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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bahwa ini:

Nama : Dhina Suci Ramadhani

NIM : 1617201138

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi :Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

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

Purwokerto,

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

6000

Dhina Suci Ramadhani

NIM.1617201138

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, 628250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

INTERNALISASI NILAI-NILAI ETIKA BISNIS ISLAM DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara)

Yang disusun oleh Saudari **Dhina Suci Ramadhani NIM. 1617201138** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **26 Oktober 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji	Sekretaris Sidang/Penguji
Dr. H. Akhmad Faozan, Lc.,M.Ag.	Hastin Tri Utami, S. E., M. Si
NIP. 19741217 200312 1 006	NIP. 19920613 201801 2 001

Pembimbing/Penguji

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 02 November 2020
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19750921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Dhina Suci Ramadhani NIM.1617201138 yang berjudul:

"Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnisi Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara)"

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto

Pembimbing

Dewi Laela Hilyatin,SE., M.S.I

NIP 19851112 200912 2 007

MOTTO

Masing-masing orang punya kesulitannya sendiri-sendiri, punya usahanya sendiri-sendiri , punya kemampuan yang berbeda-beda. Itu kenapa Tuhan melarang umatnya untuk iri

IAIN PURWOKERTO

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

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. 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	Śa	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha’	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Źal	Ź	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	D’ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em

IAIN PURWOKERTO

ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	W
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

2. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap.

متعد دة	Ditulis	*muta’addidah*
عدة	Ditulis	*‘iddah*

3. *Ta’marbutah* di akhir kata bila dimatika ditulis *h*

هكمة	Ditulis	*Hikmah*
جزية	Ditulis	*Jizyah*

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

a. Bila diikuti dengan kata sedang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامةالاولياء	Ditulis	*Karamah al-auliya’*

IAIN PURWOKERTO

b. Bila *ta’marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan

زكاة لفطر	Ditulis	*Zakat al-fitr*

4. Vokal Pendek

َ	*Fathah*	Ditulis	A
ِ	*Kasrah*	Ditulis	I
ُ	*Dammah*	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

a.	*Fathah + alif*	Ditulis	a
	جا هلية	Ditulis	*Jahiliyah*
b.	*Fathah + ya'*	Ditulis	a
	تنس	Ditulis	*Tansa*
c.	*Kasrah + ya'* mati	Ditulis	i
	كريم	Ditulis	*Karim*
d.	*Dammah + wawu* mati	Ditulis	u
	فروض	Ditulis	*Furud*

6. Vokal Rangkap

a.	*Fathah + ya'* mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	*Bainakum*
b.	*Fathah + wawu* mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	*Qaul*

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisah dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	*A'antum*
أعدت	Ditulis	*U'iddat*
تن شكرتم	Ditulis	*La'in syakartum*

IAIN PURWOKERTO

8. Kata sandang *alif* + *lam*

a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

القرأن	Ditulis	*Al-qur'an*
القياس	Ditulis	*Al-qiyas*

b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf *l* (*el*)-nya.

السماء	Ditulis	*As-sama*
الشمس	Ditulis	*Asy-syams*

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

زوئ الفروض	Ditulis	*Zawi al-furud*
أهل السنة	Ditulis	*Ahl as-sunnah*

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini dan semoga kita semua senantiasa mengikuti semua sunnahnya serta semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari penantian.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan serta bantuan dari pihak-pihak yang telah mendukung penulis baik secara moril maupun materiil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini, terutama kepada :

1. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, SE., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto dan selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan membalas kebaikan ibu

IAIN PURWOKERTO

7. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Hambali selaku Manajer Ayam Penyet Surabaya Purwokerto Utara yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian di APS Purwokerto Utara
10. Orang tua penyusun, Bapak Ahmad Sanusi dan Ibu Sri Wahyuningsih yang merupakan orang tua terhebat, yang telah mencurahkan kasih sayangnya, merawat, mendidik, serta doa-doanya yang selalu menguatkan dan menambah semangat serta keyakinan kepada penulis. Jasanya tidak dapat dibalas dengan apapun, semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan serta kasih sayang Allah SWT.
11. Kawan-kawan seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah D angkatan 2016, terima kasih atas kebersamaan kita dalam suka maupun duka semoga tidak akan pernah terlupakan.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Hanya ucapan terimakasih serta doa yang dipanjatkan, semoga kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Purwokerto,

Penulis

Dhina Suci Ramadhani

NIM. 1617201138

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

IAIN PURWOKERTO

C. Sumber Data 39
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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Wawancara
Lampiran 2 : Hasil Wawancara
Lampiran 3 : Permohonan Judul Skripsi
Lampiran 4 : Rekomendasi Seminar Proposal
Lampiran 5 : Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
Lampiran 6 : berita Acara Seminar Proposal
Lampiran 7 : Bimbingan Skripsi
Lampiran 8 : Blangko/ Kartu Bimbingan
Lampiran 9 : Sertifikat Bahasa Arab
Lampiran 10 : Sertifikat Bahasa Inggris
Lampiran 11 : Sertifikat BTA/PPI
Lampiran 12 : Sertifikat APLIKOM
Lampiran 13 : Sertifikat OPAK
Lampiran 14 : Sertifikat KKN
Lampiran 15 :Sertifikat PPL
Lampiran 16 : Sertifikat PB

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

IAIN PURWOKERTO

dijumpai praktik pengelolahan sumber daya manusia yang kurang 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.

IAIN PURWOKERTO

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)

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).

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

IAIN PURWOKERTO

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

IAIN PURWOKERTO

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)

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

IAIN PURWOKERTO

lagu-lagu islami yang bertujuan untuk selalu mengingatkan baik pada pelangan maupun pegawai APS akan Tuhan disetiap kegiatannya.

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

IAIN PURWOKERTO

"Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan 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,

IAIN PURWOKERTO

pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam berkerja pada suatu 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

IAIN PURWOKERTO

			penelitian ini lebih berfokus kepada pengembangan SDM
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	**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

		yang terbaik. Tetapi tidak 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 II

LANDASAN TEORI

A. Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam

1. Pengertian Internalisasi Nilai

Secara etimologis internalisasi merupakan suatu proses, dalam kamus besar bahasa Indonesia Internalisasi diartikan sebagai penghayatan, penghayatan terhadap suatu ajaran, doktrin, atau nilai sehingga merupakan keyakinan dan kesadaran akan kebenaran doktrin atau nilai yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku. (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016).

Menurut Kalidjernih internalisasi adalah suatu proses dimana individu belajar menjadi bagian dan sekaligus mengikat diri kedalam nilai-nilai dan norma-norma sosial dari perilaku masyarakat (Kalidjernih, 2010). Menurut Mulyasa internalisasi merupakan upaya menghayati dan mendalami nilai, agar tertanam dalam diri setiap orang (Munif, 2017). Bahwasanya internalisasi merupakan proses pembelajaran individu untuk dapat diterima dalam menjadi bagian dalam masyarakat lalu mengikat diri kedalam nilai dan norma sosial dalam perilaku kelompok dimasyarakat. Dalam dunia psikologi menurut Rais proses internalisasi merupakan proses penerimaan serangkaian norma dari orang atau kelompok lain yang berpengaruh pada individu atau yang dinamai internalisasi ini melibatkan beberapa tahapan (Muna, 2018).

IAIN PURWOKERTO

Bisnis dalam islam diatur oleh syariah terdapat lima tujuan syariah islam itu turun yaitu untuk menjaga agama(*hifdz ad-din*), memelihara jiwa (*hifdz an-nafs*), menjaga akal (*hifdz al-'aql*), menjaga keturunan (*hifdz an-nasb*), dan menjaga harta (*hifdz al-maal*) (Abu, et al., 2014), seorang muslim dalam menjalankan pekerjaanya dan bisnisnya harus mempunya standar moral tersendiri dalam berperilaku etika. Sistem ekonomi islam berangkat dari kesadaran tentang etika, sedang sistem ekonomi lain, seperti kapitalisme dan sosialisme, cenderung mengabaikan etika sehingga aspek nilai tidak begitu tampak dalam bangunan kedua sistem ekomoni tersebut. Keringnya kedua sistem ekonomi tersebut dari wacana moralitas karena tidak berangkat dari etika

tetapi kepentingan (Rivai, et al., 2012). Desain metodologis sangat diperlukan agar seorang muslim mempunyai acuan standar moral yang terdiri dalam perilaku etika khususnya pada pembisnis.

2. Tahapan-tahapan Internalisasi Nilai

Menurut Muhammad Munfi pada hakikatnya terdapat tiga tahap dalam melakukan internalisasi nilai yaitu (Munif, 2017). Berikut adalah tahapan internalisasi etika bisnis islam:

a. Tahap Transformasi Nilai

Merupakan tahapan memberikan informasi tentang nilai-nilai yang baik maupun kurang baik, pada tahap ini terjadi komunikasi verbal. Memasukan nilai-nilai islam pada standar moral dan etika. Dalam proses ini diupayakan bagaimana nilai-nilai islam dapat mempengaruhi perilaku bisnis penyampaian materi bisa melalui pengajaran dikelas, ceramah-ceramah singkat, atau pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini bisa disebut juga tahap pemahaman atau menumbuhkan tingkat afektif kepada para diri individu dalam mengenal nilai-nilai etika bisnis islam agar dapat membawa perubahan pada kesadaran moral dan etika seseorang.

b. Tahap Transaksi Nilai

Pada tahap ini terjadi komunikasi dua arah antara pemberi nilai dan penerima nilai yang bersifat interaksi timbal balik. langkah selanjutnya menjadikan nilai-nilai yang telah di transformasikan menjadi suatu kebiasaan yang diulang-ulang dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu. Kebiasaan tersebut nantinya akan melekat secara sendirinya didalam diri karyawan melalui budaya kerja, kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan organisasi. Tahap ini merupakan fase penghayatan yang bermuara pada peningkatan kognitif para peserta mengenai nilai-nilai.

c. Tahap Transinternalisasi

Tahap ini jauh lebih mendalam dari sekedar transaksi, dalam tahap ini pendidik dan peserta bukan lagi soal fisiknya melainkan mental (kepribadian). Peserta merespon bukan melalui gerakan atau penampilan fisiknya, melainkan sikap mental dan kepribadian yang masing-masing terlibat secara aktif. Pada tahap ini perusahaan membangun sistem *reinforcement* agar nilai yang sudah melekat jangan sampai mengalir begitu saja harus ada sistem pengontrolan (Nugroho, 2016) . Sistem itu

IAIN PURWOKERTO

sendiri pengontrolan seperti memberikan *punishment* dan *reppentance* (hukuman dan penyesalan). Hukuman dan penyesalan bertujuan supaya para pebisnis menerapkan prinsip memaksimalkan profit dengan tetap konsisten terhadap hukuman dan kebiasaan etis (Badroen, et al., 2016)

Proses internalisasi nilai kepada peserta dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan, ada beberapa teori strategi internalisasi nilai yang sudah dikembangkan para ahli guna membentuk karakter peserta antara lain (Munif, 2017)

a. Strategi Keteladanan (*modeling*)

Keteladanan merupakan sikap yang ada dalam suatu pendidikan atau pengajaran islam dan telah dipraktekkan sejak zaman Rasulullah. Strategi dengan keteladanan adalah internalisasi dengan cara memberi contoh-contoh konkrit kepada peserta didik. Dengan strategi ini seorang pendidik tidak secara langsung memasukan hal-hal yang berkaitan dengan keteladanan, dimana nilai-nilai religius seperti ketaqwaan, kejujuran, keikhlasan dan tanggung jawab yang ditanamkan kepeserta merupakan sesuatu yang sifatanya *hidden curriculum*. Memperkenalkan perilaku baik sama halnya memahami nilai dalam bentuk nyata.

b. Strategi pembiasaan

Kebiasaan adalah kegiatan yang diulang-ulang sehingga menjadi mudah untuk mengerjakan. Mendidik dengan latihan dan pembiasaan adalah mendidik dengan cara memberikan latihan-latihan dan membiasakan untuk dilakukan setiap hari. Strategi ini efektif untuk diterapkan dan akan tercermin dalam kehidupn sehari-hari.

c. Strategi Ibrah dan Amatsal

Ibrah artinya mengambil pelajaran sedangakan amtsal merupakan perumpamaan, dimana mengambil pelajaran dari beberapa kisah-kisah teladan, fenomen, peristiwa-pristiwa yang terjadi baik pada masa lampau maupun sekarang. Ibrah merupakan kondisi psikis yang menyampaikan manusia untuk mengetahui intisari suatu perkara yang disaksikan, diperhatikan, diinduksikan, ditimbang-timbang, diukur dan diputuskan secara nalar, sehingga kesimpulannya dapat mempengaruhi hati, lalu mendorongnya kepada perilaku berfikir sosial yang sesuai.

IAIN PURWOKERTO

d. Strategi Pemberian Nasehat

Nasihat (mauidzah) sebagai peringatan atas kebaikan dan kebenaran, dengan jalan apa saja yang dapat menyentuh hati dan membangkitkannya untuk mengamalkan. Metode (nasehat) harus mengandung tiga unsur, yakni uraian tentang kebaikan dan kebenaran yang harus dilakukan oleh seseorang, misalnya: tentang kebaikan dan kebenaran yang harus dilakukan oleh seseorang, misalnya: tentang sopan santun, motivasi untuk melakukan kebaikan, dan peringatan tentang dosa yang muncul dari adanya larangan, bagi dirinya dan orang lain.

e. Strategi Pemberian Janji dan Ancaman (Targhib wa Tarhib)

Targhib adalah janji yang disertai bujukan dan membuat senang terhadap sesuatu maslahat, kenikmatan, atau kesenangan akhirat yang pasti dan baik, serta membersihkan diri dari segala kotoran (dosa) yang kemudian diteruskan dengan melakukan amal saleh. Hal yang semata-mata demi mencapai keridhaan Allah. Sedangakan tarhib adalah ancaman dengan siksaan sebagai akibat melakukan dosa atau kesalahan yang dilarang oleh Allah, atau akibat lengah dalam melakukan kewajiban yang diperintah Allah, yang artinya dengan adanya tarhib bertujuan untuk menumbuhkan rasa takut pada para hamba-Nya dan memperlihatkan sifat-sifat kebesaran dan keagungan ilahiyah, agar mereka selalu berhati-hati dalam bertindak.

f. Strategi Kedisplinan

Pendidikan dengan kedisiplinan memerlukan ketegasan dan kebijaksanaan. Ketegasan maksudnya seorang pendidik harus memberikan sanksi pada setiap pelanggaran pada peserta, sedang kebijaksanaa mengharuskan pendidik memberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran tanpa dihinggapi emosi atau dorongan-dorongan lain.

Pada hakikatnya internalisasi merupakan sebuah proses menanamkan suatu keyakinan, sikap dan nilai yang menjadi perilaku sosial. Namun, proses penanaman tersebut tumbuh dari dalam diri seseorang sampai pada penghayatan suatu hari nanti.

IAIN PURWOKERTO

B. Etika Bisnis Islam

1. Pengertian Etika Bisnsi Islam

Etika (Yunani Kuno*: "ethikos"*, berarti "timbul dari kebiasaan ") menurut Istiyono Wahyu dan Ostaria etika adalah cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas, etika mencangkup analisis dan penerapan konsep seperti benar-salah, baik-buruk, dan tanggung jawab (Rivai, et al., 2012). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia etika merupakan ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016).

Menurut Hanam etika adalah ilmu yang menjelaskan arti baik dan buruk, menerangkan apa yang seharusnya oleh manusia kepada orang lain, menyatakan tujuan yang harus dicapai manusia dalam perbuatannya dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya dapat diperbuat (Andini, 2016). Dari penjalasan terebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya etika merupakan suatu hal yang dilakukan secara benar dan baik, tidak melakukan sesuatu yang buruk, melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan moral dan melakukan segala sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

Dalam islam etika adalah akhlak seorang muslim dalam melakukan semua kegiatan termaksud dalam bidang bisnis. etika dipahami sebagai akhlak atau adab yang bertujuan untuk mendidik moralitas manusia, dalam etika terdapat materi yang mengandung ayat-ayat Al-Quran yang sangat luas dan dikembangkan dalam pengaruh filsafat Yunani hingga para sufi (Rivai , et al., 2012). Pada dasarnya etika atau akhlak merupakan mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun masyarakat anggota suatu bangsa (Juliyanti, 2016). Kejayaan, kemuliaan umat dimuka bumi tergantung akhlak mereka dan juga kerusakan dimuka bumi tidak lain juga disebabkan oleh kebejatan akhlak manusia itu sendiri.

Bisnis mengandung arti suatu dagangan, usaha komersil didunia perdagangan di bidang usaha,. Dalam pengertian luas bisnis merupakan aktivitas produksi perdagangan dan jasa, istilah bisnis pada umunya ditekankan pada tiga hal yaitu usaha perorangan, usaha koperasi dan usaha dalam bidang ekonomi dalam suatu

IAIN PURWOKERTO

negara (Alma, 1994). Berbisnis merupakan hal yang sangat dianjurkan dalam islam. Yang membedakan islam dengan materialisme ialah bahwa islam tidak pernah memisahkan ekonomi dengan etika, islam juga tidak memisahkan agama dengan negara dan materi dengan spiritual sebagaimana yang telah dilakukan Eropa dengan konsep sekularismenya. Islam juga berbeda dengan konsep kapitalisme yang memisahkan akhlak dengan ekonomi (Qardhawi, 1997).

Menurut Bertens etika bisnis merupakan pemikiran atau refleksi kritis tentang moralitas dalam kegiatan ekonomi dan bisnis (K, 2000). Etika bisnis sudah seharusnya diterapkan dalam berbisnis dengan menunjukkan bahwa etika mengatur semua aktivitas manusia yang disengaja dan karena bisnis merupakan aktivitas yang disengaja. Tidak hanya berperan dalam aktivitas bisnis, diterapkanya etika yang konsisten dengan tujuan bisnis, akan berpengaruh pada profitabilitas. Etika bisnsi berfungsi menolong pebisnis untuk memecahkan masalah-masalah moral dalam praktek bisnis mereka. Sistem ekonomi islam merupakan jawaban atas kegagalan sistem ekonomi kapitalis maupun sosiolisme, dengan menggali nilai-nilai dasar islam tentang aturan perdagangan yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah, merupakan hal yang niscaya untuk dilakukan.

Etika bisnis islam pada dasarnya merupakan akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran sebab sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Etika bisnsi islam memposisikan pengertian bisnis sebagai usaha manusia untuk mencari keridhaan Allah SWT. Bisnsi tidak bertujuan untuk jangka pendek tetapi juga jangka panjang. Yaitu tanggung jawab pribadi dan sosial dihadapan masyarakat, negara, dan Allah SWT. Di dalam Al-Quran telah dijelaskan dalam berbisnis menciptakan hubungan yang harmonis, saling ridha, tidak ada unsur eksploitasi, sebagaimana firman Allah, dalam surah An-Nisa ayat 29

يَٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ اٰمَنُوا لَا تَأْكُلُوْٓا اَمْوَا لَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّآ أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوْٓا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

"*Hai orang-orang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku*

dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu"

Bisnis tidak bisa terpisahakan dari etika, karena bisnis tidak bebas dari nilai dan merupakan bagian dari sistem moral. Aplikasi bisnis identik dengan pengelolahan bisnis secara profesional (Muslich, 1998). Nilai etika bisnsi islam merupakan pengawas kesejahteraan, tidak hanya berfokus pada kesejahteraan materi tetapi juga pada kesejahteraan non materi, merupakan kesejahteraan yang utuh (*holistic welfare*) .

2. Aksioma Etika Bisnis Islam

Rasulullah sendiri adalah seorang pedagang bereputasi internasional yang disegani, yang mendasarkan bangunan bisnisnya pada nilai-nilai ilahi. Prinsip bisnis yang ideal ternyata pernah dilakukan oleh Nabi dan para sahabat meski dalam lingkup nasional, yaitu di Madinah. Nilai, spirit, dan ajaran yang dibawa Nabi membangun tata ekonomi baru yang akhirnya terwujud dalam tata ekonomi yang berkeadilan. Menurut Syed Nawab Haidar Naqvi akhlak atau etika dalam islam merupakan representasi dari seperangkat aksioma yang mencangkup empat elemen aksioma etika ekonomi yaitu, tauhid, keseimbangan (keadilan), kebebasan, dan tanggung jawab. Atau dengan kata lain agama merupakan sumber aksioma etik (Naqvi, 1985)

a. Tauhid

Merupakan wacana teologis yang mendasari setiap aktivitas manusia, termaksud kegiatan berbisnis. Tauhid menyadarkan manusia sebagai makhluk ilahiyah, sosok makhluk yang bertuhan dengan demikian kegiatan bisnis manusia tidak terlepas dari pengawasan tuhan dan melaksanakan perintah Allah (Rivai, et al., 2012). Tauhid memadukan seluruh aspek kehidupan baik ekonomi, sosial, politik, budaya menjadi keseluruhan yang homogen konsisten dan teratur. Adanya dimensi vertikal (manusia dengan Tuhannya) dan dimensi horisontal (sesama manusia) dalam setiap praktik bisnisnya. (Nawatmi, 2010). Dengan menjadikan nilai tauhid sebagai kepribadian dapat menjadikan pribadi seorang individu menjadi kokoh (Fahmi, et al., 2014). Penerapan etika tauhid dalam perusahaan dapat dilihat dari kualitas produk, pengelolaan SDM, proses produksi yang senantiasa dijaga. Unsur-unsur keislaman pada perusahaan harus diutamakan.

IAIN PURWOKERTO

b. Keseimbangan (Keadilan)

Keseimbangan berarti tidak berlebihan (ekstrem) dalam mengejar keuntungan ekonomi (Rivai, et al., 2012). Adil merupakan salah satu prinsip islam yang dijelaskan dalam berbagai nash ayat Al-Quran maupun hadis. Adil merupakan akhlak mulia yang sangat ditekankan dalam syariat islam sehingga wajar kalau semua tuntunan dan aturan agama dibangun diatas dasar keadilan, begitupun pula manusia diperintah untuk berprilaku adil (Fahmi, et al., 2014). Keadilan pada umumnya merupakan penetapan hukum atau kebijakan pimpinan, berbeda dengan hukum islam. keadilan meliputi berbagai aspek, ketika keadilan dimaknai sebagi prinsip akan menjadi prinsip moderasi. Jika dikaitkan dengan aktivitas bisnis islam, pelaku bisnis hendaknya membuat keseimbangan pada aktivitas bisnisnya.Contoh adil dalam sosial dibidang ekonomi setiap manusia memiliki akses yang sama untuk bekerja, mendapat penghasilan, memperoleh hasil dari usahanya, tidak boleh ada monopoli dan kepemilikan yang sifatnya menimbulkan kemudaratan bagi orang lain dan masyarakat pada umumnya.

c. Kebebasan

Manusia sebagai individu dan kolektif, punya kebebasan penuh untuk melakukan aktivitas bisnis (Rivai, et al., 2012). dalam ekonomi, manusia bebas mengimplementasikan kaidah-kaidah islam. Masalah ekonomi termasuk didalamnya aspek muamalah, maka berlaku padanya kaidah umum “semua boleh kecuali yang dilarang’. Kebebasan manusia sesungguhnya tidak mutlak, tetapi merupakan kebebasan yang bertanggung jawab dan berkeadilan. Oleh karena itu, perlu dipahami bagi setiap muslim bahwa dalam situasi apapun, manusia dibimbing oleh aturan-aturan dan prosedur-prosedur yang didasarkan pada ketentuan Tuhan dalam syariatnya (Juliyani, 2016). Kehendak bebas adalah prinsip yang mengantarkan seseorang yang menyakini bahwa Allah memiliki kebebasan mutlak, namun Dia juga menganugerahkan kepada manusia untuk memilih dua jalan yang bertentangan dihadapan-Nya yaitu baik dan buruk (Afdawaizah, 2009).

d. Pertanggungjawaban

Nilai tanggung jawab lahir disebabkan adanya nilai kebebasan, bahwa dalam melakukan apapun merupakan pilihan yang nantinya akan kita jalani dan selalu ada

IAIN PURWOKERTO

unsur pertanggung jawabannya. Menurut Sayid Quthb tanggung jawab yang seimbang dalam segala bentuk dan ruang lingkupnya antara jiwa dan raga, antara orang dan keluarga, antara individu dan masyarakat serta antara masyarakat satu dengan masyarakat lain (Nawatmi, 2010). Doktrin pertanggung jawaban merupakan suatu prinsip dinamis yang berhubungan dengan perilaku manusia, manusia harus berkembang menuju sempurna (Naqvi, 1985). Kaitanya dengan aktivitas bisnis, pelaku ekonomi diharuskan memikirkan terlebih dahulu apa yang hendak dilakukan, karena pada akhirnya nanti harus dipertanggung jawabkan, baik kepada sesama manusia ataupun kepada Allah SWT.

Rasulullah sendiri sangat banyak memberikan petunjuk mengenai etika bisnis, beberapa diantaranya seperti

1) Kejujuran, kejujuran merupakan prinsip esensial, dalam doktrin islam kejujuran merupakan syarf fundametal dalam kegiatan bisnis. Rasulullah sangat intens menganjurkan kejujuran dalam aktivitas bisnis. seperti dalam suatu hadis dijelaskan "*siapa yang menipu kami, maka dia buka kelompok kamu*" (HR Muslim)
2) Kesadaran tentang signifikansi sosial bisnis, pelaku bisnis islam tidak hanya sekedar mengejar keuntungan sebanyak-banyaknya, tetapi juga mengarah pada sikap ta'awun (menolong orang lain). Dalam bisnis tidak hanya mencari materiil semata tetapi kesadaran memberikan kemudahan bagi orang lain, baik dengan menjual barang, memberikan gaji kepada karyawan, dan memberikan manfaat lain bagi lingkungan sekitar.
3) Ramah-tamah, seorang pelaku bisnis, harus bersikap ramah dalam melakukan bisnis. Rasulullah mengatakan "*Allah merahmati seseorang yang ramah dan toleran dalam berbisnis*" (HR Bukhari dan Tarmizi)
4) Tidak menjelekan bisnis orang lain agar orang membeli kepadanya, Rasulullah bersabda " *Janganlah seseorang diantara kalian menjual dengan maksud untuk menjelekan apa yang dijual oleh orang lain*" (HR Muttafaq'alaih)
5) Dalam menjalankan bisnis tidak boleh mengganggu kegiatan ibadah. Firman Allah *" Orang yang tidak dilalaikan oleh bisnis lantaran mengingat Allah, dan*

IAIN PURWOKERTO

mendirikan shalat dan membayar zakat. Mereka takut kepada suatu hari yang hari itu, hati dan penglihatan menjadi goncangan"

6) Membayar upah sebelum kering keringat karyawan, Rasulullah bersabda "*Berikanlah upah kepada karyawan sebelum keringa keringatnya*". Hadis ini mengindikasiakn bahwa pembayaran upah tidak boleh ditunda-tunda, pembayaran upah harus harus sesuai dengan kerja yang dilakukan.
7) Tidak melakukan bisnis dalam kondisi eksisnya bahaya (mudharat) yang dapat merugikan dan merusak kehidupan individu dan sosial. Seperti halnya tidak menjual senjata saat sedang terjadi kekacauan. Semua bentuk bisnis yang dilarang dalam islam karena dapat merusak esensi hubungan sosial yang justru harus dijaga dan diperhatikan secara cermat.
8) Bisnis dilakukan dengan suka rela, tanpa paksaan. Firman Allah dalam surah An-Nisa ayat 29:

يَٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ اٰمَنُوا لَا تَأْكُلُوٓا اَمْوَا لَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّآ أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوٓا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu"

9) Bisnis yang dlaksanakan bersih dari unsur riba. Firman Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 278:

يَٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ اٰمَنُوْا اتَّقُواْ اللَّهَ وَذَرُوْا مَا بَقِىَ مِنَ الرِّبٰوا إِنْ كُنتُم مُّؤْمِنِينَ

"*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dn tinggalkan sisa riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman"*

Tingkat pertumbuhan suatu bisnis dapat diukur dalam berbagai hal atau faktor seperti faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Penerapan etika bisnis islam juga dapat digunakan untuk mengukur kemajuan suatu bisnis, seperti dapat dilihat dari aspek pemasaran, manajemen dan SDM, hukum, sosial, dampak lingkungan, dan finansial (Sampurno, 2016). Bisnis tidak dapat terpisahkan dengan etika, dikarenakan bisnis tidak bebas nilai, bisnis merupakan bagian dalam sistem sosial aplikasi etika bisnis identik dengan pengelolaan bisnis secara profesional.

Pengembangan etika bisnis islam yang harus disosialisasikan adalah adanya tugas (taklif) manusia untuk menjadi seseorang khalifah dimuka bumi atau disebut juga *agen of development* (Badroen, et al., 2006)

3. Fungsi Etika Bisnis Islam

Pada dasarnya terdapat fungsi yang diemban dalam etika bisnis islam sebagai berikut (Juliyanti, 2016):

a. Etika bisnis berupaya mencari cara untuk menyelaraskan dan menyerasiakan berbagai kepentingan dalam dunia bisnis
b. Etika bisnsi juga mempunyai peran untuk senantiasa melakukan perubahan kesadaran bagi masyarakat tentang bisnis, terutama bisnis islam. dan caranya biasanya dengan memberikan suatu pemahaman serta cara pandang baru tentang bisnis dengan menggunakan landasan nilai-nilai moralitas dan spiritualitas, yang kemudian terangkum dalam suatu bentuk bernama etika bisnis
c. Etika bisnis terutama etika bisnis islam juga bisa berperan memberikan satu solusi terhadap berbagai persoalan bisnis modern ini yang kian jauh dari nilai-nilai etika. Dalam arti bahwa bisnis yang beretika harus benar-benar merujuk pada sumber utamnya yaitu Al-Quran dan Sunnah.

Semua teladan Rasulullah yang berkaitan dengan etika bisnis islam bisa diterapkan pada perusahaan atau organisasi yang mau menerapkan sistem perusahaannya dengan nilai-nilai islam, yaitu bisa diawali dengan budaya perusahaan, pada hakikatnya budaya perusahaan merupakan pola pikir dan pola perilaku semua orang dalam suatu perusahaan khususnya pemilik dan manajer dalam mengambil keputusan. Budaya perusahaan pada akhirnya merupakan alat, cara atau informasi untuk memecahkan masalah eksternal dan internal

C. Pengembanga Sumber Daya Manusia

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Straub dan Attner manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah oraganisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Gaol,

IAIN PURWOKERTO

2014). Menurut Nawawi sumber daya manusia adalah orang yang berkerja dan berfungsi sebagai *asset* organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (Kuantitatif), merupakan motor penggerak organisasi (Gaol, 2014). Menurut Dhoni Kurniawan sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk segala tujuan, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelolah dan diurus manusia (Kurniawan, 2018).

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk yang berharkat, yang menentukan harkat sejati manusia adalah martabat moralnya, demi mencapai kematangan moral secara penuh, manusia harus bekerja dalam dunia material (Gaol, 2014). Sebagai subyek, manusia dipandang sebagai subyek dari proses historis sebagai dari keberadaan bio-sosial, manusia juga dianugrahi kemampuan penginderaan, bernalar, dan kesadaran. Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam Al-Quran menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang tercipta sempurna dan memiliki potensi dalam dirinya. Seperti firman Allah dalam surah Ar- Rum ayat 30

فَاَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّ يْنِ حَنِيْفًاۗ فَطْـرَتَ اللّٰهِ الَّتِـيْ فَطَـرَ النَّـاسَ عَلَيْهَـاۗ لَاتَبْدِ يْلَ لِخَلْـقِ اللّٰهِۗ ذٰلِـكَ الدِّيْـنُ الْقَيِّمُ ۙ وَلـكِنَّ اَكْثَرَ النَّا سِ لَا يَعْلَمُوْنَ

“ *Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah: (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu, tidak ada perubahan pada fitrah Allah (itulah) agama yang lurus: tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui*.”

Ketika menciptakan manusia, Allah SWT melengkapinya dengan potensi-potensi kehidupan yang secara fitri akan mendorongnya untuk beraktifitas mewujudkan misi pencapaiannya sebagai hamba Allah SWT dan khalifah dibumi. Potensi kehidupan yang dimaksud berupa kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani (naluri) (Rivai , et al., 2012). Untuk menyalurkan dan memenuhi segenap potensi kehidupan itu juga senantiasa harus berlandaskan pada aturan-aturan syariat Allah

IAIN PURWOKERTO

SWT. Sumber daya manusia yang sudah memiliki potensi atau bakat akan menjadi sempurna jika dilakukan pengarahan dan pengembangan secara terus menerus sampai mencapai limit maksimal manusia yaitu usia yang sudah tidak produktif lagi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan pastilah terdapat program-program guna mengembangkan potensi-potensi dari SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Disamping itu tentulah dibutuhkan peran pihak-pihak yang terlibat dalam proses pengembangan SDM tersebut (Chandra, 2020). Pihak-pihak tersebut seperti

a. Karyawan

   Salah satu pihak yang terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan SDM adalah karyawan itu sendiri. Seorang karyawan bertanggung jawab untuk terus meningkatkan keterampilan yang dia miliki untuk memastikan bahwa dirinya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Mentor

   Seorang karyawan membutuhkan peran mentor untuk membantu pengembangan kariernya. Mentor sendiri merupakan seseorang yang mempunyai posisi senior diperusahaan yang dapat menjadi narasumber atau penasehat yang dapat memberikan bimbingan atau jawaban atas pertanyaan yang terkait dengan karier karyawan.

c. Perusahaan (organisasi)

   Peran perusahaan atau organisasi secara keseluruhan dengan bertanggungjawab dalam menyediakan ruang, bentuk, sarana, sumber daya yang dibutuhkan karyawan agar bisa sukses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan pada kariernya, seperti membantu karyawanya dalam hal:

   1) Pendidikan formal
   2) Penilaian prestasi karyawan dalam kariernya
   3) Konseling oleh para manajer
   4) Konseling oleh SDM
   5) Perencanaan sukses

IAIN PURWOKERTO

Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada tenaga kerja atau karyawan tetapi juga peran manajer atau pemimpin dalam organisasi atau perusahaan. Semua akan menjadi percuma jika pemimpinya tidak mendukung dan tidak turut andil dalam mengembangkan SDM. Dalam suatu organisasi baik organisasi publik maupun organisasi bisnis dituntut untuk memiliki etos kerja yang islami yang bertumpu pada *akhlakul karimah*, ciri orang yang bekerja dengan etos kerja islami nampak dalam sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Sikap dan perilaku etos kerja islami seyogyanya dimiliki dan menjadi bagian bagian dari keseharian dalam aktivitas seorang pemimpin yang islami (Laifah, 2020).

Sifat dan perilaku yang dimiliki oleh manajer yang memiliki etos kerja islami yaitu sebagai berikut (Hafidhuddin & Tanjung, 2003):

a. Mampu menggerakan motivasi bawahan. Kemampuan seorang manajer untuk memotivasi dan mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi akan menentukan efektivitas manajer, motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai suatu sistem akan mampu meramalkan perilaku dari bahwannya (Feriyanto & Triana, 2015)
b. Mampu memberikan tugas sesuai kepada bawahan sesuai dengan keahlian masing-masing. Manajer harus mampu menempatkan seseorang pada bidangnya, jika seseorang ditempatkan sesuai dengan bidangnya maka dia akan melihat pekerjan itu bukan semata-mata sebagai kewajiban , tetapi justru sebagai sebuah kenikmatan. Dan sebaliknya jika karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya makan karyawan tersebut melihat pekerjaan sebagai suatu kewajiban dan tidak menikmatinya.
c. Mampu memberikan *reward* , jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik manajer harus memberikanyan *reward*. *Reward* tersebut tidak mesti berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semanagat dan motivasi karyawan. Demikian

IAIN PURWOKERTO

pula kepada para karyawan yang yang tidak menyelesaikan tugasnya maka seorang manajer harus mampu memerikan *punishment* atau sanksi, misal dalam bentuk teguran.

d. Mampu memberikan contoh yang baik. Jika seorang manajer meminta pegawainya tepat untuk waktu, maka ia pun harus melaksanakannya. Tidak akan efektif jika seorang manajer atau pemimpin menyuruh sesuatu, namun ia sendiri tidak mau melaksanakanya. Hal tersebut bahkan di ancam dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 44

اَتَأْمُـرُ وْنَ النَّاسَ بِالْبِـرِّوَتَنْسَـوْنَ اَنْفُسَكُمْ وَاَنْتُمْ تَتْلُوْنَ الْكِتٰـبَ ۗ اَفَـلَا تَعْقِـلُوْنَ

"Mengapa kamu meyuruh orang lain (mengerjakan) kebajikan sedangkan kamu melupakan dirimu sendiri, padahal kamu membaca kitab(Taurat) ?Tidakkah kamu mengerti."

Keempat sifat manajer atau pemimpin diatas adalah faktor yang sangat penting bahkan akan menentukan gerak suatu organisasi. Organisasi akan berjalan dengan cepat, dinamis, efisien, dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya jika pemimpinya memang pemimpin yang mencerminkan organisasi itu.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Tjeng pengembangan sumber daya manusia merupakan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan mereka untuk memperbaiki kinerja karyawan dimasa yang akan datang (Sulafei, 2017). Menurut Rozalena dan Dewi Pengembangan merupakan proses penyiapan indiviu untuk memikul tanggunjawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap, dan sifat-sifat kepribadian (Nugroho, 2019). Menurut Muhamad Mustaqim pengembangan sumber daya manusia merupakan wahana untuk membekali pegawai atau SDM dengan beberapa keterampilan yang relevan bagi organisasi, biasanya dilakukan melalui pelatihan dan *upgrading* bagi SDM (Mustaqim, 2016).Menurut Abdus Salam DZ pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui pelatihan dan pendidikan yang berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan merupakan

upaya untuk pengembangan SDM terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian (Hidayanti, 2016)..

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan baik sekarang maupun masa yang akan datang dengan tujuan SDM tersebut dapat meningkatkan kemampuannya dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia sendiri bertujuan untuk mengantisipasi keusangan dan keterbelakangan kompetisi pegawai dalam persaingan SDM. Islam sendiri menjungjung tinggi umatnya yang beriman dan berilmu pengetahuan sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Mujadalah ayat 11

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ ۚ وَاِذَا قِيْلَ انْشُزُوْا فَانْشُزُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ ۙ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu “Berlapang-lapanglah dalam majelis” maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan “Berdirilah kamu” , maka berdirilah, Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Manusia memerlukan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu memikul amanah, seorang mukmin yang kuat lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah. Seorang karyawan atau SDM haruslah kuat secara keimanannya, kekuatan iman akan mendorong seseorang untuk melaksanakan kewajibannya, terus mengembangkan diri dan terus belajar untuk menguatkan lembaga atau organisasinya (Kurniawati, 2018).

Menurut Rivai dan Sagala pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Sinambela, 2016). Pada dasarnya pelatihan merupakan proses sistematis dari organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebenarnya pelatihan merupakan tanggung jawab bersama antara pegawai dan organisasi, karyawan berkewajiban mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemapuannya sehingga terbuka lebar lebar karier yang lebih baik baginya kedepan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya. Karena semua itu akan kembali lagi pada kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasinya.

Ada beberapa teknik-teknik yng biasa digunakan dalam pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Sinambela, 2016)

a. *On The Job Traning* (OJT)

   Merupakan metode informal, observasi sederhana mudah dan praktis, dimana pegawai mempelajari tugasnya dengan mengamati perilaku pekerja lain pada saat bekerja. Seorang pelatih pegawai diharapkan untuk menyediakan model peran yang baik dan menyediakan waktu dari tanggung jawab kerja yang biasa untuk memberikan arahan dan bimbingan yang terkait pekerjaan.

b. *Job Intruction Traning* (JIT)

   Job intruction traning atau latihan intruksi kerja merupakan metode yang dirancang untuk memberikan bimbingan, latihan keterampian *on the job* kepada lapisan pegawai. Langkah-lamgkah untuk melakukan JIT yaitu pertama seleksi dan persiapan yang teliti dari pelatih dan peserta latihan untuk pengalaman besar yang akan diikuti, selanjutnya penjelasan penuh dan demonstrasi oleh peserta pelatihan dari pekerjaan yang akan dilakukan, kinerja *on the job* oleh peserta latihan, terakhir sesi umpan balik

IAIN PURWOKERTO

dan mendalam untuk membahas kinerja peserta latihan dan persyaratan kerja.

c. Pengajaran di Ruang Kelas

Pembelajaran ruang kelas biasanya melibatkan pelatih yang memberikan ceramah kepada kelompok diruang kelas walaupun dapat juga dilakukan diarea pekerjaan. Pengajaran di ruang kelas tetap merupakan metode pelatihan yang populer meskipun terdapat berbagai teknologi baru seperti video interaktif dan pengajaran yang dibantu oleh alat komputer.

d. Metode Simulasi

Merupakan penetuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti apa keadaannya. Dengan demikian, apabila peserta pelatihan kembali ketempat pekerjaanya semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

e. Permodelan Prilaku

Permodelan perilaku merupakan suatu teknik yang paling efektif untuk mengajarkan berbagai keterampilan antarpribadi. Setiap pembahasan menyajikan dasar dibalik berbagai perilaku utama, rekaman video, dan model pertunjukan berbagai perilaku utama, peluang-peluang praktik dengan menggunakan permainan peran, model evaluasi kinerja pada rekaman video, dan pembahasan perancangan yang ditunjukan untuk memahami cara berbagai perilaku utama dapat digunakan pada pekerjaan.

f. Metode *Vestibule* atau Balai

Merupakan suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digambarkan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini cocok bagi peserta yang dilatih macam pekerjaan yang sama dan dalam waktu yang sama. pelaksanaan metode ini biasanya dalam beberapa hari sampai dengan beberapa bulan tergantung pada materi yang disampaikan dan akan diawasi oleh instruktur.

IAIN PURWOKERTO

g. Metode Belajar Campuran

Karena ada keterbatasan pembelajaran *Online* terkait teknologi, pilihan orang-orang yang dilatih melakukan hubungan tatapmuka dengan para instruktur dam pembelajaran lain, dan ketidakmapuan para organisasi menemukan waktu yang tidak terjadwal selama hari kerja untuk menyediakan pembelajaran dari *dekstop*, banyak organisasi pindah ke pendekatan pembelajaran campuran. Metode belajar campuran menggabungkan pembelajaran *online* , pembelajaran tatap muka, serta metode lain untuk menyebarkan materi pembelajaran. "Bersaing Melalui Teknologi" menunjukkan cara metode belajar campuran yang paling menguntungkan bagi beberapa organisasi.

h. Sistem Manajemen Pembelajaran

Sistem manajemen pembelajaran (*Learning Manajement System*-LMS) mengacu pada pentas teknologi yang digunakan untuk mengotomatiskan administrasi, pengembangan dan penyampaian seluruh program pelatihan organisasi. LMS dapat membantu organisasi untuk mengurangi biaya lainya yang berkaitan dengan pelatihan, mengurangi waktu penyelesaian program, meningkatkan keterjangkauan para organisasi untuk pelatihan di seluruh organisasi, serta memberikan kemampuan administrasi untuk melacak penyelesaian program dan pendaftaran krusus.

i. Metode Membangun Kelompok

Metode membangun kelompok atau tim merupakan metode pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan efektifitas atau kelompok. Pelatihan diarahkan pada peningkatan berbagai keterampilan orang-orang yang dilatih denagan beberapa gagasan dan pengalaman, membangun identitas kelompok, memahami dinamaika hubungan maupun rekan kerjanya. Metode membagun kelompok sering sekali meliputi pembelajaran melalui pengalaman. Program pelatihan pembelajaran melalui pengalaman meliputi perolehan pengetahuan tentang konsep dan teori, mengambil bagian pada simulasi perilaku, menganalisis aktivitas, serta

IAIN PURWOKERTO

menghubungkan teori dan aktivitas dengan situasi ditempat kerja atau kehidupan nyata.

j. Pelatihan Tim

Pelatihan tim menyelaraskan kinerja para individu yang berkerja untuk mencapai sasaran bersama. Informasi harus dibagi dan para individu mempengaruhi seluruh kinerja kelompok.keberhasilan bergantung pada penyelasran berbagai aktivitas indvidu untuk mrngambil keputusan. Srategi pelatihan tim meliputi, pelatihan silang (*cross training*), pelatihan koordinasi (*coordination training*), dan pelatihan pemimpin tim (*team leader training)*

Pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penunjang kinerja, pelatihan merupakan bagian dari pendidkan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diwaktu yang singkat dengan mengutamakan praktek daripada teori, pengembangan merupakan langakah mendapatkan keahlian, sikap untuk meraih sukses sebagai karyawan maupun pemimpin organisasi (Rivai, 2019). Artinya pelatiahan adalah pelaksanaan tugas saat ini maka pelatihan tanggung jawab di masa mendatang.

Selain faktor pelatihan dan pengembangan, faktor budaya juga berpengaruh terhadap kinerja SDM, budaya organisasi memiliki dampak efisiensi dan efektifitas organisasi, karenanya budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. Budaya adalah bagaimana pola pikir kita terhadap lingkungan untuk mencapai keberhasilan, kecenderungan organisasi dalam perilaku, identitas, realita, atau kode etik. Budaya organisasi dapat dikatakan pula sebagai aturan main yang ada didalam perusahaan yang akan menjadi pegangan SDM dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku (Deni, 2014).

Cara menciptakan budaya budaya organisasi yang baik yaitu lewat komunikasi. Jika komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik maka terciptalah budaya organisasi yang baik dan sebaliknya komunikasi tidak berjalan dengan baik sulit untuk menciptakan budaya organisasi yang baik (Deni, 2014). Jika komunikasi yang baik telah terbentuk dalam organisasi, tidak

IAIN PURWOKERTO

hanya budaya organisasi saja yang baik tetapi juga proses-proses guna meningkatkan kinerja karyawan baik itu pelatihan dan pengembangan akan berjalan dengan lancar. Dalam komunikasi akan akan melahirkan keterbukaan antar pegawai ataupun pegawai dan atasannya, dengan terciptanya keterbukaan ini tidak akan muncul rasa curiga antar sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan dan para pegawai akan merasa lebih tenang dalam menjalankan tugas masing-masing.

Peran utama untuk membangun komunikasi dalam organisasi dimulai dari para pemimpin, jika pemimpin mampu memberi contoh kepada bawahannya, maka hal tersebut akan diikuti para karyawannya. Sehingga pimpinan harus mulai membangun komunikasi yang baik secara internal (Deni, 2014). Dengan terciptanya budaya perusahaan dalam suatu tingkat akan memperlihatkan hubungan karyawan dengan pemimpin dan karyawan dengan sesama karyawan lain seperti hubungan saudara yang tidak memandang jabatan (Fahmi, et al., 2014). Hadis Nabi saw:

perumpamaan orang yang beriman dalam sayang-menyayangi dan kasih-mengkasihi adalah ibarat satu tubuh. Jika ada ada anggota tubuh yang mengalami rasa sakit, maka anggota tubuh yang lain akan siap untuk begadang dan merasakan panas (HR Muslim)

3. Penilaian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses dari karyawan yang belum dilatih menjadi karyawan yang memiliki kemampuan, proses transformasi tersebut hendaknya dinilai sistematis. Penilaian atau evaluasi bertugas untuk menjawab suatu pertanyaan mendasar “apakah program telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk program tersebut” (Gaol, 2014). Menurut Sentngono penilaian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Fahmi, et al., 2014).

Langkah-langkah dalam menilai program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut (Gaol, 2014):

IAIN PURWOKERTO

a. Membuat kriteria untuk mengukur berhasil tidaknya latihan dan pengembangan yang dilakukan. Biasanya yang dipakai ukuran adalah tujuan yang telah ditetapkan untuk program latihan dan pengembangan tersebut
b. Dilakukan *pretest, pretest* merupakan tes yang diberikan sebelum latihan dan pengembangan, yang dites adalah para karyawan
c. Melatih atau mengembangkan pegawai (treatment)
d. Melakukan *post test* setelah latihan dan pengembangan dilakukan
e. Mentransfer karyawan pada pekerjaan yang sebenarnya (tentunya setelah karyawan dites dan bener-benar menunjukan kemampuan yang diperlukan)
f. Studi lanjut diberikan pada karyawan yang bersangkutan

Gary Dassler mengemukakan bahwa ada empat kategori dasar dari hasil pelatihan dan pengembangan yang dapat diukur *reaction, learning, behavior, result* (Gaol, 2014). Melihat reaksi *(reaction*) karyawan yang dilatih terhadap program yang dilaksanakan. Senangkah mereka dengan program tersebut? Apakah manfaat program tersebut bagi mereka?, pelatih dapat menguji *trainee* untuk menentukan apakah mereka telah benar-benar mempelajari (*learning*) prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang harus dipelajari, diperlihatkan apakah perilaku (*behavior*) *trainee* berubah dengan mengikuti program latihan, hasil (*result*) yang sering dipakai untuk mengukur keberhasilan program yaitu *output*.

IAIN PURWOKERTO

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil yang dikerjakan. Penilaian kinerja dalam islam pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah para karyawan (Fahmi, et al., 2014). Kompetensi syariah perlu dievaluasi dan dikembangkan karena sejalan dengan tujuan perusahaan yaitu bisnis dan *mardhotillah.*

Pada kenyataannya menilai kinerja yang "*intangibel*" tidaklah mudah, umpamanya bagaimana kita dapat melihat naiknya ibadah atau bahkan tingkat keimanan seseorang sedangkan belum ada "takwa meter" yang mampu mengukur dengan cepat dan mudah. Sebagaimana hadis Nabi "Bahwa nilai dirimu ditentukan dari bacaanmu yang terakhir" seseorang dapat diminta menjadi imam salat dengan beberapa alasan yaitu hafalannyanya, bacaannya dan lain-lain, maka dapat diperkirakan seorang muslim yang memiliki bacaan/ *makhraj* yang baik memiliki kepedulian dan tanggung jawab terhadap agamanya. Oleh karena itu salah satu kriteria yang dapat dinilai adalah kemampuan membaca Al-Quran dan hafalannya (Fahmi, et al., 2014).

4. Manfaat Program Pelatihan dan Pengembangan

Manfaat program pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh organisasi, individu, dan bagian kepegawaian. Berikut manfaat program pelatihan dan pengembangan (Gaol, 2014).

a. Bagi Organisasi
   1) Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan
   2) Memperbaiki moral kerja
   3) Mengenali tujuan organisasi
   4) Membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi
   5) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
   6) Membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan
   7) Membantu menangani konflik sehingga mencegah stres dan tensi tinggi
   8) Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

b. Bagi Individu
   1) Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi
   2) Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tumbuh, tanggungjawab, dan kemajuan
   3) Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri

IAIN PURWOKERTO

4) Membantu mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru.

c. Bagi bagian kepegawaian

1) Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu
2) Dimengertinya kebijakan organisasi, aturan-aturan, dan sebagainya
3) Membangun rasa kedekatan dalam kelompok
4) Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup didalamnya

IAIN PURWOKERTO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), penelitian lapangan sendiri merupakan penelitian untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden yang berada dirumah, atau konsumen, pelanggan jasa perhotelan (Ruslan, 2003). Penelitian ini diawali dengan melihat fenomena yang ada di restauran Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara yang berkaitan dengan pengembangan yang diterapkan melalui sumber daya manusia dan hal-hal yang berkaitan dengan penanaman nilai-nilai etika bisnis islam dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Metode yang digunakan peneliti yaitu deskriptif, merupakan metode penelitian dimana peneliti menggambarkan suatu fenomena secara bertahap, berusaha untuk mengungkapkan faktor atau variabel yang patut diduga menjadi penyebab munculnya suatu fenomena. (Zulganef, 2018)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Restauran Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara yang beralamatkan di JL Dr. Angka No 78, Glempang, Bancarkembar, Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah kode pos 53114, sedangkan waktu penelitian dimulia pada tanggal 19 November 2019 dan penelitian berakhir pada tanggal 10 September tahun 2020

C. Sumber Data

1. Data Primer

   Merupakan teknik pengumpulan data yang pelaksanaannya langsung pada tempat dimana suatu peristiwa, keadaan atau situasi sedang terjadi (Rohman, 2017). Dalam hal ini bersumber dari manajer dan karyawan

IAIN PURWOKERTO

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan dalam penelitian, berbentuk surat-surat, daftar hadir, data statistik ataupun dalam segala bentuk dokumentasi yang berhubungan dengan fokus penelitian (Tanzeh, 2011)

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan Pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian (Rohman, 2017). Dengan melakukan observasi atau pengamatan memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subjek sehingga memungkinkan pula menjadi sumber data, memungkinkan terjadi pembentukan pengetahuan diketahui bersama baik pada pihaknya maupun dari pihak subjek (Meleong, 2004).

Dalam penelitian ini jenis observasi yang digunakan partisipasi pasif yaitu peneliti datang ketempat kegiatan yang akan diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut (Sugiyono, 2014). Untuk menemukan informasi dari fenomena yang ada, didasarkan pada tujuan penyelidikan sesuai yang telah dirumuskan. Peneliti mengamati secara langsung kegiatan apa saja yang dilakukan Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto dalam upaya menanamkan nilai etika bisnis islam dalam pengembangan Sumber daya manusianya

2. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud untuk mengkontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan dua pihak. (Puhantara, 2010). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. (Sugiyono, 2014)

Pada metode ini peneliti menggunakan wawancara tak terstruktur (*unstructured interview*) yaitu yaitu wawancara yang digunakan untuk

IAIN PURWOKERTO

menemukan informasi yang bukan baku atau tunggal, lebih bebas iramanya, responden terdiri atas mereka yang terpilih saja karena memiliki sifat-sifat yang khas, biasanya mereka lebih mengetahui informasi yang dibutuhkan (Moleong, 2004).peneliti melakukan wawancara dengan sistem bebas namun tetap terkontrol, dimana *intreview* melakukan dengan bebas apa yang akan dilakukan oleh *intreview* kepada *interviewer* namun tetap mengarah pada pembicaraan. Wawancara dilakukan secara bertahap dengan Manajer dan karyawan Ayam Penyet Surabaya

3. Dokumentasi

Dokumen mengumpulkan data dengan melihat dan mencatat suatu laporan yang sudah tersedia (Tanzeh, 2011). Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah pribadi, ditempat kerja, di masyarakat, di autobiografi, hasil foto-foto atau karya tulis akademis. (Sugiyono, 2014).

Metode yang digunakan dalam peneliti untuk memperoleh data-data tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang bersifat dokumentar seperti: sejarah Ayam Penyet Surabaya, letak geografis, struktur organisasi, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan internalisasi nilai-nilai etika bisnis islam dalam pengembangan sumber daya manusia.

E. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data diperlukan agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan bisa dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Terdapat empat uji keabsahan data kualitatif yaitu uji kredibilitas (validitas internal), uji transferability (validitas eksternal), uji reliabilitas, dan uji obyektivitas. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan uji kredibilitas atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian antara lain dilakukan (Sugiyono, 2016)

1. Perpanjang Pengamatan

Dengan perpanjang pengamatan peneliti kembali kelapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan narasumber yang sudah ditemui atau pun narasumber baru. Ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan

IAIN PURWOKERTO

semakin akrab, saling terbuka, dan saling mempercayai sehingga tidak ada lagi informasi yang disembunyikan.

Dalam perpanjang pengamatan untuk menguji kredibilitas data difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali kelapangan benar atau tidak, berubah atau tidak, jika sudah benar berarti data tersebut kredibel dan sebaliknya.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.

Untuk meningkatkan ketekunan dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti

3. Triangulasi

Triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai teknik, berbagi waktu dan berbagai sumber. Terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulsi teknik. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dengan berbagai sumber,dalam penelitian ini menggunakan dua narasumber yaitu manajer dan karyawan, dari kedua sumber tersebut dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, dan berbeda sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dimintai kesepakatan (*memberchek*) dari kedua sumber data tersebut, triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi untuk memastikan data yang dihasilkan benar.

IAIN PURWOKERTO

4. Mengadakan *Membercheck*

Mengadakan *membercheck* dilakukan apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid sehingga kredibel dan sebaliknya data yang diberikan peneliti dengan segala penafsirannya tidak disepakati pemberi data maka perlu dilakukan diskusi kepada pemberi data, tujuan dari mengadakan *membercheck* agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan untuk penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.

5. Menggunakan Bahan Referensi

Menggunakan bahan referensi sebagai pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti, bahan pendukung seperti foto-foto, catatan lapangan, dokumen-dokumen untuk pendukung kebenaran.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, untuk meneliti objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. (Sugiyono, 2016)

Adapun proses analisis data Menurut Nasution analisis dilakukan sejak dirumuskan dan menjelaskan masalah yaitu sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah dilapangan sampai penulisan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data. (Sugiyono, 2016)

IAIN PURWOKERTO

1. Analisis Data Sebelum Lapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder untuk menentukan fokus penelitian, fokus penelitian masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian masuk kelapangan.

2. Analisis Data di lapangan

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data. Pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban atas

pertanyaan yang diwawancarai, wawancara akan terus dilakukan sampai peneliti menemukan jawaban yang kredibel. Menurut Miles dan Huberman dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai datanya jenuh, ukuran kejenuhan sudah tidak ditemukannya lagi data atau informasi baru. Beberapa aktivitas dalam analisis kualitatif yaitu:

a. Reduksi Data

   Semakin lama penelitian dilakukan akan semakin banyak data, semakin kompleks dan rumit. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dengan mereduksi data akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

b. Penyajian Data

   Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam penyajian data kualitatif yaitu teks yang bersifat naratif. Penyajian data akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

   Langkah selanjutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal masih bersifat sementara dan bisa berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi sebaliknya jika kesimpulan didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

IAIN PURWOKERTO

3. Analisis Data Setelah Dilapangan

   Dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan setelah melakukan penelitian dilapangan, data yang diperoleh atau jawaban yang didapat dari narasumber dianalisis sehingga memperoleh data yang kredibel (Hidayanti, 2116)

IAIN PURWOKERTO

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum APS Cabang Purwokerto Utara

1. Sejarah Ayam Penyet Surabaya

Ayam Penyet Surabaya merupakan pelopor berdirinya ayam penyet di Indonesia, berasal dari salah satu menu di ayam bakar wong solo, ayam penyet Surabaya kini telah banyak disukai oleh masyarakat. Ayam Penyet Surabaya yang merupakan salah satu produk dari Ayam Bakar Wong Solo Grup yang didirikan oleh Puspo Wardoyo, berdiri sejak tahun 1991, mengawali bisnisnya dari warung kaki lima sederhana yang diberi nama Ayam Bakar Wong Solo yang berada di Medan dengan modal Rp 2.400.000, dan pada saat itu hanya dapat terjual sekitar 20 potong ayam atau sekitar 4-5 ekor ayam dalam satu hari. (Wikipedia, 2020)

Dalam menjajahkan usahanya pak Puspo dibantu oleh dua orang karyawan, sampai pada salah satu karyawannya datang kerumahnya dan bercerita tentang masalahnya yang tidak sanggup membayar hutang dan bermaksud untuk meminta bantuan kepada pak Puspo, pak Puspo pun membantu karyawannya dengan uang tabungan yang dimilikinya. Merasa berhutang budi dan berterimakasih karyawan tersebut memperkenalkan wartawan yang merupakan temannya kepada pak Puspo. Ternyata dari obrolan dengan wartawan tersebut menjadi *headline* di salah satu koran lokal dengan tulisan "Sarjana Buka Ayam Bakar Wong Solo" keesokan harinya setelah *headline* tersebut muncul banyak konsumen yang datang, seratus potong ayam ludes terjual pada hari itu dan penjualan pun meningkat di hari-hari berikutnya. Inilah yang menjadi awal cerita suksesnya Ayam Bakar Wong Solo.

Lambat laun Wong Solo terus berkembang dan berhasil menciptakan berbagai inovasi di bidang kuliner seperti Mie Jogja Pak Karso, Mie Kocok Bandung Mang Uci, Mei Ayam KQ5, dan Ayam Penyet Surabaya. Berbagai

IAIN PURWOKERTO

bisnis kulinernya tersebar dikota-kota besar di seluruh Indonesia bahkan sudah merambah ke mancanegara seperti Malaysia, Singapura, dan Jeddah. Munculnya Ayam Penyet Surabaya digagas oleh pak Puspo pada tahun 1993 gerai pertama dibuka di Jl Gajah Mada,20 M Medan Sumatra Utara. Terkenal karena sambal koreknya yang pedas dan rasanya yang berbeda dengan yang lain karena cabai yang digunakan untuk membuat sambal korek didatangkan langsung dari Surabaya ke Medan dan merupakan bakat pak Puspoyo yang sudah mengolah ayam secara turun temurun. (Bakuama, 2015)

Dalam menjalankan setiap bisnisnya pak Puspoyo selalu menerapkan nilai-nilai keislaman, seperti hal APS cabang Purwokerto yang mempunyai moto *Halalan Thayyiban*. Halal karena disegala produksi yang dijual seperti ayam diolah secara islami dengan memperhitungkan aspek-aspek kehalalan dalam penyembelihan. Thayyib (baik) karena senantiasa berupaya menggunakan bahan-bahan yangbergizi dan menjadikan segala kegiatan operasional Rumah Makan menetapi etika islam sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah. Keberadaan APS Cabang Purwokerto tidak hanya mengejar pencapaian profit semata tapi keberadaan rumah makan APS cabang Purwokerto ingin memberikan dampak yang positif baik untuk lingkungan internal (para karyawannya) maupun eksternal (masyarakat sekitar) (Hambali, 2019).

IAIN PURWOKERTO

2. Lokasi Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

Restauran Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara yang beralamatkan di Jl Dr. Angka No 78, Glempang, Bancarkembar, Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa. Merupakan cabang pertama di Purwokerto, lokasi sebelumya berada di Jalan Dr. Soeharso yang didirikan pada tahun 2011 lalu pindah pada tahun 2014 di Jalan Dr. Angka. Lokasi rumah makan bisa dibilang strategis walaupun bukan terletak di pusat kota, tetapi lokasi yang dipilih merupakan lokasi yang ramai akan aktivitas masyarakat karena hampir sepanjang Jalan Dr

Angka merupakan kawasan pertokoan, sekita tiga menit kearah barat dari APS Purwokerto terdapat hotel bintang lima Java Heritage dan Rumah Sakit Elisabeth, dan sekitar tiga menit kearah timur merupakan hotel bintang lima Aston dan GOR Satria Purwokerto.

3. Struktur Organisasi Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

Tabel 1

Struktur Organisasi Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

Sumber: Data Internal Perusahaan 2019

Ayam Penyet Surabaya sendiri merupakan bisnis waralaba atau *franchise* merupakan salah satu bagian dari Wong Solo Grup, dalam hal ini Wong solo Grup sebagai pihak *franchisor* atau pihak yang menjual atau meminjamkan hak dagangnya. Pemilik atau *franchisee* yaitu pihak yang membayar royalty dan biaya lainya yang di persyaratkan oleh *franchisor.* Dalam struktur organisasi Ayam Penyet Surabaya *franchisee* lebih sering disebut koordinator wilayah. Koordinator wilayah menjalankan sistem dengan baik dan teruji keberhasilanya. Hal-hal yang berkaitan dengan nama produk, jenis produk, sistem produksi dan pemasaran yang telah dikembangkan oleh pihak *franchisor*. Selanjutnya ada Tim Dakwah. Tim Dakwah merupakan pihak yang berwenang melakukan pelatihan dan

IAIN PURWOKERTO

pengembangan langsung kepada karyawan-karyawati Ayam Penyet Surabaya. Tim Dakwah sendiri dibagi menjadi dua macam, yaitu tim Dakwah internal dan Tim Dakwah eksternal. Tim dakwah internal merupakan karyawan dari Wong Solo Grup yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia, memberikan pelatihan dan pengembangan di setiap outlet cabang. Sedangkan tim dakwah eksternal merupakan para pemuka agama seperti ustad-ustad daerah ataupun para pengurus yang berasal dari organisasi keagamaan seperti organisasi NU, Muhammadiyah, Salafi dan lain-lain. Dibawah koordinator wilayah terdapat Manajer, Manajer sendiri bertugas mengawasi dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan masing-masing tugas bawahannya

Manajer bertanggung jawab atas kinerja tim bahawannya yaitu bendahara, tim belanja, tim produksi dan tim staf. Bendarah seperti pada umumnya mempunyai fungsi administrasi, melakukan pembukuan mengenai pemasukan dan pengeluaran dalam organisasi. Tim Belanja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan tersebut termasuk bahan-bahan produksi di Ayam Penyet Surabaya. Selanjutnya ada tim produksi mempunyai kepala produksi, tim produksi ini merupakan juru masak dalam Ayam Penyet Surabaya. Terakhir ada tim staf, tim ini bertugas mengurus semua kegiatan kantor, seperti pengabsenan, pengurusan operasional kantor, pembuatan surat-surat yang berkaitan dengan perijinan dan lain-lain.

IAIN PURWOKERTO

4. Visi dan Misi Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

Adapun visi dari manajemen APS cabang Purwokerto yaitu menjadikan bisnis makanan yang islami, profesional, dan maju. Sedangkan misinya adalah:

a. Menyajikan makanan yang halal untuk kehidupan yang lebih terberkati dan lebih berkualitas
b. Membawa layanan dengan manajeman islam yang profesional, memuaskan, ramah, dan sopan dengan layanan totalitas

c. Mengembangkan bisnis kearah yang lebih baik melalui inovsi dan teknologi, meningkatkan efektivitas operasional dengan kualitas organisasi dan manajemen yang baik.

B. Pelaksanaan Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

1. Tahapan-tahapan Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam di Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

Wong solo grup merupakan perusahaan kuliner yang selalu mengedepankan nilai-nilai keislaman disetiap aktivitas dalam berbisnis, hal itupun juga ditanaman pada *outlet-outlet* Wong Solo Grup lainya seperti Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto Utara, memang tidak mudah menanamkan nilai-nilai keislaman kepada semua karyawannya, membutuhkanan proses yang panjang dan waktu yang tidak singkat.

Menurut pak Hambali selaku manajer di Ayam Penyet Surabaya Purwokerto Utara yang terpenting dari semua proses itu adanya kemauan yang berupa niat bahwasanya bekerja bukan hanya mendapatkan materi semata tetapi ada nilai keagamaan yang didapat setiap harinya, ada manfaat yang di dapat selain duniawi tetapi juga bekal untuk akhirat (Hambali, 2019). Pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah pekerjaan yang berkualitas, Al-Quran sebgai pedoman kerja kebaikan, kerja ibadah, kerja takwa atau amal saleh, memandang kerja sebagai kodrat hidup (Fahmi, et al., 214). Al-Quran menegaskan bahwa hidup ini untuk ibadah, dalam surah Az-Zariyat Ayat 56:

وَمَاخَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْاِنْسَ اِلَّا لِيَعْبُدُ وْنِ

"Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku"

Kerja dengan sendirinya adalah ibadah, dan ibadah hanya dapat direalisasikan dengan kerja dalam segala manifestasinya.

IAIN PURWOKERTO

Menginternalisasikan nilai-nilai etika bisnis islam kepada karyawan merupakan langka yang diambil Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto Utara dalam mewujudkan kinerja sumber daya manusia yang islami. Tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tetapi nilai-nilai tersebut tertanam dalam sikap dan perilaku sehari-hari karyawannya di luar APS. Tentulah proses internalisasi nilai-nilai tersebut tidak mudah karena setiap individu karyawan sudah membawa nilai dari diri mereka masing-masing dan pastilah nilai tersebut tidak selalu sama dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Adapun proses atau tahapan internalisasi nilai-nilai etika bisnis islam yang dilakukan Ayam Penyet Surabaya Purwokerto Utara sebagai berikut:

a. Nilai Ketuhanan (Tauhid)

Tauhid merupakan fondasi utama seluruh ajaran islam, tauhid menjadi dasar konsep dan aktivitas umat islam baik dibidang ekonomi, politik, maupun sosial budaya. Dalam Al-Quran disebut bahwa tauhid merupakan filsafat fundamental dari ekonomi islam sebagaimana dalam surah Az-Zumar ayat 38:

> "Dan sesungguhnya, jika engkau tanyakan kepada kami mereka, "siapakah yang menciptakan langit dan bumi?" Niscahya merek menjawab "Allah " Katakanlah, "kalau begitu tahukah kamu tentang apa yang kamu sembah selain Allah, jika Allah hendak mendatangkan bencana kepadaku, apakah mereka mampu menghilangkan bencana itu, atau jika Allah hendak memberi rahmat kepadaku, apakah mereka mampu menghilangkan bencana itu, atau jika Allah hendak memberi rahmat kepadaku, apakah mereka dapat mencegah rahmat-Nya? Katakanlah, "Cukuplah Allah bagiku, Kepada-Nyalah orang-orang yang bertawakal berserah diri"

Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto menjadikan nilai tauhid sebagai suatu kepribadian bagi para karyawannya. Lewat pendidikan dan pembinaan bagi karyawan dan menjadikan Rasulullah SAW sebagai figur teladan. Hal ini sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Abu Fahmi dalam bukunya" HRD Syariah

Teori Dan Implementasi" Dengan menjadikan nilai tauhid sebagai kepribadian dapat menjadikan pribadi seorang individu menjadi kokoh (Fahmi, et al., 2014).

Dalam tahapan transformasi nilai diharapkan dapat membawa kesadaran moral seseorang yang pada akhirnya akan membawa seseorang untuk berperilaku etis. Dalam proses menginternalisasikan nilai ketuhanan di Ayam Penyet Surabaya cabang Purwokerto selalu menjunjung tinggi prinsip Iman, Hijrah dan Jihad, yang menekankan di setiap aktivitas karyawannya untuk memiliki rasa tanggung jawab dan nilai Ilahiyah dengan menjadikan syariat dan akhlak sebagai parameter baik dan buruk, benar dan salahnya aktivitas bisnis.

Pada tahapan transaksi nilai, dalam mempraktekan nilai ketuhanan yang ada APS Purwokerto Utara dengan melalui kebijakan-kebijakan yang ada dan menjadikanya sebagai suatu kebiasaan, seperti:

1) Menepatkan sikap akhlakul karimah sebagai dasar pengelolahan dan hubungan antar sesama karyawan
2) Melakukan doa sebelum dan sesudah kegiatan
3) Mewajibkan salat berjamaan dan tepat waktu
4) Menyisikan penghasilan secara sukarela untuk membayar infak dan sedekah
5) Menerapka etos kerja islami salah satunya bersikap sopan dan ramah kepada pelanggan.

Pada tahapan transinternalisasi, berawal dari motto *habluminallah habluminannas* bahwa dalam penerapan nilai ketuhanan tidak adanya kesenjangan diantara etika dan bisnis karena kedua itu merupakan kesatuan yang harus disetakan dalam bentuk akivitas horizontal atupun vertikal. Dengan sendirinya para karyawan APS Purwokerto Utara dalam menjalankan setiap

IAIN PURWOKERTO

kebijakan yang ada dengan penuh kesadaran dan tanpa adanya paksaan.

> "dalam menjalankan segala peraturan yang ada APS, *reward* paling tertingga yaitu pahala, dan *punishment* paling berat adalah kemarahan Allah SWT atas perilaku buruk individu, dalam penerapan nilai tauhid kami tidak pernah memaksakan karyawan untuk melakukanya. Karena pada dasarnya itu sudah menjadi kewajiban mereka, APS hanya menjadi jembatan penuntun dalam pelaksanaan nilai ketuhanan melalui kebijakan yang kami terapkan" ujar pak Hambali (Hambali, 2020)

b. Nilai Keadilan (Keseimbangan)

Nilai adil merupakan pilar penting dalam ekonomi islam. penegakan keadilan telah ditegaskan dalam Al-Quran sebagai misi utama para Nabi yang diutus Allah SWT. Penegakan keadilan termasuk didalamnya tidak berlebih-lebihan dalam mengejar keuntungan ekonomi, Mendapatkan penghasilan, ataupun memiliki akses yang sama untuk bekerja.

Pada tahap transformasi nilai, Penegakan keadilan yang dilakukan APS Purwokerto Utara tidak berlebih-lebihan dalam mengejar keuntungan semata tapi harus seimbang dengan hak dan kewajiban kepada pihak internal (para karyawan) pihak eksternal (masyarakat). Sama halnya yang dikatakan Veithzal Rivai dalam bukunya "Islamic Busniess and Economic Ethics" bahwa Pelaku bisnis harus seimbang dan adil, keseimbangan berarti tidak berlebihan (ekstrem) dalam mengejar keuntungan ekonomi (Rivai, et al., 2012)

Dalam tahap transaksi nilai, dalam bisnis syariah penerapan keseimbangan yang ditegaskan oleh islam, diantara individu dan masyarakat, terdapat hak masing-masing secara utuh dan adanya kewajiban dalam penunaian segala kewajibannya (Qordhowi, 1997) Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh pak Hambali

> "APS Purwokerto Utara selalu memberikan gaji ataupun tunjangan tepat waktu, besaran nominal gaji yang didapat tentu

IAIN PURWOKERTO

tidak sama hal ini disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan jenis kinerja yang masing-masing karyawan lakukan. Penerapan sikap adil tidak hanya pada permasalahan pendapatan tetapi juga keadilan dalam memberikan *reward* dan *punishment*, keadilan dalam memberikan ilmu-ilmu agama bagi karyawan, dan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Selain itu berdirinya restauran ini harus mempunyai pengaruh sosial bagi lingkungan sekitar, APS Purwokerto sendiri rutin memberikan santunan kepada anak yatim piatu, membagiakan makanan gratis setiapa hari jumat bagi mereka yang membutuhkan, pemberian sembako gratis kepada masyarakat yang membutuhkan disekitar APS Purwokerto Utara" (Hambali, 2020)

Dengan penerapan nilai adil ini secara tidak langsung akan dirasakan ketenteraman di hati para karyawan bahwa tidak ada pembeda perilaku antara karyawan satu dengan lainnya, semua adil sesuai dengan porsi masing-masing. Semua bisnis pada dasarnya bertujuan untuk memberikan manfaat terhadap suatu masalah tertentu, solusi yang diberikan selain untuk mempermudah juga memiliki dampak positif secara terus menerus. Agar solusi yang diterapkan memiliki keberkahan didalamnya, maka kegiatan bisnis harus dilandasi oleh keadilan

Pada tahap transinternalisasi, dalam proses internalisasi nilai keadilan berkaitan dengan kebijakan yang diambil saat menginternalisasikan nilai tersebut berupa adanya monitoring dari kepala cabang, apakah APS Purwokerto Utara telah melaksanakan hak dan kewajibannya baik kepada karyawan maupun memberikan pengaruh kepada masyarkat sekitar atau apakah penerapan nilai keadilan sesuai dengan visi dan misi Ayam Penyet Surabaya Purwokerto Utara.

c. Nilai Kebebasan

Kebebasan merupakan bagian penting dalam nilai etika bisnis islam, tetapi kebebasan itu tidak merugikan kepentingan kolektif (Darmawati, 2013). Kebebasan menurut kamus besar bahasa Indonesia kemerdekaan, tidak tertindas dan tidak harus berjuang

IAIN PURWOKERTO

untuk kemerdekaannya (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016), tidak adanya batasan pendapat bagi seseorang mendorong manusia untuk aktif berkarya dan bekerja dengan segala potensi yang dimilikinya

Dalam tahap transformasi nilai, APS Purwokerto Utara memberikan kebebasan berpendapat kepada karyawannya baik kebebasan dalam memberi saran, menyampaikan keluh kesah, kesulitan dalam menjalankan tugasnya, dan beropini. Tujuannya agar timbulnya sikap keterbukaan, saling mengerti satu sama lain antar karyawan dan tercapainya kinerja yang dinginkan APS Purwokerto itu sendiri.

Dalam tahap transaksi nilai, hak dan kewajiban tidak hanya mencangkup pemberian upah dan kinerja karyawan saja tetapi mencangkup pemberian kebebasan hak untuk berpendapat, hak untuk berbicara lebih sering diterapkan dalam kegiatan evaluasi rutinan menurut pak Hambali

> "Evaluasi merupakan kegiatan *sharing* antar karyawan baik kepala cabang, kepala bagian dan para staf APS Purwokerto Utara. Ngobrol-ngobrol santai tapi tetap sopan dan beretika dalam penyampaiannya, mengenai keluh kesah selama bekerja, kesulitan dalam bekerja, memecahkan bersama bagaimana cara mengatasi kesulitan tersebut dan evaluasi atas kinerja setiap individu karyawan selama seminggu atau sebulan bekerja di APS" (Hambali, 2020).

Selain bebas berpendapat, penerapan nilai kebebasan yaitu kebebasan para karyawan dalam memaknai setiap nilai etika bisnis islam yang di internalisasikan dalam setiap kegiatan, pelatihan, maupun pengembangan SDM yang diberikan oleh APS Purwokerto Utara, asalkan dalam memaknai nilai-nilai tersebut masih sesuai dengan garis besar dalam yang disampaikan dan dapat dipertanggung jawabkan, seperti yang disampaikan oleh Veithzal Rival bahwa kebebasan manusia sesungguhnya tidak mutlak, tetapi merupakan kebebasan yang bertanggung jawab dan berkeadilan (Rivai, et al., 2012)

IAIN PURWOKERTO

Pada tahap transinternalisasi, merupakan kebijakan yang diambil APS Purwokerto Utara dalam menginternalisasikan nilai kebebasan. Kebebasan tanpa adanya batasan merupakan hal yang mustahil untuk dilakukan seorang muslim karena tidak menuntut adanya pertanggung jawaban. Dalam bisnis nilai kebebasan dijabarkan menjadi suatu pola perilaku tertentu. Perilaku karyawan dalam menerpakan nilai kebebasan berbicara, mengeluarkan pendapat, saran, dan keluh kesah kepada sesama karyawan dalam lingkup beretika dan bermoral.

d. Nilai pertanggung jawaban

Dalam melakukan bisnis yang berbasis syariah sangat memperhatikan kebebasan untuk menjalankan bisnis dan menentukan tujuan bisnisnya, agar wujud dari suatu bisnis terarah, memilik manfaat dan saling memberikan keuntungan baik bagi pelaku bisnis maupun masyarakat. Dengan aturan yang jelas tentu akan mempermudah melaksanakan tanggung jawab dari masing-masing pihak pelaku bisnis.

Pada tahapan transformasi nilai, internalisasi nilai tanggung jawab di APS Purwokerto Utara merupakan merealisasikan tugas dan wewenang karyawan yang sudah menjadi kewajibannya. Seperti yang tertuang dalam surah An-Nissa ayat 85:

"sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menerapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil, Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Maha Melihat".

Surah ini menyatakan bahwa manusia harus bertanggung jawab atas apa yang dia lakukan, secara sederhana bahwa nilai tanggung jawab lahir sebagai akibat diri nilai kebebasan. Kaitannya dengan aktivitas berbisnis, para karyawan APS Purwokerto Utara harus memikirkan terlebih dahulu apa yang hendak dilakukan karena kelak harus dipertanggung jawabkan. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh

IAIN PURWOKERTO

Haider Naqvi bahwa penanaman nilai tanggungjawab merupakan suatu prinsip yang berhubungan dengan perilaku manusia, karena manusia harus berkembang menuju sempurna (Naqvi, 1985).

Pada tahapan transaksi nilai, di APS Purwokerto Utara nilai tanggung jawab disebut dalam beberapa peraturan seperti:

1) Melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan *job desk* masing-masing
2) Tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi
3) Peduli terhadap lingkungan dan tanggung jawab sosial
4) Bertanggung jawab terhadap kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan
5) Menanti peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan

Adapun proses pembiasaan diri dalam menerapkan nilai tanggung jawab yaitu: para karyawan disetiap bagian bertanggung jawab atas laporan yang mereka buat dan laporan itu harus bersifat jujur. transparan dan tepat waktu. Misalkan bagian bendahara yang membuat laporan keuangan mengenai pemasukan dan pengeluaran. Atau bagian belanja yang membuat laporan anggaran belanja. Hasil dari laporan tersebut nantinya akan digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi, dengan pertanggung jawaban dari masing-masing bidang.

IAIN PURWOKERTO

Pada tahapan transinternalisasi, berkaitan dengan peraturan yang telah diberikan oleh APS Purwokerto Utara dalam penerapan nilai tanggung jawab yaitu dengan mengkomunikasikan kepada karyawan akan visi dan misi dari APS menjadikan bisnis kuliner yang islami dan terus mengingatkan tugas masing-masing karyawan, yang tidak hanya disampaikan sekali tetapi selalu diingatkan dalam rapat evaluasi.

Dalam proses menginternalisasikan setiap nilai-nilai etika bisnis islam kepada karyawan APS Purwokerto Utara diperlukan metode dalam penyampaiannya. Kegiatan pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang digunakan APS Purwokerto Utara dalam memberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas karyawan dalam hal kinerja maupun perilaku yang menerapkan nilai-nilai islami dalam melakukan aktivitas bisnis.

Adapun metode pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh APS Purwokerto Utara yaitu metode pengajaran ruang kelas. Pelatihan dan pengembangan dalam bentuk kajian atau ceramah kepada karyawan, Menepatkan pelatih sebagai pemberi materi dengan melibatkan karyawan (peserta). Melakukan instruksi sebagai metode yang memberikan pengalaman real kepada para karyawan untuk melakukan langkah-langkah pengerjaan program tertentu yang sudah ditentukan oleh pelatih.

Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan APS Purwokerto Utara dilakukan diarea pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Limjan Poltak Sinambela dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" Pembelajaran ruang kelas biasanya melibatkan pelatih yang memberikan ceramah kepada kelompok diruang kelas walaupun dapat juga dilakukan diarea pekerjaan (Sinambela, 2016).

Sehari sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan para karyawan diberikan materi pembelajaran yang akan dibahas saat pelatihan dan pengembangan nanti, pemberian materi lewat media sosial seperti *whatsapp grup*. Hal ini dilakukan agar nantinya para karyawan mempelajari dan menyiapkan materi pembelajaran terlebih dahulu. Nilai-nilai yang disampaikan APS Purwokerto Utara berupa ceramah, kajian, dan kegiatan anjangsana bulanan.

IAIN PURWOKERTO

Dalam penyampaian materi APS Purwokerto Utara mempunyai bagiannya sendiri yaitu tim dakwah. Tim Dakwah sendiri dibagi menjadi dua macam, yaitu tim Dakwah internal dan Tim Dakwah eksternal. Tim dakwah internal merupakan karyawan dari Wong Solo Grup yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia, memberikan pelatihan dan pengembangan di setiap *outlet* cabang. Sedangkan tim dakwah eksternal merupakan para pemuka agama seperti ustad-ustad daerah ataupun para pengurus yang berasal dari organisasi keagamaan seperti organisasi NU, Muhammadiyah, Salafi dan lain-lain.

Penyampaian nilai-nilai etika bisnis islam tidak hanya dalam bentuk materi yang disampaikan secara formal tetapi juga melalui permodelan perilaku, menjadikan sosok figur teladan. Dengan pembelajaran strategi *modeling* tidak hanya tim dakwah yang terlibat tetapi juga para karyawan senior baik pemimpin cabang maupun pemimpin setiap bagian. Dengan strategi ini seorang pendidik tidak secara langsung memasukkan hal-hal yang berkaitan dengan keteladanan, dimana nilai-nilai religius seperti ketaqwaan, kejujuran, keikhlasan dan tanggung jawab yang ditanamkan kepeserta merupakan sesuatu yang sifatnya *hidden curriculum* (Munif, 2017).

IAIN PURWOKERTO

Selain itu keberadaan pemimpin juga mempengaruhi jalannya proses pelatihan dan pengembangan karyawan APS Purwokerto Utara dengan memberikan stimulus berupa *reward* atau motivasi kepada karyawan, juga pemberian *punishment* kepada karyawan yang melanggar peraturan guna memberikan sikap tegas kepada karyawan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Didin Hafidhudin dalam jurnal “Manajemen Syariah Dalam Praktiknya” bahwasanya perilaku yang dimiliki seorang pemimpin yaitu Mampu memberikan *reward* , jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik manajer harus memberikanyan *reward*. *Reward* tersebut tidak mesti

berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Demikian pula kepada para karyawan yang yang tidak menyelesaikan tugasnya maka seorang manajer harus mampu memberikan *punishment* atau sanksi, misal dalam bentuk teguran (Hafidhuddin & Tanjung, 2003).

Pemberian *reward* yang dilakukan APS Purwokerto Dilihat dari jumlah "poin amalan" Poin amalan sendiri merupakan buku catatan dari masing-masing karyawan yang berisikan catatan amalan-amalan apa yang sudah diterapkan karyawan tersebut selama beraktivitas di APS Purwokerto Utara, amalan-amalan tersebut seperti: pelaksanaan salat wajib berjamaah, kelancaran membaca Al-Quran, membaca zikir pagi-petang dan kinerja karyawan itu sendiri, apakah karyawan itu selalu jujur?, menanti peraturan dan disiplin. Perhitungan poin akan dilakukan setahun sekali dengan jumlah poin paling banyak antar karyawan dan akan mendapat *reward* berupa sejumlah uang.

Sama halnya dengan pemberian bonus yang dilihat dari poin amalan, pemberian *punishment* juga dilihat seberapa banyak amalan yang tidak dilakukan dengan baik atau dilanggar. *Punishment* yang digunakan berupa peringatan secara lisan ataupun tertulis. Peringatan lisan berupa teguran baik secara kelompok maupun pribadi, jika peringatan secara lisan dianggap tidak mampu mengubah perilaku buruk karyawan, maka APS Purwokerto Utara mengambil langka tegas yaitu pemecatan. Seperti yang ditulis oleh Muhammad Munif mengenai strategi kedisiplinan, kedisiplinan memerlukan ketegasan dan kebijaksanaan. Ketegasan maksudnya seorang pendidik harus memberikan sanksi pada setiap pelanggaran pada peserta, sedang kebijaksanaan mengharuskan pendidik memberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran tanpa dihinggapi emosi atau dorongan-dorongan lain (Munif, 2017)

IAIN PURWOKERTO

2. Analissi Internalisasi Nilai-nilai Etika Bisnis Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Ayam Penyet Surabaya Cabang Purwokerto Utara

Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan dibutuhkan evaluasi atau penilaian apakah program-program atau kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

> "Untuk melakukan penilaian apakah penanaman nilai-nilai etika bisnis islam kepada karyawan berhasil atau tidak, kami melihat reaksi dari karyawan apakah mereka senang dengan pelatihan dan pengembangan yang telah diberi?, bagaimana respon mereka dengan pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh APS Purwokerto Utara?. Selain itu kami melakukan pengetesan kepada karyawan untuk melihat seberapa jauh mereka menerima materi yang telah diberikan, misalnya kami melakukan tes penghafalan doa sehari-hari. Kami juga melakukan pengawasan perilaku para karyawan, misalkan karyawan hafal doa sehari-hari, misal doa saat mendengar musibah atau doa ketika akan makan, hal-hal sepele tapi penting seperti itu sering dilupakan untuk diterapkan dalam keseharian. Terakhir yaitu pendapat para konsumen dalam hal pelayanan, apakah sudah sesuai dengan etika bisnis islam. "ujar pak Hambali (Hambali, 2020)

Menurut Gary Dassler dalam bukunya yang berjudul "A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia" karya Jimmy L, Gaol. ada empat katagori dalam melakukan penilaian pelatihan dan pengembangan *reaction* merupakan penilaian reaksi karyawan yang dilihat terhadap program yang dilaksanakan, *Learning* yaitu melakukan pengujian terhadap *trainee* untuk menetukan apakah mereka benar-benar mempelajari prinsip, keterampilan dan fakta-fakta yang harus dipelajari. *Behavior* yaitu memperhatikan apakah perilaku *trainee* berubah dengan mengikuti program latihan, *Result* yang sering dipakai untuk mengukur keberhasilan program yaitu *output*, jika produksi meningkat setelah diadakan pelatihan maka program pelatihan berhasil (Gaol, 2014).

Menurut pak Hambali fungsi dari internalisasi nilai etik bisnis islam kepada karyawan dilihat dari adanya perkembangan kualitas dari masing-masing karyawan, dilihat dari meningkatnya nilai spiritual

IAIN PURWOKERTO

karyawan, hampir 80% karyawan APS Purwokerto Utara bukan berasal dari *background* pendidikan yang agamis seperti pondok pesantren, Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MA), atau Madrasah Aliyah (MA) (Hambali, 2020). Pemahaman ilmu agamapun bisa dibilang kurang. Setelah bergabung di APS Purwokerto Utara mereka mengalami perubahan perilaku secara emosional dan lebih dekat dengan Tuhan. Yang tadinya hanya peraturan lama-kelamaan melekat didalam diri mereka, seperti banyak karyawan APS Purwokerto Utara yang belum bisa membaca Al-Quran dengan lancar atau banyak karyawan yang tidak tau doa-doa harian. Semenjak mereka bergabung diAPS pemahaman ilmu agama mereka bertambah dan bisa diterapkan pada keseharian mereka baik didalam maupun diluar APS Purwokerto Utara Purwokerto Utara.

Hal ini diperkuat dengan penuturan Tuti selaku pramusaji APS Purwokerto Utara yang sudah bekerja kurang lebih selama satu tahun

> "Yang saya rasa selama bekerja disini, tidak cuman kerja saja tetapi juga dibimbing menjadi lebih baik, apalagi dalam hal agama. Kaya saya ini, saya berhijab tapi tidak syar'i, karena disini seragam wajib syar'i dan kita kerja dari pagi sampe malem, jadi sudah terbiasa juga kita dikasih tau alasannya dan hukumnya dalam islam seperti apa, itu yang membuat saya sadar bahwa saya tidak hanya menggunakan baju syar'i di APS saja tetapi juga di keseharian saya" (Tuti, 2020)

Selain itu memberikan pahaman baru kepada karyawan bahwa bisnis yang berlandaskan nilai-nilai islam tidak hanya sebatas halal dan haram. Sebagaiman yang di tulis oleh Erly Juliyanti dalam jurnalnya yang berjudul "Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam" Etika bisnis juga mempunyai peran untuk senantiasa melakukan perubahan kesadaran bagi masyarakat tentang bisnis, terutama bisnis islam dan biasanya dengan memberikan suatu pemahaman serta cara pandang baru tentang bisnis dengan menggunakan landasan nilai-nilai moralitas dan spiritualitas, yang kemudian terangkum dalam suatu bentuk bernama etika bisnis. (Juliyanti, 2006)

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

IAIN PURWOKERTO