BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan daya yang bersumber dari manusia.SDM saat ini dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan saat ini adalah yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.Untuk itu pengelolaan SDM dan faktor produksi yang ada dalam sebuah perusahaan dibutuhkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sebagai contoh, seorang SDM yang bertugas dalam bidang produksi harus melakukan perencanaan dalam membuat sebuah produk, setelah itu berorganisasi dengan tim pelaksana untuk membuat rancangan produk tersebut dan merealisasikan rancangan produk. Dalam membuat dan memasarkan sebuah produk haruslah mempunyai manajemen yang baik agar dapat menghasilkan *income*yang memuaskan untuk perusahaan.

Masalah yang dihadapi oleh MSDM untuk mencapai tujuan bukan hanya terletak pada bahan mentah, alat-alat bekerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut SDM yang mengelola faktor-

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

faktor produksi tersebut.Keberadaan MSDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam MSDM, karyawan adalah kekayaan utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik.Faktor yang menjadi perhatian dalam MSDM adalah karyawan itu sendiri. SDM yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Karyawan perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Tujuan akhir yang ingin dicapai MSDM adalah peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan karyawan, tingkat absensi, dan *complain* dari pelanggan, serta tingginya kepuasan kerja karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan.[1]

Saat ini, semakin banyak permasalahan yang dihadapi oleh lembaga keuangan di Indonesia seperti yang sering terjadi di beberapa lembaga keuangan khususnya perbankan adalah penggelapan dana nasabah yang dilakukan oleh karyawan bank itu sendiri. Penggelapan dana nasabah dilakukan karyawan dengan cara memanipulasi data nasabah dan kemudian mengalihkannya ke rekening pribadi. Tindakan seperti ini dilakukan oleh karyawan yang tidak mempunyai integritas yang ā manah dan belum tercapainya MSDM yang baik. Seperti contoh kasus penggelapan dana nasabah yang dilakukan oleh salah satu karyawan Citibank yang bernama Melinda Dee terjadi pada tahun 2011, Melinda

[1]VeithzalRivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009) , 23.

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

Dee terbukti telah menggelapkan dana nasabah Citibank sebesar 40 Miliyar.[2] Contoh kasus lainnya adalah kasus kerjasama karyawan Bank Mandiri Palopo yang bekerja sama membobol dana deposito nasabah Bank Mandiri Palopo pada tahun 2006.[3]

Dalam Islam, seorang muslim wajib bekerja. Dengan bekerja seorang muslim mendapatkan nilai yang tinggi, bahkan kemuliaan seorang muslim bisadinilai dari pekerjaan yang dilakukannya, oleh karena itu bekerja dengan baik adalah kewajiban. Para Nabi dan para sahabat adalah pekerja keras dan selalu menganjurkan agar manusia bekerja keras. Rasulullah saw.bersabda:

كَانَ دَاوُدُ زَرَادًا وَكَأَنَ اَدَمُ حَرَاثًا وَكَانَ نُوْحٌ نَجَارًا وَ كَنَا إِدْرِيْسَ خِيَاطاً وَكَانَ مُوْسَى رَا عِيًا (رَوَ اهُ الْحَاكِمْ)

Artinya : Nabi Daud adalah tukang besi dan pembuat senjata, Nabi Adam adalah seorang petani, Nabi Nuh adalah tukang kayu, Nabi Idris adalah seorang tukang jahit, dan Nabi Musa adalah penggembala (HR. Al-Hakim).[4]

Hadits diatas menjelaskan bahwa para Nabi dan Rasul adalah pekerja yang luar bisaa. Sehingga wajib bagi seorangmuslim untuk bekerja dan berusaha untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

Allah Swt. juga berfirman dalam surat at-Taubah ayat 105 tentang kewajiban seorang muslim untuk bekerja:

---

[2]http://www.diptyaris.wordpress.com/2012/12/20/analisis-kasus-melinda-dee/, diakses pada 8 Agustus 2015.

[3]http://m.okezone.com/read/2011/10/26/340/520942/bobol-dana-nasabah-bank-mandiri-palopo-disegel-massa, diakses pada 8 Agustus 2015.

[4] Abu Abdullah Muhammad bin Abdullah al-Hakim al-Naisaburi, *Al-Mustadrak ‘ala aṣ-ṣaḥīḥain* (Beirut: Dār al-Fikr, 1978), 981.

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

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

> Artinya: Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Surat at-Taubah ayat 105.[5]

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan manusia adalah tugas rasio (akal) dan fisik, jika manusia tidak bekerja maka ia tidak bisa memenuhi tugas hidupnya. Manusia harus menggunakan akalnya untuk berpikir dan menjadikan pemikiran sebagai pedoman dalam kehidupan, sehingga tidak dikalahkan oleh hawa nafsu, karena setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia akandipertanggung jawabkan dihadapan Allah sesuai dengan firman Allah Swt. diatas.

Bekerja adalah tugas hidup manusia dan merupakan sarana untuk memperoleh rezeki dan sumber penghidupan yang layak.Islam menjadikan bekerja sebagai hak dan kewajiban individu.Rasulullah saw. menganjurkan setiap muslim untuk bekerja dan berpesan agar melakukan pekerjaan tersebut sebaik mungkin. Selain itu, dalam ekonomi Islam karyawan adalah mitra kerja bukan hanya sekedar faktor produksi.Maka kepentingannya menjadi perhatian utama. Rasulullah saw.telah menyuruh umatnya yang berbisnis dan mempunyai

[5]Departemen Agama Republik Indonesia, al Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Diponegoro, 2008), 203.

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

karyawan, supaya membayarkan upah kerjanya sebelum keringat mereka mengering.

Saat iniLembaga Keuangan Syariah di Indonesia sedang berkembang pesat, yakni sebanyak 11 Bank Umum Syariah (BUS), 24 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 155 BPRS, dengan total jaringan kantor mencapai 2.380 kantor yang tersebar di seluruh nusantara[6], menyebabkan semakin berkembang pula berbagai jenis pekerjaan yang tersedia. Jenis pekerjaan adalah macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau ditugaskan kepada seseorang. Jenis pekerjaan terdiri dari: Tenaga Profesional, Teknisi, dan Tenaga lain yang berhubungan dengan itu.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang berkembang pesat saat ini. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah salah satu lembaga keuangan perbankan syariah yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah ataupun muamalah Islam. BPRS berdiri berdasarkan UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 Tahun 1992 tentng Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil. Pada pasal 1 (butir 4) UU No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, disebutkan bahwa BPRS adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Secara teknis BPRS bisa diartikan sebagai lembaga keuangan sebagaimana BPR Konvesional, yang operasinya menggunakan prinsip-prinsip syariah. BPRS tidak diijinkan untuk menerima dana simpanan dalam bentuk giro sekalipun hal itu dilakukan

[6] http://www.bi.go.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 digilib.uinsby.ac.id

dalam bentuk *wadiah.* Begitu juga, BPRS dilarang untuk melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing, melakukan penyertaan modal, dan melakukan usaha perasuransian.

Berkembangnya BPRS membutuhkan SDM yang kompeten, bukan hanya berkompeten dalam bidang sains dan teknologi, tetapi juga memiliki pemahaman yang mendalam tentang aspek-aspek syariah. Kegiatan dan tujuan yang hendak diprioritaskan oleh perusahaan atau lembaga keuangan syariah tersebut tidak akan pernah lepas dari peran SDM. Untukpeningkatan kualitas SDM, setiap orang diukur dari kemampuan, *capability skill,* dan kualitas pribadi yang dimilikinya.tetapi muncul beberapa masalah terkait SDM yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah saat ini, yakni : (1) Masalah eksternal: keragaman budaya dan sikap, keragaman melalui imigrasi dan migrasi, keragaaman dan professional. (2) masalah-masalah ekonomi global: era ekonomi global telah menempatkan setiap perusahaan pada posisi yang sama, disertai dengan persaingan yang sangat ketat, berat, cepat, dan perlu perhitungan yang akurat dalam segala hal. (3) Masalah-masalah pemerintah: kebijakan yang dirasakan adil dan tidak memihak antara pekerja dan pemberi kerja merupakan sesuatu yang perlu terus diupayakan oleh pemerintah sehingga akan tercipta adanya ketenangan kerja dan ketenangan berusaha. (4) Masalah organisasi: serikat pekerja, sistem informasi, budaya perusahaan.(5) Masalah-masalah professional:

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

keterampilan MSDM juga penting bagi banyak organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan.[7]

Pada tabel 1.1 menjelaskan tentang kondisi SDM di Lembaga Keuangan Syariah. Sampai saat ini, karyawan lulusan sarjana mendominasi lembaga keuangan syariah di Indonesia, 90% lulusan ekonomi konvensional dan lulusan lembaga pendidikan Ekonomi Islam hanya 10%. Sumber karyawan di perbankan syariah juga masih didominasi oleh karyawan bank konvensional, yaitu sebesar 70%.

Tabel 1.1

Kondisi Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah Indonesia

Sumber Daya Manusia	Kondisi	Keterangan
Latar belakang pendidikan karyawan	1. 18% SMU 2. 21% D3 3. 59% S1 4. 2% S2	Dominasi lulusan sarjana dalam lembaga keuangan syariah Indonesia
Karakteristik keilmuan karyawan	1. 10% Ilmu Syariah 2. 90% Ilmu Konvensional	Belum ada luulsan lembaga Ekonomi Islam
Sumber karyawan perbankan syariah	1. 20% fresh graduate Perguruan Tinggi 2. 70% Bank Konvensional 3. 5% Bank Syariah lain 4. 5% Sumber lain	Kecenderungan konvensional yang kuat dalam perkembangan perbankan syariah

Sumber: Kajian Kondisi dan Kebutuhan SDM pada Perbankan Syariah di Indonesia, FE UI 2003, hingga saat ini belum ada penelitian yang lebih kontemporer untuk mengetahui kondisi SDM dalam Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. (www.ekonomisyariah.org)

[7]VeithzalRivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 30.

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

Seorang karyawan muslim yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah seharusnya memiliki karakter sebagaimana sifat utama Nabi Muhammad saw., yaitu *shiddiq*, *istiqā mah*, *fathanah*, *ā manah* , dan *tabligh*. *Shiddiq* adalah salah satu dimensi kecerdasan ruhani yang terletak pada nilai kejujuran yang merupakan mahkota kepribadian orang-orang mulia yang telah dijanjikan Allah Swt.akan memperoleh limpahan nikmat dari-Nya. Sifat *istiqā mah* diterjemahkan sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsisten (taat azas) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu menuju pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik.Sifat *ā manah* adalah sikap yang selalu ingin menampilkan sikap yang bisa dipercaya (*credible*), menghormati, dan dihormati (*honorable*).*Ā manah* merupakan dasar dari tanggung jawab, kepercayaan, dan kehormatan serta prinsip-prinsip yang melekat pada mereka yang cerdas secara ruhani.Sifat *tabligh* mencakup aspek kemampuan berkomunikasi *(communication skill*), kepemimpinan *(leadership*), pengembangan dan peningkatan kualitas SDM *(human resources development*) dan kemampuan diri untuk mengelola sesuatu (*managerial skill*).

Sifat yang terakhir yang harus dimiliki adalah *fathanah*, yang mempunyai pengertian kecerdasan, kemahiran, atau penguasaan terhadap bidang tertentu.Makna*fathanah*merujuk pada dimensi mental yang sangat mendasar dan menyeluruh.*Fathanah* merupakan kecerdasan yang mencakup kecerdasan intelektual, emosional, dan terutama spiritual.

Selain itu, perencanaan karyawan juga harus benar agar menghasilkan produktivitas yang maksimal.Karyawan harus mengeluarkan tenaga yang optimal

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

dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produktivitas.Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kulitas produk, efektivitas dan efisiensi, serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal.Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai.

Dari sudut pandang kerja, kepribadian yang produktif mempunyai keistimewaan sebagai berikut: 1). Produksi yang dihasilkan bernilai tinggi secara kuantitatif dan kulitatif, 2). Fenomena-fenomena negatif yang dapat memperkecil tingkat produksi dapat ditekan semaksimal mungkin, 3). Jika ditugaskan untuk memimpin, membimbing, dan mengelola, maka ia akan melakukannya dengn baik dan bertanggung jawab.[8]Profesionalisme tidaktergantung hanya pada keahlian seni, keterampilan kerja individu, dan situasi kerja yang kondusif, tetapi juga pada faktor-faktor psikis.Tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor internal dan eksternal.Faktor-faktor internal adalah kemampuan, keahlian, sifat-sifat, motivasi, dan pengalaman.Faktor-faktor eksternal adalah situasi *social* yang melingkupi individu dalam bekerja yang mencakup efektivitas organisasi, kelelahan, kemarahan, kejemuhan, cahaya, udara, kegaduhan, peristiwa-peristiwa dalam bekerja, dan sistem keselamatan kerja.

Manusia adalah makhluk produktif, masalah pekerjaan tidak dapat dianggap kecil karena sangat dibutuhkan oleh manusia, bahkan pekerjaan

[8] Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an dan Sains* (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997) ,54-55.

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

merupakan unsur yang membebaskannya dari ikatan alami dan menjadikannya makhluk *social* yang mandiri.[9]Manusia bekerja untuk membentuk diri dan meningkatkannya melalui pekerjaan.Kemudian manusia mengembangkan kemampuannya untuk bekerjasama, menalar, dan merasakan keindahan.Semakin berkembang pekerjaan, semakin berkembang pula individunya.

Abraham Maslow berpendapat bahwa manusia mempunyai kepribadian seimbang dan produktif dicirikan dengan sejumlah karakter pembentuk simbol proses realisasi potensi yang terpendam dan bersifat fitrah dalam diri.[10]Seseorang tidak mengaktualisasikan diri sebelum mempunyai sarana yang cukup untuk memberi kepuasan terhdap tuntutan fisiologis, rasa aman, afiliasi, pengakuan, dan penghargaan.Jika tuntutan-tuntutan ini terpenuhi, orang tersebut dapat mengarahkan potensi aktualisasi diri berupa produksi keilmuan, kerja seni, atau kerja terorganisir.

Seiring dengan dampak sistem globalisasi, kualitas SDM perlu didukung oleh mentalitas, fisik, sosial, mental, maupun spiritual agar dapat meningkatkan kualitas SDM di samping dapat membimbing arah jalannya SDM tersebut. Dengan kata lain, sikap mental dapat membuat manusia menjadi cerdas dan semakin cerdas. Tetapi tidak mustahil kecerdasan manusia itu disalahgunakan bila tidak diiringi oleh sikap mental yang terkendali dan terpuji. Untuk itu, diperlukan manusia-manusia yang memiliki kualitas prima, baik dari segi kecerdasan maupun dari segi sikap mental. Disamping mempunyai motivasi yang kuat dan visi ke depan yang jelas.

---

[9]Ibid., 50.
[10]Ibid., 44.

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

Berdasarkan uraian di atas, objek dalam penelitian ini adalah peran*high in integrity* yang *ā manah*dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas kerja, dan subyek dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS JabalNur Surabaya.BPRS JabalNur Surabaya beroperasi secara resmi setelah mendapatkan izin usaha berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia.BPRS JabalNur Surabaya merupakan salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Surabaya dan telah menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam melakukan operasionalnya.Dalam merekrut karyawan, tidak hanya kecerdasan intelektual yang diutamakan, tetapi juga pemahaman agama karyawannya.Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen BPRS memberikan gaji yang sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Suasana kantor yang bersifat kekeluargaan diciptakan agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kondisi *financial* BPRS JabalNur Surabaya terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun.Begitu pula dengan jumlah nasabahnya terus mengalami peningkatan.Dan didalam budaya organisasi BPRS JabalNur Surabaya sudah mencantumkan prinsip *Istiqā mah*dan *ā manah* sebagai beberapa unsur budaya organisasinya.

Dengan demikian menarik untuk dilakukan penilitian tentang bagaimana peran *high inintegrityy*yang *ā manah* dan *istiqā mah* untuk meningkatkan produktivitas karyawan BPRS JabalNur Surabaya. Apakah karyawan sudah memiliki high in integrity yang *ā manah* dan *istiqā mah*, karena kecerdasan berpikir atau kecerdasan intelektual yang dimilki karyawan jika tidak diiringi dengan sifat *ā manah* dan *istiqā mah*akan membuat suasana kerja tidak

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

produktif. Selain itu untuk mengatahui apakah karyawan di BPRS JabalNur Surabaya sudah bekerja dengan *standart operating system* dan prinsip-prinsip syariah.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasardasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Peran *high in integrity* karyawan BPRS JabalNur Surabaya terhadap peningkatan produktivitas.

b. Peran karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya padaprinsip*istiqā mah*dan *ā manah* dalam peningkatan produktivitas.

c. Pelayanan yang dilakukan karyawan terhadap nasabah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) JabalNur Surabaya.

d. *Standart operating system* dan prinsip-prinsip syariah yang dipakai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di BPRS JabalNur Surabaya.

2. Batasan Masalah

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

Agar penelitian lebih terarah dan terfokus pada tujuan, maka dibutuhkan adanya batasan masalah. Batasan masalah pada penilitian ini yaitu :

a. Peran *high in integrity* karyawanyang *ā manah* di BPRS JabalNur Surabaya.
b. Peran *high in integrity* karyawan yang*istiqā mah* di BPRS JabalNur Surabaya.
c. Peran *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

a. Bagaimana peran *high in integrityy*yang *ā manah* pada karyawan di BPRS JabalNur Surabaya?
b. Bagaimana peran *high in integrity* yang *istiqā mah* pada karyawan di BPRS JabalNur Surabaya?
c. Bagaimana peran *high in integrityy*yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya?

D. Kajian Pustaka

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

Kajian Pustaka adalah deskripsi ringkas tentang kajian atau penelitian yang sudah pernah dilakukan diseputar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian yang telah ada.

Andriani telah melakukan penelitian yang berjudul *Peranan Musik Pengiring Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Rizki B di Sidoarjo.*Penelitian ini dilakukan untuk mencari korelasi hubungan antara peranan musik pengiring kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan.Adapun persamaan dengan penelitian Andriani adalah penggunaan indikator produktivitas kerja karyawan sebagai landasan dasar penelitian.Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan Andriani menggunakan indikator musik pengiring kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan indikator *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* pada karyawan.[11]

Dalam penelitian yang berjudul *Peran Nilai FathanahDalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Pengajar Di SMA Maryam Surabaya.*Dalam penelitian ini, YockieSeptian Putra melakukan penelitian tentang prestasi kerja tenaga pengajar SMA Maryam dipengaruhi oleh nilai*fathanah*yang dimiliki oleh sumber daya pengajar di sekolah tersebut. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh YockieSeptian Putra dengan penelitian ini adalah penggunaan salah satu indikator sifat atau karakter Rasulullah saw.sebagai landasan dasar penelitian.

[11]LilikAndriani, "Peranan Musik Pengiring Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rizki B. Di Sidoarjo" (Skripsi—Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 2010), 94.

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

Penelitian yang dilakukan oleh YockieSeptian Putra memakai karakter *fathanah* dan dalam penelitian ini menggunakan karakter *ā* manah dan *istiqā mah* sebagai landasan dasar penelitian. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh YockieSeptian Putra mengimplementasikan nilai *fathanah* dalam meningkatkan prestasi kerja tenaga pengajar.Sedangkan dalam penelitian ini mengimplementasikan dampak peran *high in integrity*yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPRS JabalNur Surabaya.[12]

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

a. Untuk menganalisis peran *high in integrity*yang *ā manah*pada karyawan BPRS JabalNur Surabaya.
b. Untuk menganalisisperan *high in integrity* yang *istiqā mah*pada karyawan BPRS JabalNur Surabaya.
c. Untuk menganalisis peran *high in integrity*yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

[12]YockieSeptian Putra, "Peran Nilai Fathanah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Tenaga Pengajar Di SMA Maryam Surabaya" (Skripsi--Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Ekonomi Islam Universitas Airlangga Surabaya, 2009), 36.

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

a. Secara Teoritis

Pembahasan dalam rumusan masalah diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran-pemikiran serta pandangan-pandangan mengenai peran *high in integrity*yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas karyawan di BPRS JabalNur Surabaya.

b. Secara Praktis

Pembahasan dalam masalah ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pembaca, para praktisi, para tenaga kerja, para pengusaha, serta pemerintah agar lebih meningkatkan *softcapability* para karyawan seperti yang telah diajarkan Rasulullah saw.sehinggaproduktivitas para karyawan semakin baik.

G. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka peniliti mendefinisikan beberapa istilah diantaranya :

a. High In Integrity

*High in integrity*artinya integritas yang tinggi. Integritassendiri adalah perilaku bertindak secara konsisten sesuai dengan kebijakan perusahaan dan kode etik industri perusahaan. Individu yang memiliki perilaku ini mempunyai pemahaman dan keinginan untuk

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

menyesuaiksn diri dengan kebijakan tersebut dan bertindak secara konsisten.[13]

b. *ā manah* dan*Istiqā mah*

1. *ā manah* adalah selalu ingin menampilkan sikap yang bisa dipercaya (*credible*), menghormati, dan dihormati (*honorable*).*ā manah* merupakan dasar dari tanggung jawab, kepercayaan, dan hasil kehormatan serta prinsip-prinsip yang melekat pada seseorang yang cerdas secara ruhaniyah.[14]
2. *Istiqā mah*adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Orang dan lembaga yang *istiqā mah* dalam kebaikan akan mendapat ketenangan dan sekaligus mendapatkan solusi dan kalan keluar dari segala persoalan yang ada.

c. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan kemampuan seorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan hasil kerja yang lebih baik berdasarkan input yang digunakan dalam jangka waktu tertentu.

---

[13]IstiNurhidayah, "Prinsip Integritas Akuntan Dalam Perspektif Spiritualisme Islam" (Skripsi--Universitas Brawijaya, Malang, 2008), 38.
[14]Toto Tasmara, *Kecerdasan Ruhaniyah (Transedental Intelligence)*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 221.

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

H. Metode Penelitian

1. Data yang Dikumpulkan

   Penelitian ini membutuhkan data tentang Manajemen Sumber Daya Islami yang berkaitan dengan *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas karyawan BPRS JabalNur Surabaya melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Sumber Data

   a. Sumber Data Primer

   Sumber data primer adalah data yang didapat dari sumber baik dari individu atau perorangan dan dokumentasi.Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan observasi partisipatif kepada narasumber, yaitu para karyawan dan pimpinan di BPRS JabalNur Surabaya.

   b. Sumber Data Sekunder

   Sumber data sekunder merupakan data yang mendukung penelitian, yang didapat secara tidak langsung yang diperoleh dari suatu objekpenelitian yang berupa arsip, laporan, dan dokumen yang relevan serta kajian pustaka yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

   a. Observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Secara langsung

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

adalah terjun ke lapangan terlibat seluruh panca indra.[15]Pada penelitian ini observasi dilakukan dengan carapasrtipatif langsung kepada fokus penelitian yaitu karyawan BPRS JabalNur Surabaya.

b. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan bertanaya langsung kepada responden. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan karyawan yang terlibat di BPRS JabalNur Surabaya.

c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data atau peenggalian data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Penggalian data ini dengan cara menelaah dokumen-dokumen yang berhubungan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia, mulai dari rekruitmen hingga pemberhentian, misalnya seperti *form* serta penilaian integritas kerja karyawan pada BPRS JabalNur Surabaya. Selain itu juga melakukan pemotretan setiap kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan produktivitas kerja serta kegiatan wawancara dengan karyawan. Studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dengan cara memperoleh dari kepustakaan dimana penulis mendapatkan teori-teori dan pendapat ahli serta beberapa buku referensi yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu teori

[15] Ismail Nawawi, *Metoda Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya, 2012), 186.

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

tentang integritas, *ā manah* dan *istiqā mah*, dan produktivitas kerja.

4. Teknik Pengolahan Data

Setelah data berhasil dihimpun maka penulis mengolah data dengan tahapan sebagai berikut :

a. *Editing*, yaitu pemeriksaan kembali dari semua data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapannya, kejelasan makna, keselarasan antara data yang ada dan relevansi dengan penelitian. Dalam hal ini penulis akan mengambil data yang akan dianalisis dengan rumusan masalah saja.

b. *Organizing*, yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.Penulis melakukan pengelompokan data yang dibutuhkan untuk dianalisis dan menyusun data tersebut dengan sistematis untuk memudahkan penulis dalam menganalisis data.

c. Penemuan Hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan, yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analisis, dimana setelah data diperoleh dilakukan analisis,

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

hasilnya berupa pemaparan gambaran mengenai situasi yang telah diteliti dalam bentuk uraian naratif.Tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.Data yang diperoleh dapat membantu penulis dalam mengungkap fakta-fakta mengenai *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah*dalam meningkatkan produktivitas karyawan BPRS JabalNur Surabaya.

Selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan pola pikir induktif, yaitu menangkap berbagai fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian diteliti, dianalisis, dan disimpulkan sehingga pemecahan persoalan tersebut dapat berlaku secara umum dan berupaya melakukan teorisasi berdasarkan apa yang diamati. Fakta-fakta yang dikumpulkan adalah strategi apa yang dilakukan dalam rangka mengetahui peran *high in integrity*yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peneliti mulai memberikan pemecahan persoalan yang bersifat umum, melalui penentuan rumusan masalah dari observasi awal yang telah dilakukan.Dalam hal ini penelitian dilakukan di BPRS JabalNur Surabaya sehingga dilakukan pemahaman terhadap pemecahan persoalan dari rumusan masalah yang telah ditentukan.

I. Sistematika Pembahasan

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

Sistematika pembahasan ini dipaparkan dengan tujuan agar tersusun secara sistematis dan memudahkan dalam memahami hubungan antara bab satu dengan bab yang lain sebagai suatu rangkaian yang konsisten. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab pertama, pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, definisi operasional, kerangka teoritis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua, membahas landasan teori dan dasar kajian untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini. Dalam bab ini, dibahas teori-teori yang menjadi dasar pedoman tema penelitian. Mengangkat teori tentang lembaga keuangan, sumber daya manusia, manajemen sumber dayamanusia , teori kinerja, sifat *ā manah* dan *istiqā mah*, produktivitas, dan peran *high in integrity* untuk meningkatkan produktivitas karyawan.Hal ini merupakan studi literatur dari berbagai referensi.

Bab tiga dimuat deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara objektif, meliputi gambaran mengenai BPRS JabalNur Surabaya secara umum, sejarah berdirinya, visi dan misi, produk, struktur organisasi, *high inintegrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta proses manajemen sumber daya manusia.

Bab empat, membahas hasil-hasil yang didapat dari data yang kemudian dijabarkan secara terperinci hasil-hasil yang didapat dari pengolahan data.

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

Bab lima merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Khususnya dalam mengetahui peran *high in integrity*yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPRS JabalNur Surabaya.

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