BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yayasan Yatim Mandiri merupakan lembaga nirlaba yang fokus pada upaya memandirikan anak yatim dan dhuafa melalui pengelolaan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan lainnya.[1] Menurut hadits Nabi diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari dari yang menjelaskan tentang keutamaan menyantuni anak yatim.

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ يُوسُفَ قَالَ أَخْبَرَنَا مَالِكٌ عَنْ إِسْحَاقَ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ أَنَّ جَدَّتَهُ مُلَيْكَةَ دَعَتْ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِطَعَامٍ صَنَعَتْهُ لَهُ فَأَكَلَ مِنْهُ ثُمَّ قَالَ قُومُوا فَلِأُصَلِّ لَكُمْ قَالَ أَنَسٌ فَقُمْتُ إِلَى حَصِيرٍ لَنَا قَدْ اسْوَدَّ مِنْ طُولِ مَا لُبِسَ فَنَضَحْتُهُ بِمَاءٍ فَقَامَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَصَفَفْتُ وَالْيَتِيمَ وَرَاءَهُ وَالْعَجُوزُ مِنْ وَرَائِنَا فَصَلَّى لَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ رَكْعَتَيْنِ ثُمَّ انْصَرَفَ

> Telah menceritakan kepada kami 'Abdullah bin Yusuf berkata, telah mengabarkan kepada kami Malik dari Ishaq bin 'Abdullah bin Abu Thalhah dari Anas bin Malik bahwa neneknya, Mulaikah, mengundang Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam untuk menghadiri hidangan yang ia masak untuk beliau. Beliau kemudian menyantap makanan tersebut kemudian bersabda: "Berdirilah, aku akan pimpin kalian shalat." Anas berkata, "Maka aku berdiri di tikar milik kami yang sudah lusuh dan hitam akibat sering digunakan. Aku lalu memercikinya dengan air, kemudian Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam berdiri diatasnya. Aku dan seorang anak yatim lalu membuat barisan di belakang beliau, sementara orang tua (nenek) berdiri di belakang kami. Rasulullah

[1] http://yatimmandiri.org/page/tentang-yatim-mandiri.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

shallallahu 'alaihi wasallam lalu shalat memimpim kami sebanyak dua rakaat lalu pergi." (HR al-Bukhari no. 367)[2]

Hadits di atas menunjukkan besarnya keutamaan dan pahala orang yang menyantuni anak yatim, sehingga Imam Bukhari mencantumkan hadits dalam bab keutamaan orang yang mengasuh anak yatim.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, meskipun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Manajemen dapat menentukan sebuah organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan. Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan penggunaan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi lainnya, sehingga bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[3]

Dari keterangan di atas, dapat diketahui bahwa peranan manajemen begitu penting dalam lembaga atau organisasi, baik formal maupun non formal. Apabila lembaga atau organisasi tersebut tidak menjalankan manajemen dengan baik dalam bentuk pengelolaannya, maka tujuan yang diinginkan tidak akan

[2] Lidwa Pustaka
[3] Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tercapai. Sebaliknya, jika lembaga atau organisasi telah menjalankan manajemen dengan baik, maka semua tujuan yang diinginkan akan tercapai.[4]

Sedangkan etos berasal dari bahasa Yunani, *etho*s yaitu suatu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis dalam sekelompok orang.[5] Maka secara lengkapnya ”etos’’ ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan, yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Perkataan ”etos” terambil pula perkataan ”etika” dan ”etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.[6] Sehingga dengan kata ”etik” atau ”etos’’ dikenal dengan istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan sesuatu usahanya.[7]

Menurut Rafik Issa Beekum, etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Dalam Islam, istilah yang paling dekat berhubungan dengan istilah etika adalah khuluq.[8] Etika kerja Islam yang bersumber dari syari’ah yang terdiri dari al-Qur’an dan hadist.[9] Dimana dijelaskan etika kerja dalam perspektif hadist adalah semacam

---

[4] Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 34.
[5] Henk ten Napel, 1994, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, Jakarta : PT BPK Gunung Mulia, hal 129.
[6] Nurcholis Majid, 2000, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta : Yayasan Paramadina, hal 410
[7] Toto Tasmara, 1995, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, hal 25

[8] Rafik Issa Bekum, 2004, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hal 3.
[9] Astri Fitria, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, vol 3 Agustus 2003, hal 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kandungan ”*spirit*” atau semangat yang menggelegak untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan.[10]

Sedangkan etika dalam perspektif Al-Qur’an adalah etika kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al-Qur’an, yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika dan pada sisi lain akan mengembangkan prinsip-prinsip etika bisnis Al-Qur’an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan praktek mal-bisnis.[11] Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban.[12]

Etos kerja bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang membuat moral dan menjadikan landasan moral tersebut sebagai cara mengisi dan menggapai makna hidup yang diridhai Allah SWT, menggapai

[10] Toto Tasmara, *loc.cit*., hal 21
[11] R. Lukman Fauroni, 2006, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur’an*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, hal 5

[12] Astri Fitria, *Op. cit*, hal 16-17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawanya dengan semangat, kejujuran, dan kepiawaian dalam bidangnnya (profesional).[13]

Manajemen etos kerja adalah manajemen tentang aktifitas yang dilakukan setiap aktifitasnnya itu ada yang dikerjakan, ada tujuan serta, usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktifitasnnya tersebut mempunyai arti.[14] Penerapan manajemen etos kerja secara keseluruhan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin baik manajemen etos kerja yang diterapkan maka akan semakin semangat untuk bekerja.

Begitu dengan Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Kebanyakan karyawan yang bekerja di Yayasan Yatim Mandiri adalah lulusan dari kampus kemandirian *Mandiri Entrepreneur Center* (MEC), yaitu kampus bagi anak-anak yatim yang dikelola langsung oleh Yayasan Yatim Mandiri. MEC merupakan salah satu program dari Yayasan Yatim Mandiri. Yayasan telah mengetahui karyawan yang akan dipekerjakan. Hal itu akan sangat membantu bagi jalannya manajemen kinerja yang telah diterapkan oleh Yayasan Yatim Mandiri sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh yayasan bisa terwujud dengan baik.

Karyawan di Yayasan Yatim Mandiri memiliki Etos Kerja yang baik, tetapi di Tahun 2016 ini mengalami penurunan dalam mencapai target produktivitas. Di bagian di zisco perolehan Qurban mengalami penurunan dratis

[13] Tasmara, Toto, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insane, hal 25
[14] Ibid, hal 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikarenakan faktor ekonomi, pelayanan yang kurang dan qurban dialihkan di tempat lain. Untuk meningkatkan etos kerja karyawan, *Branch Manajer* selalu mengadakan evaluasi tiap satu minggu sekali, dan memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan Yatim Mandiri.

Yayasan Yatim Mandiri merupakan lembaga nonprofit yang berkhidmat dalam memberdayakan segala potensi anak yatim melalui pengelolaan dana sosial masyarakat Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Waqaf (ZISWAF) yang halal, baik perseorangan, lembaga, institusi, maupun *coorporate*.[15]

Yayasan ini berjalan dengan baik dan potensi anak yatim yang harus dimandirikan juga cukup banyak. Demikian, untuk mewujudkan mimpi memandirikan anak-anak yatim, maka pada tanggal 31 Maret 1994 dibentuk sebuah yayasan yang diberi nama Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh (YP3IS). [16]

Berbagai Program telah dimiliki oleh Yayasan Yatim Mandiri, d iantaranya Beasiswa Pendidikan, Rumah Kemandirian, Bunda Mandiri, (SGQ), *Mandiri Entrepreneur Center* (MEC), *Mobile Clinic*, Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* (ICMBS), dan Ramadhan.[17] Pada tahun 2011, Yatim Mandiri mendapat penghargaan Rekor MURI bernomor: 4744/R.MURI/II/2011. Kategori

[15] Yatim Mandiri, 2012, *Profile Yayasan Yatim Mandiri*, diposting pada tahun 2012 dari http://yatimmandiri.org/m/tentang-kami

[16] http://yatimmandiri.org/page/tentang-yatim-mandiri.html

[17] Majalah Yatim, 2014, *Program Yatim Mandiri*, April 2014, hal. 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghargaan yang diraih oleh Yatim Mandiri adalah 'Pemberi Beasiswa Yatim Terbanyak Sejumlah 17.531 Anak Dalam Waktu 1 Semester Tahun 2011'.[18]

Dalam rangka meningkatkan etos kerja, beberapa lembaga memiliki sistem untuk mewujudkan hal tersebut. Diharapkan dari hasil penemuan di lapangan peneliti dan pembaca mendapatkan sebuah pengetahuan tentang bagaimana manajemen etos kerja serta karakteristiknya untuk meningkatkan kesuksesan dalam pekerjaan. Untuk mengetahui lebih mendalam tentang manajemen etos kerja serta karakteristiknya yang diterapkan Yayasan Yatim Mandiri bisa menjadi yayasan yang berkualitas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: Bagaimana Manajemen dan Etos Kerja Karakteristik di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Agar kajian dalam penelitian ini lebih terfokus dan mendalam, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Manajemen Etos Kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya?
2. Bagaimana Karakteristik Etos kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya?

[18] Yatim Mandiri, 2012, *Prestasi Yayasan Yatim Mandiri*, diposting pada tahun 2012 dari http://yatimmandiri.org/prestasi/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Perencanaan Etos Kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan Etos Kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya
3. Untuk mengetahui Pengawasan Etos Kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya
4. Untuk mengetahui Karakteristik Etos kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Melalui penulisan karya ilmiah, peneliti berharap semoga dapat membawa manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagaimana berikut:

1 . Teoritis

Peneliti berharap dengan adanya penulisan karya ilmiah ini nantinya dapat memberi manfaat yang berharga dan berarti secara teoritis bagi peneliti secara khusus dan umumnya pada pihak lain yang mempunyai kepentingan dan perhatian terhadap pendalaman manajemen dan karakteristik etos kerja pada Sumber Daya Manusia (SDM).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat meningkatkan manajemen etos kerja dan juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan intropeksi diri dalam bekerja.

E. Definisi Konsep

1. Pengertian Manajemen

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikutip dari Nanang Fattah, manajemen dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Glick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematik berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional dituntun oleh suatu kode etik.[19]

Dalam proses manajemen terlibat fungsi-fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer atau pimpinan, yaitu: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pemimpinan (*Leading*), dan Pengawasan (*Controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai

[19] Nanang Fattah, 2011, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses merencana, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien.

2. Etos kerja

Sebelum menjelaskan tentang etos kerja secara umum, terlebih dahulu penulis menjelaskan secara khusus mengenai apa itu etos. Etos berasal dari kata Yunani, (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk dari kebiasaan, pengaruh budaya serta, serta sistem nilai yang diyakininya.[20]

Sedangkan pengertian dari kerja adalah melakukan aktivitas yang dilakukan setiap aktivitasnya itu ada yang dikerjakan, ada tujuan serta, usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti.[21]

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa terhadap kerja. Apabila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai

[20] Tasmara, Toto, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta:PT Gema Insani Press, hal 15
[21] Ibid, hal 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.[22]

Merujuk pada definisi diatas, manajemen itu adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.[23] Sedangkan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.[24]

Dapat disimpulkan bahwa manajemen etos kerja adalah manajemen tentang aktifitas yang dilakukan setiap aktifitasnnya itu ada yang dikerjakan, ada tujuan serta, usaha yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktifitasnnya tersebut mempunyai arti.[25] Penerapan manajemen etos kerja secara keseluruhan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin baik manajemen etos kerja yang diterapkan maka akan semakin semangat untuk bekerja. Definisi konsep yang dimaksud peneliti pada penelitian ini adalah bagaimana manajemen etos kerja di Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Tujuannya adalah untuk mengatur perilaku karyawan di Yayasan tersebut.

---

[22] Mohammad Ardiansyah, 20011, *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*, Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, hal 19

[23] M. Manullang, 2001, *Dasar-Dasar Manajemen,*Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hal 3-4

[24] Nyoman Sukardewi, et. all., "*Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura"* dalam Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4, 2013, hal 3

[25]Tasmara, Toto, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insane, hal 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan runtutan dan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi. Agar lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusun sistematika pembahsan antara lain:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini disajikan dengan tujuan agar pembaca dapat mengetahui secara jelas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II: Kerangka Teoritik

Bab ini berisikan tentang kajian kepustakaan konseptual, yang meliputi tinjauan tentang Manajemen dan Karakteristik Etos Kerja yang berdasarkan sesuai dengan penelitian ini.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini membahas secara detail mengenai metode yang digunakan dalam upaya penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, tahap-tahap penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta teknik validitas atau keabsahan data. Pembahasan ini sengaja disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab rumusan masalah yang telah dirancang/formulasikan pada sub bab rumusan masalah di atas.

BAB IV: Penyajian dan Analisis Data

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum Manajemen dan Karakteristik Etos Kerja Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya yang meliputi sejarah, visi dan misi, struktur organisasi dan manajemen sumber daya manusianya. Pembahasan terakhir dalam bab ini adalah analisis data Manjemen dan Karakteristik Etos Kerja Yayasan Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

Hasil penelitian, dalam bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V: Penutup

Penutup, dalam bab ini berisi penutup yang meliputi: kesimpulan, saran-saran dan rekomendasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id