

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Allah menciptakan manusia dalam keadaan sempurna dengan akal dan pikirannya untuk dijadikan sebagai khalifah, yaitu sebagai pengganti atau pemimpin di dunia. Manusia diberikan tanggungjawab untuk menjaga dan mengola alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia dan makhluk-makhluk lainnya. Sebagai wakil Allah, manusia wajib menjaga dan melestarikan dengan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki dengan bijak sesuai dengan tuntutan Islam. Salah satunya yaitu mengolah sumber daya manusia.

Sebagaimana manusia yang berilmu atau memiliki derajat yang lebih tinggi diwajibkan untuk membimbing sebagian manusia yang lain, sama halnya dalam sebuah perusahaan juga dianjurkan untuk memberikan pelatihan atau arahan kepada para pekerja agar dapat meningkatkan kualitas pekerja, dengan begitu para pekerja dapat menjalankan tuasnya dengan efisien.

Hal ini telah tercantum dalam Al-Quran surat Al-An'am juz 6 ayat 165.²:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ۝

²Departemen Agama, *Al-Quran Terjemah Mushaf Al-Hilali*, (Depok: Al-Fatih, 2018), hlm 172.

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi, dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat. untuk mengujumu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu, sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaannya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun dan lagi Maha Penyayang.” (QS. Al-An’am, ayat 165.)

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa manusia dikaruniai kesempurnaan dalam hal akal dan pikiran selain untuk beribadah kepada Allah juga untuk menguji seberapa tanggungjawab kita sebagai manusia untuk menjaga, mengolah, dan mengembangkan segala karunia yang telah diberikan Allah kepada kita, dan Dia telah meninggikan derajat Sebagian dari manusia diatas manusia lain dalam bentuk rizki maupun kekuatan. Dengan begitu manusia yang derajatnya lebih tinggi diberikan tanggungjawab atas diri sendiri dan manusia lain yang secara ekonomi maupun kekuatan berada ditingkat menengah kebawah. Tujuannya adalah untuk menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdayaguna sehingga dapat mengembangkan potensi sumberdaya yang dimilikinya maupun orang lain.

Dalam dunia bisnis manusia merupakan salah satu *asset* yang dimiliki sebuah perusahaan, atau biasa disebut SDM (Sumber Daya Manusia). Pengembangan SDM juga termasuk usaha kita sebagai makhluk Allah untuk memanfaatkan dengan baik karunia-Nya. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memadai dan kompeten agar dapat berjalan sesuai dengan yang difokuskan dan dapat tercapai tujuan dari perusahaan.

Dalam sebuah organisasi tidak lepas dari MSDM, perkembangan sumber daya manusia saat ini berkembang begitu pesat. sehingga perlu ditingkatkannya manajemen sdm dalam perusahaan untuk menghadapi perkembangan zaman. Hal ini menjadi tantangan bagi para pengusaha untuk tetap bertahan dan mengembangkannya. Sebesar apapun sebuah perusahaan pasti tidak lepas dari orang-orang atau sumber daya manusia yang mendukungnya. Karena manusialah yang mengatur perputaran roda kehidupan suatu perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta, perusahaan kecil maupun perusahaan besar, perusahaan yang perusahaan laba maupun nirlaba. Untuk mencapai tujuannya suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, agar tujuan perusahaan tercapai³. Untuk itu diperlukan penggunaan manajemen yang baik, salah satunya yaitu mengimplementasikan manajemen sumberdaya manusia. Disaat seperti ini kualifikasi sumber daya manusia akan mengalami dinamisasi yang sesuai tuntutan zaman hal itu juga merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan.

Oleh karena itu penting adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dalam prosesnya tentu saja perlu untuk menyusun strategi yang sesuai agar dapat maksimal dalam membangun sumber daya manusia. Pembangunan ketenagaan kerja yang baik dimulai dari perekrutan karyawan yang diharapkan dapat menyaring sumber daya manusia yang berkuaitas dan tepat untuk menempati berbagai kedudukan atau jabatan

³ Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Uais Inspirasi Indonesia, 2019). hlm 1

yang tepat agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin sebuah perusahaan juga mempengaruhi bagaimana efektifitas dari SDM itu sendiri, karena dengan adanya pemimpin yang memahami visi dan misi dari perusahaan akan dijadikan sebagai contoh teladan, dan juga dapat memberikan motivasi bagi para pekerjanya.

Kinerja karyawan merupakan titik akhir yang dihasilkan orang atau individu baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian, ataupun kualitas serta kuantitasnya⁴. Suatu perusahaan dapat maju dan berkembang apabila didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, apabila dalam perusahaan memiliki SDM yang berkualitas, maka proses dari pencapaian tujuan dalam perusahaan akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, perlu untuk membuat strategi-strategi yang sesuai untuk mengembangkan kualitas SDM.

Efisiensi merupakan sebuah tuntutan yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan dimana perusahaan tersebut diharuskan untuk dapat membangun ketenagakerjaan dengan sumber daya dan waktu yang efektif. Dengan menerapkan efektivitas dalam bekerja kita dapat meminimalisir kesalahan, risiko-risiko dalam pekerjaan. selain itu juga dapat meningkatkan kalitas kerja sehingga kita akan menjadi lebih produktif, dengan begitu pendapatan akan meningkat

⁴ Ni Kadek Suryani dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Bandung: Nila Cakra, 2020), hlm 3

Pendekatan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia dalam hubungannya dengan pencapaian individu dan organisasi di era globalisasi saat seperti ini sangat perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama. Salah satu metode dalam meningkatkan kualitas SDM tersebut melalui etos kerja Islami. Tidak bisa dipungkiri, salah satu faktor yang mendorong manusia untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, seperti halnya kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Bukan hanya kebutuhan pokok saja, bahkan kebutuhan sekunder seringkali dianggap sama pentingnya dengan kebutuhan pokok. Untuk itu etos kerja sangatlah dibutuhkan agar dapat memenuhi kebutuhannya. Sebab dengan memiliki etos kerja yang tinggi, orang akan sadar bahwa pemenuhan kebutuhan sangatlah penting bagi kelangsungan hidupnya, sehingga mereka akan bersemangat untuk bekerja.

Etos kerja merupakan suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan dan aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya⁵. Etos kerja bukan sekedar kepribadian ataupun sikap, melainkan martabat, harga diri, dan jati diri dari seseorang. Sehingga mereka yang memiliki etos kerja yang baik akan mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan berusaha mencapai kualitas yang sempurna. Etos kerja Islami adalah semangat kerja yang dilakukan terus menerus hingga menjadi suatu kebiasaan dimana hal

⁵ Alfa Shafissalam Dan Misbahuddin Azzuhri, Prngaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur, *Jurnal Ekonomi*, Vol.2 No.2, 2016

ini akan dapat membentuk suatu sikap atau kepribadian yang membuat individu yakin bahwa bekerja bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri atau untuk memperlihatkan sifat dan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai wujud dari amal shaleh. Jadi dapat dikatakan bahwa etos kerja Islami berlandaskan atas konsep iman dan amal shaleh sehingga menghasilkan karakteristik sebagai berikut yaitu akidah selalu menjadi dasar mereka saat bekerja, selain itu ilmu juga menjadi landasan mereka bekerja.

Dizaman yang saat ini dunia otomotif sangat marak dalam golongan anak muda maupun golongan paruhbaya, banyak dari mereka yang membuat suatu club motor atau mobil. Mereka berlomba-lomba dalam menghias dan memberi warna pada motor atau mobil dengan sekreatif mungkin. Dalam kondisi seperti ini usaha bengkel banyak diuntungkan. Usaha bengkel merupakan usaha dalam bidang jasa yang memberikan pelayanan yang berhubungan dengan dunia otomotif. Usaha bengkel juga terdapat beberapa jenis, seperti bengkel yang hanya berfokus pada perbaikan, ada juga yang berfokus pada modifikasi, dan ada juga yang hanya berfokus pada pewarnaan atau cat. Usaha jasa adalah suatu bisnis yang menawarkan skill, tenaga, dan juga ilmu dimana pekerja akan diberikan bayaran sesuai dengan jasa yang diberikan.

Bengkel Warna Indah merupakan suatu usaha yang menawarkan jasa mengecat mobil. Usaha ini telah berdiri sejak tahun 1998, hingga saat ini bengkel Warna Indah masih tetap berjalan bahkan mengalami perkembangan. Usaha ini memperkerjakan beberapa karyawan, dan

membaginya menjadi beberapa bagian menurut tugas masing-masing. Untuk mencapai seperti yang sekarang ini, tentunya didukung dengan kualitas kerja dan ke-efektifan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerja menjadi lebih produktif, dengan begitu usaha yang dijalankan dapat berkembang.

Desa Blabak, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri adalah lokasi yang terbilang strategis, karena dekat perkotaan, padat penduduk, dan memiliki akses yang tidak sulit untuk dilewati, selain itu penduduk dari kecamatan ini mayoritas memiliki status ekonomi menengah keatas, sehingga bengkel cat Warna Indah mempunyai banyak potensi untuk berkembang kedepannya, selain itu bengkel ini lebih mementingkan kualitas pelayanan sehingga pelanggan akan puas dan memiliki sikap loyalitas pelanggan. Bengkel cat Warna Indah merupakan salah satu bengkel yang terbesar diantara bengkel lain yang berada di kecamatan Pesantren, Kediri, karena di bengkel ini telah memiliki karyawan yang berjumlah 46 orang. Dengan begitu bengkel Warna Indah telah berpartisipasi dalam mengurangi jumlah pengangguran yang ada di kecamatan Pesantren, Kediri.

Berasal dari latar belakang yang telah dipaparkan peneliti tertarik untuk meneliti penerapan manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada bengkel warna indah dalam perspektif ekonomi Islam yang ber alamat di Jl. Sultan Aji, No.06, Blabak, Kec. Pesantren, Kediri. Alasan peneliti tertarik untuk

meneliti strategi yang digunakan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dan etos kerja islami karyawan di bengkel warna indah ini adalah karena selama ini bengkel warna indah ini telah berdiri sejak 1998, sehingga kalau dilihat dari tahun ini maka bengkel ini telah berdiri 21 tahun lamanya, namun usaha ini masih tetap berdiri, dan dilihat dari pendapatannya pun bengkel warna indah mengalami kenaikan perbulannya.

TABEL 1.1

Pendapatan 5 bulan terakhir bengkel cat “Warna Indah”

NO	TAHUN	BULAN	PENGHASILAN
1	2020	JUNI	Rp. 22.080.000
2	2020	JULI	Rp. 25.750.000
3	2020	AGUSTUS	Rp. 24.545.000
4	2020	SEPTEMBER	Rp. 28.870.000
5	2020	OKTOBER	Rp. 30.150.000

Sumber: data administrasi Bengkel Cat “Warna Indah” tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan tingkat produktivitas suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi COVID-19 di tahun 2021 yang terjadi diberbagai negara termasuk Indonesia. Dan yang pasti mempengaruhi banyaknya pelanggan yang datang, selain itu juga berpengaruh terhadap proses pelaksanaan manajemen SDM dalam kegiatan rekrutmen, seleksi, dan pengembangan dan pelatihan.

Dalam penerapan manajemen SDM memberikan alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian, karena pada umumnya penelitian hanya akan membahas tentang penerapan manajemen SDM, Sedangkan

dalam penelitian ini berbeda dengan yang lain karena dalam penerapannya melibatkan prinsip-prinsip syariah dan juga etos kerja Islami. Sehingga hal ini sangat menarik untuk itu peneliti mengambil judul penelitian **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Etos Kerja Islami (Studi Penelitian: Karyawan Di Bengkel Cat “Warna Indah” Kec. Pesantren, Kabupaten Kediri)”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana penerapan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia Syariah pada bengkel cat “Warna Indah”?
2. Bagaimana sikap kesadaran, disiplin kerja, jujur, hemat, dan Tangguh pada bengkel cat “Warna Indah”?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan penerapan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia Syariah pada bengkel cat “Warna Indah”
2. Untuk mendeskripsikan sikap kesadaran, disiplin kerja, jujur, hemat, dan Tangguh pada bengkel cat “Warna Indah”

D. Identifikasi dan Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini hanya berfokus pada informasi seputar implementasi manajemen sumberdaya manusia dan etos kerja Islami karyawan di bengkel cat “Warna Indah”.

Batasan masalah penelitian ini adalah mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha bengkel warna indah, dan menganalisis tentang etos kerja Islami karyawan, serta mendeskripsikan penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia usaha bengkel cat “Warna Indah”.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran detail kepada peneliti selanjutnya tentang pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dan etos kerja Islami karyawan, sebagai wawasan bagi kajian ekonomi syariah sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk pengembangan keilmuan yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pengusaha

Bagi pengelola usaha bengkel warna indah, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia dan etos kerja Islami karyawan.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan sumber belajar bagi perpustakaan UIN SATU

Tulungagung, sehingga dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi dibidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian yang sejenis dan gambaran untuk peneliti selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia dengan variabel yang berbeda.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Pengertian manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi.⁶

Pengertian pengembangan SDM menurut Husnan adalah proses pendidikan atau pelatihan yang berjangka panjang dan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir⁷. Jadi pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan serangkaian Pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada SDM yang bertujuan untuk jangka panjang secara terorganisir.

Manajemen sumberdaya manusia diartikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien

⁶ Muliana Dkk, *Pengantar Manajemen*, (Medan:Yayasan Kita Menulis,2020), Hlm 3

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm 63

dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat⁸. Jadi definisi dari manajemen sumber daya manusia berbasis syariah adalah suatu hal yang menyangkut tentang pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai efektifitas dalam bekerja yang tentu saja menggunakan prinsip-prinsip Syariah.

Etos kerja menurut Darajat, merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku⁹. Dengan demikian etos kerja dapat diartikan sebagai semangat yang dimiliki para karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

2. Definisi Operasional

Penjelasan yang dimaksud mengenai “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Etos Kerja Islami Karyawan di Bengkel Warna Indah” yaitu bagaimana penerapan strategi manajemen SDM yang digunakan oleh bengkel warna indah sehingga dapat meningkatkan etos kerja Islam karyawan, juga dapat mengembangkan usahanya hingga saat ini. Selain itu dengan mengembangkan SDM juga mampu meningkatkan penghasilan. Dan juga apakah penerapan manajemen SDM yang dilakukan oleh bengkel warna indah ini telah

⁸ Eri Susan, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol.9 No.2, 2019, Hlm 956

⁹ Erni Sukmawati Dkk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Karyawan, *Jurnal Ekonomi*, Vol.9 No.3, 2020, 465

memenuhi kaidah-kaidah dalam ekonomi Islam sehingga dapat memperoleh barokah di dunia maupun diakhirat.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penyusunan laporan penelitian ini terdapat 6 pembahasan dimana setiap bab terdiri dari sub-sub bab sebagai perinciannya, hal ini ditujukan untuk menghasilkan pembahasan yang sistematis dan berkesinambungan antara pembahasan satu dengan lainnya, serta supaya dalam pembahasan mendapat gambaran yang menyeluruh dan jelas. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas perihal latar belakang, focus penelitian, tujuan dari penelitian, identifikasi masalah dan batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan untuk mengetahui arah penulisan pada penelitian yang dilakukan.

BAB II KAJIAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang kajian teori yang berfungsi sebagai alat Analisa pada data penelitian ini. mencakup 3 sub bab yang mencakup manajemen sumber daya manusia syariah, etos kerja karyawan, penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini digunakan untuk menemukan jenis penelitian yang berisi tentang menggali data dan analisis data. Pada bab ini terdiri dari 8 sub bab yakni pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran

peneliti, data dan sumber data, Teknik penumpulan data, Teknik analisis data, penecekan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yan berkaitan dengan tema skripsi. Pada bab ini terdiri dari 3 sub bab meliputi paparan data, temuan hasil penelitian, dan analisis temuan penelitian. Adapun paparan data dan temuan penelitian menguraikan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah Dan Etos Kerja Islami Karyawan Di Bengkel Warna Indah.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pembahasan hasil temuan yang dianalisa dengan teori-teori yang disajikan dalam bab 2. Bab ini meliputi pembahasan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Etos Kerja Islami Karyawan di Bengkel Warna Indah.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab terakhir ini meliputi kesimpulan dan saran. Bagian terakhir terdiri dari daftar Pustaka, lampiran, surat pengesahan, dan daftar Riwayat hidup