAIN Tulungagung Jawa Timur.

Munif, M., 2017. Strategi Internalisasi Nilai-nilai Dalam Membentuk Karakter Siswa. *Edureligis,* Vol.1, No.1.

Muslich, 1998. *Etika Bisnis Pendekatan Subtasnsi dan Fungsional.* Yogyakarta:Ekonisia

IAIN PURWOKERTO

Musoli, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: PPS UMY.

Mustaqim, M., 2016. Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Di Kudus). *Jurnal Penelitian* , Vol. 10, No.2.

Naqvi, H., 1985. *Etika dan Ilmu Ekonomi Suatu Sintetis Islam.* Bandung: Mizan.

Nawarni, B. L., 2018. *Skripsi Internalisasi Nilai-nilai Keislaman Melalui Pembiasan Praktek Keagamaan Dalam Meningkatkan Ketaatan Ibadah Siswa Kelas V Di MI NW Kebon Dalem Desa Kotaraja Kecamatan Sikur Lombok Timur Tahun Pelajaan 2017/2018.* Mataram: Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram .

Nawatmi, S., 2010. Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam. *Fokus Ekonomi,* Vol. 9, No.1.

Norvadewi, 2017 .*Skripsi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis Islam.* Samarinda, Universitas Mulawarman.

Nugroho, Y. A. B., 2019. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Teori Dan Aplikasi.* Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya .

Piliyanti, I., 2010. Membangun Budaya Organiasi Syariah Studi Kasus bank Muamalat. *Jurnal Ekonomi Islam,* Vol.1, No.1.

Puhantara, W., 2010.*Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnsi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.

Purwati, W., 2015. *Skripsi Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Proses Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Di BMT Limpung.* Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.

Qardhawi, Y., 1997. *Norma Dan Etika Ekonomi Islam.* Jakarta: Gema Insani Press.

Rahmat, I. & Agusti, N., 2018. Manajemen Sumber Daya Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan. *Syi'ar,* Vol.18, No.1.

Riani, A. L., 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.* Yogyakarta: Graha ilmu.

Rivai , V., Nuruddin , A. & Arfa, F. A., 2012. *Islamic Business And Economic Ethics.* Jakarta: Bumi Aksara.

Rohman, 2017. *Pengembangan Instrumen Evaluasi Dan Penelitian*. Yogyakarta: Kalimedia.

IAIN PURWOKERTO

Ruslan, R., 2003.*Metode Penelitian Dan Komunikasi.* 1 ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sampurno, 2016. Penerapan Etika Bisnsi Islam Dan Dampak Terhadap Kemajuan Bisnis Industri Rumah Tangga. *Journal of Islamic Economics Lariba* ,Vol.2, No.1.

Sinambela, L. P., 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* 1 ed. Bandung: Alfabeta.

Sulafei, 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , Vol. 5,No. 2.

Sundary, R. I., 2010. Internalisasi Prinsip-prinsip Islam Tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja Dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan. *Syiar Hukum*, Vol.12, No.2.

Suprianto, T., 2012. Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Vol. 2, No. 2.*

Suryadilaga, R. M., Al Musadieq, M. & Nurtjahjono, G. E., 2016. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Studi Kasus Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol. 39.No.

Tanzeh, A., 2011. *Metodologi Penelitian Praktis.* Yogyakarta: Teras.

Thoha, C., 1996. *Kapital Selekta Pendidikan Islam.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zulganef, 2018. *Metode Penelitian Sosal Dan Bisnis Edisi 2.* Yogyakarta: Expert.

https://kbbi.kemdikbud.go.id/ diakses tanggal 3 April 2020

https://kbbi.kemdikbud.go.id/ diakses tanggal 10 Juli 2020

https://www.dakwatuna.com/ diakses tanggal 14 September 2020

https://id.wikipedia.org/ diakses tanggal 14 September 2020

http://www.kubikleadership.com diakses tanggal 22 September 2020

http://www.academia.edu diakses tanggal 27 September 2020

https://kbbi.kemdikbud.go.id/ diakses tanggal 9 Novenber 2020

IAIN PURWOKERTO

IAIN PURWOKERTO