

SKRIPSI

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM
MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS
BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT**

Oleh:

**DWI DARA DINDA PANGESTU
NPM. 1804101033**



**Jurusan S1 Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2022 M**

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM
MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS
BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E)

Oleh:

DWI DARA DINDA PANGESTU
NPM. 1804101033

Pembimbing: Liberty, SE, M.A

Jurusan S1 Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2022 M**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296

Website: www.metrouniv.ac.id; email : iainmetro@metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM : 1804101033
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI
KASUS BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT**

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui,
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah

Muhammad Ryan Fahlevi, M.M
NIP. 199208292019031007

Metro, Mei 2022
Dosen Pembimbing

Liberty, S.E., M.A
NIP. 19740824 200003 200 2

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI
STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC.
METRO BARAT

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu

NPM : 1804101033

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, Mei 2022

Dosen Pembimbing



Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 200 2



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 Alringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-2828 / In. 28. 3 / D / PP. 00.9 / 08 / 2022

Skripsi dengan Judul: ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT, disusun oleh DWI DARA DINDA PANGESTU, NPM 1804101033, Program Studi: S1 Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal : Jumat, 22 Juli 2022.

TIM MUNAQOSYAH:

| | | |
|-------------------|-------------------------|---------|
| Ketua / Moderator | : Liberty, SE.MA | (.....) |
| Penguji I | : Hermanita, M.M | (.....) |
| Penguji II | : David Ahmad Yani, M.M | (.....) |
| Sekretaris | : Dian Oktarina, M.M | (.....) |

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Mat Jalil, M.Hum

NIP. 19620812 199803 1 001

ABSTRAK

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT

Oleh:

Dwi Dara Dinda Pangestu

NPM : 1804101033

Sumber daya insani adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya insani adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Dalam upaya peningkatan kinerja yang baik dalam organisasi, salah satu variabel mendasar adalah etos kerja, hubungan kerja manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan etos kerja berpengaruh positif signifikan yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, yang di sebut sebagai etos kerja. Etos kerja sendiri dapat dikatakan pula sebagai faktor penentu keberhasilan seorang pegawai, kemampuan pegawai dalam menghayati pekerjaannya sangat penting sebagai upaya untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan dan juga bagi pegawai itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai pada BMT Roudlotul Quran Kec. Metro Barat. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research). Sifat penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data baik itu sumber data primer, maupun data sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Data hasil temuan digambarkan secara deskriptif dan dianalisis menggunakan cara berpikir induktif.

Hasil penelitian ini menyimpulkan Karena pentingnya peran Sumber Daya Insani ini, tidak heran jika banyak hal yang sudah dilakukan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat untuk meningkatkan etos kerja pegawainya. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja pegawai di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat yaitu: Mengadakan pelatihan atau training untuk para pegawainya Melaksanakan Brifing, Melaksanakan Rapat Anggota, Melaksanakan proses assessment untuk mengetahui potensi dan kompetensi pegawainya, Memberikan pengembangan terhadap pegawai lama dengan sistem promosi, Meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus.

Kata Kunci : Pengembangan dan Peningkatan, SDI dan Etos Kerja

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM : 1804101033
Prodi : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Mei 2022
Peneliti,



Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM. 1804101033

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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.”(QS At Taubah ayat:105)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tugas akhir ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu mendukung penulis sehingga tugas akhir ini dapat tersusun dengan sebagaimana mestinya.

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada diri sendiri, terimakasih sudah mau bertahan sampai detik ini, terimakasih untuk usaha berproses menjadi lebih baik yang telah dilakukan sampai mencapai titik ini.
2. Skripsi ini sepenuhnya saya persembahkan kepada dua orang hebat dalam hidup saya yaitu Bapak Edi Satori dan Ibu Suwarti selaku kedua orang tua yang selalu memberikan kasih sayang dan doanya setiap waktu yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana tugas akhir ini akhirnya selesai. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan do'a baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tuaku.
3. Kepada Kakakku tersayang Ns. Monika Haiditia Saputri, S.Kep, yang tak pernah berhenti memberikan semangat, masukan, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Kepada Ibu Liberty, S.E.,M.A selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan serta arahan sehingga terselesainya skripsi ini.

5. Kepada sahabat-sahabatku Viki Andini, Ayu Mardiana Syahrita, Sita Marlina, dan Aan Andrian yang selalu memberikan motivasi dan setia berjuang bersama selama ini, terimakasih untuk kalian tanpa kalian hidupku tidak berwarna.
6. Keluarga besar kelas C dan F S1 Perbankan Syariah atas semua dukungan dan kerjasamanya.
7. Kepada Pimpinan Cabang BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat serta seluruh karyawan yang telah membimbing dan memberikan data untuk penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak-pihak yang telah membantu selama proses penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Segala Puji dan Syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya dan Pertolongan-Nya kepada Umat-Nya. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan mata kuliah Skripsi. Oleh karena itu terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M. Ag. PIA Rektor IAIN Metro.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M. Hum Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
3. Bapak M. Ryan Fahlevi, MM Selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
4. Ibu Liberty, SE, M.A Selaku Pembimbing Skripsi
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Bapak Ansori Selaku Pimpinan cabang BMT Roudlotul Quran Kec. Metro Barat sebagai lokasi tempat penelitian.

Kritikan dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan lapang dada semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi peneliti.

Metro, Maret 2022
Peneliti,



Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM: 1804101033

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| NOTA DINAS | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| HALAMAN ORISINAL PENELITIAN | vii |
| HALAMAN MOTTO | viii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ix |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|---|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Pertanyaan Penelitian | 5 |
| C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 6 |
| D. Penelitian Yang Relevan | 7 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| A. Pengembangan | 10 |
| 1. Pengertian Pengembangan | 10 |
| 2. Komponen-Komponen Pengembangan | 11 |
| 3. Kendala Yang Dihadapi Dalam Pengembangan | 12 |
| B. Sumber Daya Insani | 13 |
| 1. Pengertian Sumber Daya Insani | 13 |
| 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani | 14 |
| 3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembang Sumber Daya Insani | 14 |

| | |
|--|----|
| 4. Pentingnya Sumber Daya Insani Dalam Organisasi Insani..... | 16 |
| 5. Landasan Hukum Sumber Daya Insani Berdasarkan Al- Qur'an | 18 |
| C. Etos Kerja..... | 19 |
| 1. Pengertian Etos Kerja..... | 19 |
| 2. Aspek-Aspek Etos Kerja..... | 20 |
| 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja | 23 |
| 4. Etos Kerja Seorang Muslim | 26 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|------------------------------------|----|
| A. Jenis Dan Sifat Penelitian..... | 28 |
| B. Sumber Data..... | 29 |
| C. Teknik Pengumpulan Data..... | 30 |
| D. Teknik Analisis Data..... | 31 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat | 33 |
| 1. Sejarah BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat..... | 33 |
| 2. Tujuan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat..... | 35 |
| 3. Struktur Organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro | 35 |
| 4. Administrasi Lembaga BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat | 37 |
| 5. Pemasaran Produk BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat | 39 |
| 6. Manajemen Pengelolaan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat | 42 |
| B. Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada Bmt Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat..... | 45 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 49 |
| B. Saran..... | 50 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1. Tabel 1.1 Struktur Organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat..... | 43 |
| 2. Tabel 1.2Daftar Nama Karyawan | 48 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Skripsi
2. Alat Pengumpulan Data
3. Outline
4. Surat Izin Reaserch
5. Surat Tugas
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
8. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Foto Dokumentasi Wawancara
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia (insan) merupakan makhluk dwi tunggal yaitu dua dimensi dalam satu organisme, terdiri dari fisik jasmaniah dan rohaniah. Yang membedakan manusia dengan makhluk lain adalah aspek kerohaniannya. Manusia atau insani akan menjadi manusia yang sesungguhnya apabila mengembangkan nilai-nilai rohani (nilai-nilai budaya), yang meliputi nilai pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan, dan politik.¹

Eksistensi manusia merupakan elemen utama yang mendasari semua bentuk kegiatan organisasi dibandingkan modal, teknologi, ataupun fasilitas. Manusia adalah yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan elemen lainnya. Mereka mencari modal, memilih teknologi maupun mengelola fasilitas, sebab merekalah yang menjadi sumber daya paling utama. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan. Sumber daya insani memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi ataupun perusahaan.²

Sumber daya insani adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya insani adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani dan Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 1.

² Mustaqim Syaib, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2016), 3

Sumber daya insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai).³

Saat ini aset industri perbankan syariah masih memiliki pangsa pasar dibawah 4% dibandingkan dengan keseluruhan perbankan nasional. Perkembangan bisnis perbankan syariah masih belum bisa berkembang pesat di Indonesia. Hal itu disebabkan masih ada persoalan yang menghambat bisnis perbankan syariah tersebut. Sebenarnya ada tiga masalah besar yang menghambat perkembangan bisnis di perbankan syariah. Masalah yang pertama adalah kurangnya ketersediaan produk dan standarisasi produk perbankan syariah. Kedua, kurangnya tingkat pemahaman produk bank syariah dan istilah-istilah diperbankan syariah. Masalah ketiga adalah sumber daya insani. Masalah yang terjadi adalah pihak perbankan kesulitan untuk mencari Sumber Daya Insani perbankan syariah yang berkompeten. Mereka justru banyak mengambil Sumber Daya Insani perbankan syariah dari perbankan konvensional dan sumber daya insani yang potensial. Sangat sedikit sumber daya insani yang diambil dari lulusan perguruan tinggi syariah.⁴ Hal tersebut merupakan kegelisahan para pelaku di industri lembaga keuangan perbankan syariah di Indonesia.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan pegawai untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang tinggi seharusnya juga harus dimiliki oleh

³ Kuart Ismanto, *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 22

⁴ Hadari Nawai, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992) hlm, 46.

setiap pegawai karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan dan kemungkinan- kemungkinan yang menarik. Situasi demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi serta tanggungjawab yang besar. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan. Dalam upaya peningkatan kinerja yang baik dalam organisasi, salah satu variabel mendasar adalah etos kerja, hubungan kerja manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan etos kerja berpengaruh positif signifikan yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, yang disebut sebagai etos kerja. Etos kerja sendiri dapat dikatakan pula sebagai faktor penentu keberhasilan seorang pegawai, kemampuan pegawai dalam menghayati pekerjaannya sangat penting sebagai upaya untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan dan juga bagi pegawai itu sendiri.

Seseorang juga dapat menunjukkan etos kerja dengan berbagai cara, contohnya dengan dia selalu disiplin saat bekerja, selalu menghargai waktu, mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan hasil yang

memuaskan, dan tentunya masih banyak hal positif yang dapat seorang pegawai tunjukkan. Beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
2. Pekerjaan adalah suatu berkat tuhan.
3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal.
4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan.

Begitu pentingnya etos kerja bagi seorang pegawai sudah selayaknya lembaga juga ikut berperan dalam meningkatkan semangat kerja setiap pegwainya. Pegawai merupakan aset terpenting bagi setiap perusahaan termasuk perusahaan dalam bidang jasa seperti lembaga keuangan mikro syari'ah seperti BMT. Kualitas pelayanan anggota tergantung pada etos kerja pelayanan atau tingkat kinerja seorang pegawai disebuah BMT. Melihat realita perkembangan BMT yang sangat kompetitif, menuntut para pegawai untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi baru dengan menggunakan etos kerja. Selain untuk peningkatan kinerja, etos kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani dalam sebuah BMT.

Berdasarkan pra survey dan wawancara dengan bapak ahmad ansori selaku pimpinan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja pegawai pada BMT Roudlotul

Qur'an Kec. Metro Barat yaitu dengan melakukan pelatihan, mengikuti seminar atau workshop, melaksanakan briefing, melaksanakan rapat anggota, dan lain-lain. Jumlah pegawai yang ada di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat yaitu ada 7 orang, itupun hanya dari lingkup internal pondok dikarenakan juga sebagai sarana pembelajaran bagi pegawai itu sendiri, melatih kedisiplinan, melatih tanggungjawab, melatih mental jika bertemu orang banyak, dan semua itu dapat banyak bermanfaat untuk BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat itu sendiri. Latar belakang pendidikan pada pegawai BMT Roudlotul Qur'an yaitu ada 4 orang sudah lulus S1 dan 3 sedang dalam masa studi S1. Kondisi etos kerja pegawai pada BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat stabil tidak ada hambatan dan semua pekerjaan dapat terselesaikan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul “ **Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Studi Kasus Bmt Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat** ”

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebuah masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: Upaya apa saja yang dilakukan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dalam mengembangkan sumber daya insani dan meningkatkan etos kerja pegawai?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dan manfaat penelitian yang akan dicapai penulis dalam melakukan sebuah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan:

Untuk mengetahui Upaya apa saja yang dilakukan BMT Roudlotul Qur'an dalam mengembangkan Sumber Daya Insani dan meningkatkan Etos Kerja Pegawai.

2. Manfaat Penelitian:

Manfaat penelitian adalah apabila penelitian ini dapat dilaksanakan dan permasalahannya dapat dijawab dengan baik maka hasil penelitian ini setidaknya diharapkan berguna baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan tentang bagaimana analisis pengembangan sumber daya insani dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada BMT Roudlotul Qur'an Kec Metro Barat, dan juga dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan.

b. Secara Praktis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan di dalam menilai peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan etos kerja para pegawai. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan

dalam mengambil kebijaksanaan pengembangan karyawan BMT Roudlotul Quran Kec. Metro Barat yang akan datang.

D. Penelitian Relevan

Untuk menghindari dari kegiatan duplikasi, maka peneliti melakukan penelusuran terlebih dahulu terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelusuran sebelumnya, didapatkan permasalahan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Skripsi oleh Ahmad Aulia NIM.207046100151 yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syari’ah Bukopin Cabang Melawai”. Di dalam penelitian ini Ahmad Aulia memfokuskan pada bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai bank syari’ah yang ada di bukopin cabang melawai, dan hasil dari penelitian yaitu Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi belaka. Sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan terhadap antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan

karyawan serta semua aktivitas lain terikat dengan awal masuk karyawan.⁵

2. Skripsi oleh Siti Lestari, NIM 201-14-009 yang berjudul “Penerapan Etos Kerja Karyawan Di BMT Sumber Usaha Kembangari Tenganan” dalam penelitian ini menfokuskan pada Apa persoalan etos kerja yang dihadapi oleh karyawan di BMT Sumber Usaha dan Apa saja kebijakan yang diterapkan BMT dalam menghadapi persoalan yang ada saat penerapan etos kerja karyawannya. Hasil dari penelitian ini adalah Simpulan penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya adalah tingkat motivasi kerja Islam berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya adalah diterima. Secara teoritis temuan ini mengandung makna bahwa motivasi kerja Islam merupakan 8nstrument penting untung membentuk Etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja Islam, akan semakin baik pula Etos kerja Islam karyawan.

Telah dipaparkan secara sekilas di atas, dapat diketahui persamaan dengan penelitian ini adalah sama sama membahas tentang pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja pegawai. Akan tetapi terdapat perbedaan dalam fokus kajiannya dimana dalam penelitian pertama

⁵Ahmad Aulia, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syari’ah Bukopin Cabang Melawai, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), diunduh pada 16 Februari 2021, Pukul 21: 56

memfokuskan pada bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada bank syariah yang ada dibukopin cabang melawai, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada bagaimana pengembangan sumber daya insani terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.

Penelitian kedua membahas tentang penerapan etos kerja karyawan di BMT sumber usaha kembangari tengaran. Persamaan dalam penelitian ini yaitu penulis sama sama membahas tentang bagaimana penerapan etos kerja karyawan di BMT, sedangkan perbedaannya penelitian tersebut memfokuskan kepada apa saja kebijakan yang diterapkan BMT dalam menghadapi persoalan yang ada saat penerapan etos kerja karyawannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum dan termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.¹

Dari pengertian pengembangan di atas, maka arti pengembangan tersebut dapat diartikan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukian oleh pegawai manajerial.

Pengembangan sumber daya insani bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.² Pengembangan sumber daya insani hendaknya didasarkan atas kebutuhan individu dan organisasi atau lembaga serta direncanakan secara cermat dan

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Dharma, 2003), 50.

² Achmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 22

sistematis dengan menggunakan metode ilmiah tertentu sehingga mencapai tujuan organisasi.

Nasir Usman menyatakan, bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas dikembangkan melalui banyak cara antara lain:

- a. Melalui pendidikan dasar sampai dengan perguruan tinggi
- b. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang sistematis maupun informal ditempat kerja.
- c. Pengembangan diri sendiri, atas inisiatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan.³

2. Komponen-Komponen Pengembangan antara lain:

- a. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, dan jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Para pelatih harus ahlinya berkualifikasi memadai (Profesional). Maksudnya adalah orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya, agar hasil yang diperoleh baik.
- c. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Maksudnya agar materi yang diberikan itu tidak lain dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai, karena akan mengakibatkan kerugian.

³ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), 1

Adapun tahapan dalam penyusunan pengembangan adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan
- b. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
- c. Menetapkan metode pengembangan
- d. Mengadakan percobaan revisi
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat jiwa.

3. Kendala yang Dihadapi Dalam Pengembangan

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan biasanya, pengalaman kerjanya, dan usia. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karna daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

b. Pelatih dan Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

c. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya buku-buku, alat- alat, dan mesin-mesin yang digunakan untuk praktik kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan.

e. Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.⁴

B. Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani adalah sebuah modal dasar yang paling utama dalam setiap lembaga atau instansi, tanpa adanya sumber daya insani akan dipastikan roda organisasi tidak bisa bergerak.⁵ Apapun bentuk maupun tujuannya lembaga tersebut dibuat berdasarkan berbagai visi untuk keperluan manusia dan dalam pelaksanaan misinya diolah oleh manusia. Jadi manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dalam segala kegiatan lembaga tersebut. Sumber daya insani yang ada di dalam lembaga tersebut harus diolah dengan sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya peran manusia di dalam suatu lembaga maupun instansi

⁴ Sari Rezeki Harahap, *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT. BANK Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*, (Medan: Universitas Islam Negeri Medan Sumatera Utara), 153

⁵Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 25.

keuangan. Sumber daya insani merupakan poros suatu lembaga maupun instansi.

Berdasarkan uraian di atas menurut saya sendiri pengembangan sumber daya insani dapat diartikan yaitu adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya insani melalui proses perencanaan, pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani

Sesuatu yang dikerjakan untuk pengembangan sumber daya manusia disuatu lembaga pasti ada tujuan yang ingin dicapai. Antara lain tujuan pengembangan Sumber Daya Insani (manusia), menurut pendapat Martoyo adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.⁶ Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap terhadap tugas-tugas yang diemban. Kemudian ditegaskan kembali oleh Martoyo, bahwa tujuan pengembangan tersebut dapat ditingkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan./anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.⁷

3. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Insani

Ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dan sangat berpengaruh terhadap pengembangan maupun pelatihan, yaitu:

⁶Tadjudin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 16.

⁷*Ibid*, 62

a. Efektivitas biaya

Merupakan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Apabila suatu lembaga atau organisasi mencapai tujuan maka lembaga tersebut dikatakan berjalan efektif. Hal yang terpenting adalah bahwa efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besarnya biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Materi program yang dibutuhkan

Program pengembangan sumber daya insani ini dikhususkan untuk menyambut karyawan baru. Lembaga memberikan apapun yang karyawan butuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan mereka. Biasanya ada sesi -sesi untuk mengenalkan karyawan/ pegawai baru kepada struktur organisasi, tujuan, proses, aturan, prinsip, norma, dan sistem yang berlaku di BMT.

c. Prinsip-prinsip pembelajaran

Agar tidak terjadi kegagalan untuk mencapai suatu tujuan dalam lembaga atau instansi, maka harus diterapkannya prinsip-prinsip pembelajaran, diantaranya meliputi:

- 1) Para pegawai belajar bekerja dengan cara mengerjakannya.
- 2) Para pegawai belajar bekerja untuk apa yang mereka kerjakan dan tidak untuk sesuatu yang lain.

d. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

Untuk meningkatkan mutu kerja ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas karyawan yang mempunyai pengetahuan,

jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit membuat kesalahan dalam operasionalnya.

e. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instrukturpun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

4. Pentingnya Sumber Daya Insani Dalam Organisasi

Pentingnya sumber daya insani dapat disoroti dari berbagai perspektif, ada lima perspektif diantaranya yaitu:

a. Perspektif Politik

Pentingnya sumber daya insani pada perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro, bahwa sumber daya manusia merupakan asset yang penting dimiliki oleh suatu organisasi mulai dari level makro (Negara), bahkan internasional hingga level mikro. Sumber daya insani yang terdidik, terampil, cakap, disiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia pada tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif pada keberhasilan dan kemajuan organisasi. Jadi sumber daya insani memegang peranan sentral dan paling menentukan. Tanpa sumber daya insani yang handal pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya itu akan menjadi tidak efektif, efisien, dan produktif.

b. Perspektif Ekonomi

Dari pespektif ekonomi orang sering beranggapan bahwa pemahaman sumber daya insani tidak lain karena untuk kepentingan ekonomi semata-mata. Anggapan yang demikian dijustifikasikan oleh kenyataan bahwa manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor untuk faktor produksi untuk menghasilkan barang atau jasa oleh satuan-satuan ekonomi. Manusia tidak bisa disamakan begitu saja mesin, modal, metode dan pasar. Hal tersebut merupakan tindakan yang mengingkari kenyataan bahwa manusia adalah pusat segalanya bagi suatu organisasi.

c. Perspektif Hukum

Di dalam organisasi terdapat berbagai peraturan, ketentuan, atau perjanjian yang semua dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antar organisasi dengan anggotanya, antara orang yang mempekerjakan dengan orang yang diperkerjakan. Pemeliharaan keseimbangan tersebut menuntut adanya kejelasan mengenai hak dan kewajiban itu sendiri dari masing-masing pihak dalam organisasi. Semua itu bisa menjadi jelas dan bisa diwujudkan hanya melalui suatu sistem manajemen yang tepat.

d. Perspektif Sosial Kultural

Ada dua alasan utama yang mendasari perspektif ini yaitu:

- 1) Sisi yang satu ini lebih peka karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia. Harkat dan martabat tidak bisa diukur

dengan hal-hal yang bersifat kebendaan tetapi juga non fisik, dimana bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan fisik saja melainkan juga untuk diwujudkan kebutuhan sosio-psikologis.

- 2) Ditekankan bahwa sulit diperoleh suatu sistem sumber daya insani yang bebas nilai. Pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis terkait pada norma-norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat, nilai-nilai itulah yang akan menentukan baik buruknya, wajar tidaknya, dan sekaligus menjadi penilaian bagi seseorang.

e. Perspektif Teknologi

Relevansi dan pentingnya sumber daya insani tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dibidang iptek. Manusia diharapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan tersebut. Untuk itu manusia perlu berbekal kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang sesuai. Hal ini bisa dicapai melalui suatu sistem manajemen sumber daya yang tepat.

5. Landasan Hukum Sumber Daya Insani Berdasarkan Al-Quran

QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١) (سورة المجادلة, ١١)

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: “berlapang-lapanglah dalam majilis”, 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 dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan

beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

C. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik.

Kerja adalah segala kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah, baik berupa kerja fisik material atau kerja intelektual. Kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.⁸

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan. Dalam upaya peningkatan kinerja yang baik dalam organisasi, salah satu variabel mendasar adalah etos kerja, hubungan kerja manusia yang

⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 27

berhasil harus memiliki pandangan dan etos kerja berpengaruh positif signifikan yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, yang di sebut sebagai etos kerja.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian *etos kerja*, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu *penilaian positif dan negatif atau etos kerja tinggi dan etos kerja rendah*.

Dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda- tanda sebagai berikut:

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

2. Aspek-aspek Etos Kerja

Ada delapan aspek dalam mengukur etos kerja, yaitu:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam Pengabdian.
- f. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya dayacipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Etos kerja memiliki tiga aspek yaitu:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan seorang pekerja dengan pekerja yang lain di lingkungan kerjanya. Sikap, cara, penampilan, dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam perfomansi kerja seseorang. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu, sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan mempunyai kemauan yang keras.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak cepat puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif

dalam bekerja. Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif pekerja, yaitu cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implicit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Klasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah faktor eksternal dan internal, yaitu:

a. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja adalah:

1) Agama

Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas agama dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Kualitas etos kerja di tentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bila sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat yang di pengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

4) Kondisi Lingkungan atau Geografis

Etos kerja yang dapat muncul di karenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

b. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat di pisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

2) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat di pengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri.⁹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dipahami bahwa faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan dipengaruhi atau menentukan pola hidup bagi para penganutnya, sehingga agama dapat mempengaruhi etos kerja secara tidak langsung. Etos kerja harus di mulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa

⁹ Komala, *Jurnal Analisis Etos Kerja*, (Banten: Universitas Islam Negeri SULTAN Maulana Hasanuddin Banten), 6

dan Negara. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu tinggi di sertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

4. Etos Kerja Seorang Muslim

Seorang yang memiliki dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang didasarkan pada sebuah keyakinan yang mendalam bahwa pekerjaan itu adalah ibadah. Meningkatkan etos kerja adalah salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak pereusahaan Bank Syariah. Dasar hukum yang mengemukakan tentang nilai-nilai dan etika yang merupakan pedoman etos kerja dalam Islam yaitu dalam Al- Quran Surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧ (سورة النحل, ٩٧)

Artinya: “Barang siapa yang menegrjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl: 97).

Berikut hadist yang menjelaskan tentang etos kerja:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عَيَّاشٍ عَنْ بَجْرِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ
مَعْدَانَ عَنْ الْمُقَدَّامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبِ الزُّبَيْدِيِّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
قَالَ مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَىٰ نَفْسِهِ
وَأَهْلِهِ وَوَالِدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Artinya: *“Telah menceritakan kepada kami (Hisyam bin Ammar) berkata, telah menceritakan kepada kami (Ismail bin ‘Ayyasy) dari (Bahir bin sa’d) dari (Khalid Ma’dan) dari Al Miqdam bin Ma’dikarib Az- Zubaidi) dari Rasullullah shalallahu ‘alaihi wasallam, beliau bersabda: Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya sendiri. Dan apa-apa yan diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri, isteri, anak dan pembantunya adalah sedekah.”* (HR. Ibnu Majah).

Hadist di atas merupakan motivasi dari Nabi Saw kepada kaum muslimin untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Kita dilarang oleh Nabi Saw hanya bertopang dagu dan berpangku tangan mengharap rezeki datang dari langit. Kita harus giat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga. Bahkan dikatakan oleh Nabi Saw bahwa tidak ada yang lebih baik dari usaha seseorang kecuali hasil kerjanya sendiri. Hal ini tentunya juga bukan sembarang kerja tetapi pekerjaan yang halal dan tidak bertentangan dengan syariat agama Islam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian memiliki jenis yang beragam jika ditinjau dari berbagai sudut pandang, baik dari sisi kegunaan, metode maupun data yang didapatkan. Penentuan jenis penelitian menyesuaikan masalah dan desain penelitian yang digunakan dalam kegiatan penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau dilokasi untuk menyelidiki gejala objektif sebagai mana yang terjadi dilokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.¹

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian lapangan di BMT Roudlotul Quran Kec. Metro Barat, untuk mengetahui tentang bagaimana peran sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerjapegawai.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 4.

dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.² Penelitian deskriptif kualitatif ini berupa keterangan-keterangan bukan berupa angka-angka atau hitungan. Artinya, di dalam penelitian ini hanya berupa gambaran dan keterangan-keterangan mengenai etos kerja pegawai.

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh.³ Data merupakan hasil pencatatan baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Berdasarkan pengertian tersebut, subyek yang diambil datanya dan selanjutnya akan diambil kesimpulannya. Data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa sumber data baik itu sumber data primer, maupun data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan.⁴ Data-data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber utama dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara kepada Manajer Oprasional BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.

² Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 54.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 129.

⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), 129.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang di hasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan.⁵ Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur dan berbagai macam sumber data lainnya seperti: buku-buku yang relevan, jurnal, dan internet.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data. Pencarian data dengan teknik ini, dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara seorang atau beberapa orang pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai.

Wawancara secara garis besar dibagi menjadi dua, yakni wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tidak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, wawancara terbuka (open ended interview), dan

⁵Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian*, 129.

wawancara etnografis. Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku (standardized interview) yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan.⁶Wawancara ini ditunjukkan untuk menggali informasi mengenai Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan benda-benda yang menjadi dokumen notulen, catatan harian dan sebagainya. Metode ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data melalui dokumen-dokumen bank tentang meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto film dokumenter, data yang relevan peneliti.

D. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif karena data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Setelah peneliti memperoleh data yang dibutuhkan kemudian peneliti menganalisis data tersebut. Analisis kualitatif dalam suatu penelitian digunakan apabila penelitian yang diangkat dari lapangan adalah juga memiliki sifat-sifat kualitatif. Hal ini dapat dilihat

⁶Dedi Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda. 2006), 120

dari bagaimana morfologi dan struktur variabel penelitian serta tujuan-tujuan yang semestinya dicapai.⁷Berdasarkan keterangan di atas maka dalam menganalisis data, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data tersebut dianalisa dengan menggunakan cara berfikir induktif yang berawal dari data dan informasi.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta CV, 2012), 7

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

1. Sejarah BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Secara konseptual BMT memiliki dua fungsi yaitu, Baitul Tamwil (Pengembangan harta) yaitu melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Fungsi yang kedua yaitu Baitul Maal (Rumah Harta), yaitu menerima titipan dana zakat, infaq, dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang didirikan dari semangat dan komitmen mengangkat derajat ekonomi rakyat (umum) kedepan yang lebih banyak serta penerapan sistem ekonomi syariah untuk membebaskan masyarakat dari belenggu riba.

Pada tanggal 13 Maret 2007, BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat resmi berdiri dengan jumlah anggota sebanyak 25 orang. Sejak tanggal berdirinya anggota pendiri sepakat untuk menjadikan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berbadan hukum koperasi. Dengan modal awal Rp. 25. 000.000., yang dihimpun dari simpanan pokok anggota sebesar Rp. 5.000.000., per anggota maka berdirilah BMT

Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dengan Legalitas Badan Hukum dari Dinas Koperasi Kota Metro dengan Nomor BH: 518/003/BH/D. 704/III/2007, tanggal 13 Maret 2007.

Untuk mendukung layanan keuangan syariah yang modern, BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berupaya meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai dengan didukung oleh ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang modern sesuai perkembangan zaman. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berupaya mewujudkan sebuah lembaga keuangan syariah yang mandiri, secara terus menerus meningkatkan jati diri, mengandalkan pada kekuatan yang dimiliki, serta mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan bekerja keras, cerdas, tuntas dan ikhlas. Modern dari segi pelayanan, daya dukung operasional. Dalam melaksanakan jasa pelayanan lebih mengutamakan norma-norma kebaikan (amanah), memiliki kepekaan sosial yang tinggi sehingga keberadaannya dapat memberikan nilai tambah. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berupaya mengembangkan Sumber Daya Insani yang profesional, kompeten, memiliki integritas tinggi, berdaya saing sehingga mampu menghadapi tantangan masa kini dan masa depan.

2. Tujuan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Tujuan dari BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat yaitu untuk membangun ekonomi masyarakat (umat) yang berbasis syariah, dalam rangka mewujudkan kemandirian melalui tata kelola yang baik, tangguh, modern menuju kesejahteraan bersama yang diridhoi Allah SWT. BMT

Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berorientasi pada keuangan syariah bersifat terbuka, sukarela, dan terpadu serta melakukan kegiatan berdasarkan prinsip:

- 1) Dari, untuk dan oleh anggota
- 2) Kebersamaan atau *ukhuwah Islamiyah*
- 3) Mandiri, swadaya dan musyawarah
- 4) Semangat jihad, *istiqomah* dan Profesional
- 5) Menjiwai *Mu'amalat Islamiyah*

3. Struktur BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Guna memperlancar tugas BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, diperlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan para personil. Struktur organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat meliputi Rapat Anggota Tahunan, pengurus, dewan pengawas, Manajer, Bagian Pembiayaan dan Penggalangan Dana, Sera Bagian Pemasaran

Rapat Anggota Tahunan (RAT) merupakan kekuasaan tertinggi di BMT. Anggota yang berhak mengikuti RAT adalah anggota penuh yang telah menyimpan simpanan pokok khusus, simpanan pokok biasa, simpanan wajib, dan memberikan jasa manajemen pada awal pendirian. RAT dilaksanakan satu kali dalam setahun dan ada kepentingan mendesak yang memerlukan keputusan anggota. Setiap anggota berhak memberikan saran dan pendapat.

Pengurus dipilih oleh anggota BMT dalam rapat anggota dimana untuk pertama kalinya susunan dan nama-nama pengurus dicatat dalam akta pendirian. Masa jabatan pengurus paling lama lima tahun. Pengurus minimal terdiri atas satu orang ketua, satu orang sekretaris, dan satu orang bendahara. Guna meringankan tugas pengurus, dapat dibentuk pengelola yang diberi wewenang untuk mengelola usaha. Pengelola minimal terdiri atas satu orang manajer, satu orang yang menangani pembukuan dan satu orang kasir. Susunan ini tidak bersifat kaku, tetapi bisa disesuaikan berdasarkan tingkat kebutuhan tenaga kerja.

Pengelola adalah pelaksana operasional harian BMT. Pengelola adalah manajer yang mengepalai dua bagian, yaitu bagian pembiayaan dan penggalangan dana dan bagian pemasaran. Bagian pembiayaan dan penggalangan dana ini mengepalai tiga bagian yaitu administrasi dan pembukuan, kasir dan pembinaan anggota. Sedangkan bagian pemasaran mengepalai tiga bagian, yaitu penghimpunan dana, pembiayaan dana dan bagian penanggulangan.

Dewan pengawas mempunyai fungsi utama memberikan fatwa atau pertimbangan atas produk dan kegiatan BMT yang berkaitan dengan aspek syariah. Dewan pengawas dalam BMT memiliki dua dewan pengawas lainnya, yaitu dewan pengawas syariah dan dewan pengawas operasional. Dewan syariah memberuikan fatwa kehalalan suatu produk yang dikeluarkan sekaligus mengawasi jalannya produk tersebut sesuai dengan

fatwa-fatwa dewan nasional syariah (DSN). Sedangkan dewan pengawas operasional mengawasi pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan BMT.

4. Administrasi Lembaga BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Administrasi yang ditetapkan bagi produk BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat antar lain:

a. Produk Simpanan

Simpanan merupakan fasilitas yang diberikan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat kepada anggota untuk menipkan uang agar dikelola BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dengan memberikan bagi hasil yang sesuai dengan nisbah yang disepakati. Adapun jenis-jenis simpanan di BMT yaitu:

- 1) Simpanan Family merupakan simpanan yang dikhususkan untuk masyarakat umum. Simpanan tersebut dapat disetor secara harian, mingguan atau bulanan tetapi pengambilannya bisa dilakukan setiap saat.
- 2) Simpanan Family Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an merupakan simpanan yang dikhususkan untuk santri dan guru Pondok Pesantren. Simpanan tersebut dapat disetor secara harian, mingguan, atau bulanan tetapi pengambilannya bisa dilakukan setipa seminggu dua kali.
- 3) Simpanan Wali Songo merupakan simpanan yang dikhususkan untuk kegiatan tahunan pondok pesantren ziarah wali songo. Simpanan

tersebut dapat disetor secara harian, mingguan atau bulanan tetapi pengambilannya hanya pada saat akan berangkat ziarah.

- 4) Simpanan Wisuda atau Khotmil Qur'an merupakan simpanan yang dikhususkan untuk santri yang akan melaksanakan khotmil qur'an dan wisuda akhir. Simpanan tersebut dapat disetor secara harian, mingguan atau bulanan tetapi pengambilannya hanya untuk keperluan administrasi wisuda akhir dan khotmil qur'an.
- 5) Simpanan Berjangka merupakan simpanan yang pengambilannya disepakati dalam jangka waktu tertentu, misalnya 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 2 bulan dengan bagi hasil sesuai dengan nisabah.
- 6) Simpanan Haji/Umroh merupakan simpanan yang dikhususkan untuk pendaftaran haji/umroh. Simpanan tersebut dapat disetor secara harian, mingguan atau bulanan tetapi pengambilannya hanya untuk keperluan pendaftaran haji dan umroh.
- 7) Simpanan Idhul Adha/Fitri merupakan simpanan yang dikhususkan untuk hari raya idhul fitri dan idul adha. Simpanan tersebut dapat disetor secara harian, mingguan atau bulanan tetapi pengambilannya hanya untuk keperluan pada hari raya idhul adha atau idhul fitri.

b. Produk Pembiayaan

Pembiayaan adalah fasilitas yang diberikan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat kepada anggota untuk menggunakan dana yang telah dikumpulkan oleh pengelola BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dan berasal dari anggota pula. Adapun jenis-jenis

pembiayaan yang terdapat di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat antara lain :

- 1) *Muharabah*, yaitu hubungan akad bentuk kerjasama antara dua atau lebih pihak dimana pemilik modal (shahibul maal) mempercayakan sejumlah modal kepada pengelola (mudharib) dengan suatu perjanjian diawal.
- 2) *Bai Al Murabahah*, yaitu hubungan jual beli dengan pembayaran setelah jatuh tempo pengembalian dengan harga dasar barang yang dibeli ditambah keuntungan yang disepakati bersama.

5. Pemasaran Produk BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Untuk mendukung aspek pemasaran, BMT harus mempunyai sosok yang dapat dipercayai dan mempunyai jaringan yang luas. Dari sinilah dimulai kegiatan pemasaran dari aspek pendanaan. Selanjutnya BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat harus menyalurkan dana tersebut dengan amanah dan profesional. BMT harus dapat menerbitkan laporan usaha yang dapat diakses oleh para penyimpan dana. Selain itu, yang lebih penting lagi adalah menjaga moralitas pegawai, bahkan anggotanya. Oleh karena itu, pembinaan pegawai dan komunitas anggota menjadi sebuah keharusan.

Dalam memasarkan produk BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, pengelola perlu memperhatikan beberapa hal penting berikut:

a. Meluruskan Niat

Niat merupakan cermin perbuatan seseorang. Rasulullah SAW, bersabda : *“Sesungguhnya perbuatan (amal) itu tergantung pada niatnya”*. (HR. Muslim)

b. Memperhatikan Ulama

Hal penting yang perlu diperhatikan pengelola BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dalam memasarkan produknya adalah mengunjungi ulama dengan menjelaskan bahwa pengelola BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat mengikuti prinsip-prinsip syariah. Sesekali perlu mengajak mereka untuk mengunjungi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat serta memperlihatkan praktik pengelolaan dan program-programnya.

c. Memperluas Jaringan Kerja Sama

Memperluas jaringan kereja sama yang saling menguntungkan sepanjang tidak mengingkari prinsip-prinsip syariah. Kerjasama ini dilakukan agar BMT semakin kukuh dimasyarakat karna mengalirnya dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak.

d. Menjemput Bola

BMT membutuhkan promosi dan sosialisasi yang optimal dimasyarakat. Keaktifan pengelola dalam memasarkan produk merupakan komponen terpenting dalam menentukan tingkat keberhasilan BMT. Salah satu cara efektif yang dapat dilakukan untuk mencapai target pemasaran adalah dengan melakukan pendekatan “menjemput

bola”. Pendekatan ini dilakukan dengan cara mendatangi calon anggota. Petugas BMT dapat dengan leluasa menjelaskan kepada calon anggota mengenai konsep keuangan syariah, system dan prosedur operasional BMT.

BMT Roudlotul Qur’an Kec. Metro Barat sebagai lembaga keuangan syariah non Bank dalam usahanya bertindak selaku lembaga komersial yang dijalankan secara syari’ah, hal ini dilakukan agar dapat bertindak dan menjalankan usaha secara profesional. Pemasaran yang dilakukan oleh BMT Roudlotul Qur’an Kec. Metro Barat yaitu:

1. Memperkenalkan Badan Usaha serta menjelaskan nama instansi atau badan usaha yaitu BMT Roudlotul Qur’an Kec. Metro Barat secara lengkap dengan bukti akta pendirian dan surat izin usaha yang sudah terdaftar.
2. Memperkenalkan data pribadi dari para pengelola (karyawan) secara terperinci sebagai informasi SDM dalam menjalankan aktivitas BMT Roudlotul Qur’an Kec. Metro Barat.
3. Menjelaskan produk dari BMT Roudlotul Qur’an Kec. Metro Barat secara terbuka dengan menggunakan bahasa yang komunikatif, sehingga dapat dipahami oleh calon anggota.
4. Melakukan promosi secara langsung yaitu mendatangi calon anggota dirumah (*door to door*).

6. Manajemen Pengelolaan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

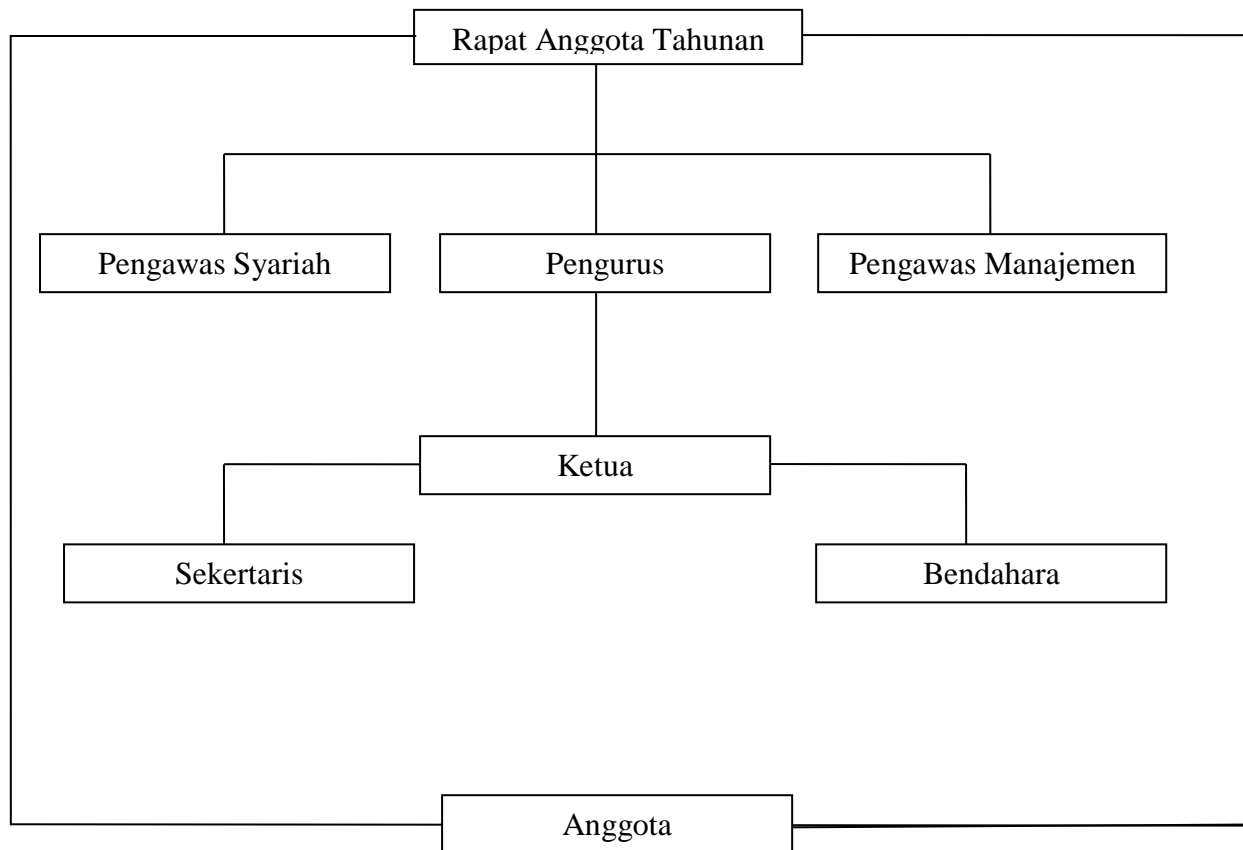
a. Profil BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat adalah lembaga keuangan yang berbentuk dan berbadan hukum koperasi yang operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Berikut adalah profil dari BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat Kota Metro:

Nama organisasi : Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.

- 1) Alamat: Jl. Pratama Praja Mulyojati 16B Metro Barat Kota Metro,
Lampung
- 2) Tahun Berdiri : BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat didirikan sejak tanggal 13 Maret 2007.
- 3) Legalisasi Badan Hukum: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Metro,
Nomor : BH:518/003/BH/D.7.04/III/2007
- 4) Kepengurusan

Tabel 1.1
Struktur Organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat



Sumber : Dokumentasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Ketua : Drs. KH. Ali Komaruddin

a) Pengawas Syariah : Syaiful Hadi, SS.i (Ketua)

Mustamar Aziz, SH (Anggota)

Ngaliman, S.HI (Anggota)

b) Pengawas Manajemen : H. Benny Mustofa, SH, MH

H. Ansori Bustami, SE,MM

Hj. Siti Rumzannah

c) Sekertaris : H. Bahruh Hadi

d) Bendahara : H. Sukron Rodi, SH

- b. Tugas- Tugas Kepegawaian BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
1. Badan Pengawas berfungsi sebagai pengawas, auditor, supervisor operasional BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 2. Ketua berfungsi melakukan kontrol/pengawasan secara keseluruhan atas aktivitas lembaga dalam rangka menjaga kekayaan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dan memberikan arahan dalam upaya lebih mengembangkan dan meningkatkan kualitas BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.
 3. Sekertaris bertugas sebagai pengelola administrasi meliputi segala hal yang menyangkut aktifitas badan pengurus, dan salah satunya adalah membuat catatan tertulis untuk kegiatan sehari-hari.
 4. Bendahara bertugas melakukan pengelolaan keuangan BMT secara keseluruhan diluar unit-unit yang ada.
 5. Kepala Bagian Marketing berfungsi merencanakan, mengarahkan, serta mengevaluasi target lending dan funding serta memastikan strategi yang digunakan sudah tepat dalam upaya mencapai sasaran termasuk dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah.
 6. Teller/ Kasir bertugas merencanakan dan melaksanakan segala aktivitas transaksi yang bersifat tunai.
 7. *Account Officer* bertugas melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.

8. *Funding Officer* (FO) bertugas menerapkan strategi dan pola-pola tertentu dalam rangka menghimpun dana masyarakat.

B. Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Dari hasil penelitian wawancara mengenai Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, sumber daya insani merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Demikian juga yang terjadi di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat Sumber Daya Insani yang berkualitas tidak hanya menjadikan sebuah organisasi kuat, tapi juga diharapkan akan membawa organisasi pada kemajuan dimasa yang akan mendatang.

Karena pentingnya peran Sumber Daya Insani ini, tidak heran jika banyak hal yang sudah dilakukan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat untuk meningkatkan etos kerja pegawainya. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja pegawai di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat yaitu:

1. Mengadakan pelatihan atau training untuk para pegawainya. Pelatihan atau training tersebut diselenggarakan didalam maupun luar perusahaan yaitu berupa mengikuti seminar atau workshop.

2. Melaksanakan *Briefing*, *briefing* adalah sebuah pengarahan yang diberikan pada pegawai, anggota suatu kelompok, atau perkumpulan suatu masyarakat yang akan mengadakan kegiatan tertentu. Selain itu, *briefing* dilakukan untuk mensosialisasikan kegiatan, aturan, dan kebijakan baru yang belum diketahui oleh anggota kelompok yang bersangkutan. Dengan demikian *briefing* sangat diperlukan agar para anggota dapat memahami dengan baik kegiatan, aturan, atau kebijakan baru yang telah ditetapkan. Akan tetapi, *briefing* sering kali dipandang sebelah mata, padahal jika tidak mengikuti *briefing* dengan baik pemahaman mengenai informasi yang disampaikan tentu tidak maksimal dan anggota kelompok yang bersangkutan rawan melakukan kesalahan.
3. Melaksanakan Rapat Anggota, dan lain-lain.¹
4. Melaksanakan proses *assessment* untuk mengetahui potensi dan kompetensi pegawainya.
5. Memberikan pengembangan terhadap pegawai lama dengan sistem promosi.
6. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus.

Training wajib diikuti oleh seluruh karyawan seperti :

- a. Pedoman dasar dalam bertindak dan bertingkah laku dalam menghadapi nasabah.

¹ Ahmad Ansori, Wawancara Dengan Pimpinan Cabang BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, 23 Februari 2022.

- b. Kejujuran dalam kehidupan sehari-hari yang dapat diharapkan karyawan memiliki sikap amanah, apalagi bisnis perbankan merupakan bisnis kepercayaan.

Tujuan pelatihan tersebut adalah mengembangkan kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yang ada di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat. Dengan ini diharapkan dengan kompetensi dasar yang telah dikembangkan itu, tidak hanya pegawai bersangkutan yang diuntungkan tapi juga akan berdampak pada pencitraan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dimasa yang akan datang. Salah satu program yang telah dijalankan yaitu assessment untuk mengetahui potensi dan kompetensi pegawai yang ada di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat. Dengan adanya proses tersebut diharapkan seorang pegawai dapat ditempatkan pada posisi dan fungsi yang lebih tepat di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat. Harus diakui tanpa proses rekrutmen yang tepat, sulit mendapatkan pegawai yang berkualitas. Jumlah pegawai yang ada di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat yaitu ada 7 orang, itupun hanya dari lingkup internal pondok dikarenakan juga sebagai sarana pembelajaran bagi pegawai itu sendiri, melatih kedisiplinan, melatih tanggungjawab serta tata tertib dalam mengatur keuangan, melatih mental jika bertemu orang banyak, dan semua itu dapat banyak bermanfaat untuk BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.²

² Ahmad Ansori, Wawancara Dengan Pimpinan Cabang BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, 23 Februari 2022.

Tabel 1.2
Daftar Nama Karyawan

| No | Nama Pegawai | Jabatan | Latar Belakang Pendidikan |
|----|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1 | Hanik Istifazah, S.E | Customer Service | S1 Perbankan Syariah |
| 2 | Anis Mutmainah, S.H | Kasir | S1 Hukum |
| 3 | Khoirul Insan Li Shobirin, S. E | Kasir | S1 Perbankan Syariah |
| 4 | Wahid Alimudin | Accounting/ Administrasi | SMA TMI RQ |
| 5 | Rizka Nurul Azizah | Kasir | SMA TMI RQ |
| 6 | Minhatul Aula | Kasir | SMA TMI RQ |

Sumber : Dokumentasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Dari hasil penelitian yang dilakukan di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat mengenai etos kerja atau semangat kerja para pegawai BMT itu sendiri yaitu stabil tanpa adanya hambatan sedikitpun dan semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu, dan penulis telah melakukan wawancara kepada salah satu pegawai yang ada di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat bagian administrasi sebelum terbantu oleh aplikasi atau system komputerisasi, mereka pernah mengalami beberapa kesulitan yaitu pengarsipan data tidak rapih, rawan tidak balance dalam nominal keuangannya, dan membutuhkan data yang lebih ekstra dalam pengelolaan data. Setelah mereka menggunakan sistem komputerisasi semua laporan keuangan otomatis dapat mudah dikerjakan.³

³ Wahid Alimudin, Wawancara Dengan Pegawai Bagian Administrasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, 6 Juni 2022.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Demikian juga yang terjadi di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat Sumber Daya Insani yang berkualitas tidak hanya menjadikan sebuah organisasi kuat, tapi juga diharapkan akan membawa organisasi pada kemajuan dimasa yang akan mendatang. Berdasarkan wawancara dengan bapak Ahmad Ansori selaku pimpinan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, karena pentingnya peran Sumber Daya Insani ini, banyak hal yang sudah dilakukan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat untuk meningkatkan etos kerja pegawainya. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja pegawai di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat yaitu:

1. Mengadakan pelatihan atau training untuk para pegawainya. Pelatihan atau training tersebut diselenggarakan didalam maupun luar perusahaan yaitu berupa mengikuti seminar atau workshop.
2. Melaksanakan *Briefing*, *briefing* adalah sebuah pengarahan yang diberikan pada pegawai, anggota suatu kelompok, atau perkumpulan suatu masyarakat yang akan mengadakan kegiatan tertentu. Selain itu, *briefing* dilakukan untuk mensosialisasikan kegiatan, aturan, dan kebijakan baru yang belum diketahui oleh anggota kelompok yang bersangkutan. Dengan demikian *briefing* sangat diperlukan agar para anggota dapat memahami dengan baik kegiatan, aturan, atau kebijakan baru yang telah ditetapkan. Akan tetapi, *briefing* sering kali dipandang sebelah mata, padahal jika tidak mengikuti

briefing dengan baik pemahaman mengenai informasi yang disampaikan tentu tidak maksimal dan anggota kelompok yang bersangkutan rawan melakukan kesalahan.

3. Melaksanakan Rapat Anggota
4. Melaksanakan proses *assessment* untuk mengetahui potensi dan kompetensi pegawainya.
5. Memberikan pengembangan terhadap pegawai lama dengan sistem promosi.
6. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus.

B. Saran

Melihat pada kesimpulan diatas penulis mencoba memberikan masukan maupun saran bagi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat yang kiranya dapat menjadi pertimbangan kedepannya. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat diharapkan harus selalu meningkatkan etos kerja sumber daya insaninya atau meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan atau secara terus menerus. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat harus terus meningkatkan kualitas sumber daya insani yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi, maka hal itu akan membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan, karna kemampuan sumber daya insani yang dimiliki sangat menentukan kinerja dan citra yang baik bagi sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknim Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Ari Eka Cipta, 2011)
- Abdus Salam, *Manajemen Insani dan Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014)
- Achmad S. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006)
- Ahmad Ansori, Wawancara Dengan Pimpinan Cabang BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, 23 Februari 2022.
- Ahmad Aulia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai*, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), diunduh pada 16 Februari 2021, Pukul 21:
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Dharma, 2003)
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013)
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian*
- Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Dedi Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda. 2006), 120
- Hadari Nawai, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992)
- Komala, *Jurnal Analisis Etos Kerja*, (Banten: Universitas Islam Negeri SULTAN Maulana Hasanuddin Banten)
- Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)
- Mustaqim Syaib, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2016)

Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012)

Sari Rezeki Harahap, *Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT. BANK Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*, (Medan: Universitas Islam Negeri Medan Sumatera Utara)

Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta CV, 2012)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010)

Tadjudin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993)

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002)

Wahid Alimudin, Wawancara Dengan Pegawai Bagian Administrasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, 6 Juni 2022.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1667/ln.28.1/J/TL.00/05/2022
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Liberty (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **DWI DARA DINDA PANGESTU**
NPM : 1804101033
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah
Judul : **ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QURAN KEC. METRO BARAT**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 30 Mei 2022
Ketua Jurusan,



Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007

OUTLINE

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINAL PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Yang Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Pengembangan
 - 1. Pengertian Pengembangan
 - 2. Komponen-Komponen Pengembangan
 - 3. Kendala Yang Dihadapi Dalam Pengembangan
- B. Sumber Daya Insani
 - 1. Pengertian Sumber Daya Insani
 - 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Insani

3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembang Sumber Daya Insani
 4. Pentingnya Sumber Daya Insani Dalam Organisasi Insani
 5. Landasan Hukum Sumber Daya Insani Berdasarkan Al-Qur'an
- C. Etos Kerja
1. Pengertian Etos Kerja
 2. Aspek-Aspek Etos Kerja
 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja
 4. Etos Kerja Seorang Muslim

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 1. Sejarah BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 2. Visi dan Misi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 3. Tujuan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 4. Struktur BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 5. Administrasi Lembaga BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 6. Pemasaran Produk BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
 7. Manajemen Pengelolaan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
- B. Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Pada BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, 30 Mei 2022

Mengetahui
Dosen Pembimbing

Peneliti



Liberty, S.E., M.A
NIP. 19740824 200003 2 002



Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM. 1804101033

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT

A. Wawancara

1. Wawancara dengan pimpinan cabang BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.

- a. Bagaimana upaya yang dilakukan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat untuk meningkatkan etos kerja pegawai?
- b. Mengapa pihak BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat tidak menerima karyawan dari alumni perbankan syariah, mengapa harus mengrekrut santri pondok untuk kerja di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat?
- c. Apakah ada orang tua santri yang menanam saham di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat?
- d. Etos kerja yang diterapkan di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat ini seperti apa ?
- e. Bagaimana semangat kerja para pegawai di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat?

2. Wawancara Kepada Pegawai BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.

- a. Berapa lama telah bekerja di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat?.
- b. Apakah ada kesulitan selama bekerja di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat?

B. Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
2. Visi dan Misi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
3. Struktur Organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat
4. Data Karyawan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Liberty, S.E., M.A
NIP. 19740824 200003 2 002

Metro, 30 Mei 2022

Peneliti



Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM. 1804101033



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1883/In.28/D.1/TL.00/06/2022
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BMT ROUDLOTUL
QURAN KEC. METRO BARAT
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1884/In.28/D.1/TL.01/06/2022,
tanggal 09 Juni 2022 atas nama saudara:

Nama : **DWI DARA DINDA PANGESTU**
NPM : 1804101033
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT ROUDLOTUL QURAN KEC. METRO BARAT, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QURAN KEC. METRO BARAT".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 09 Juni 2022
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001



KOPERASI (BMT) PONDOK PESANTREN ROUDLATUL QUR'AN
MULYOJATI METRO BARAT KOTA METRO LAMPUNG

Jl. Pratama Praja Kel. Mulyojati Kec. Metro Barat Kota Metro ☎ (0725) 7855202

Nomor : 062/KOPRQ/KM/VI/2022
Lampiran : -
Perihal : Surat Balasan Izin Research

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di

IAIN Metro Lampung

Assalamualaikum, Wr. Wb.

Puji syukur kita haturkan kepada Allah SWT atas segala nikmat yang telah diberikan kepada kita.

Berdasarkan surat No. B-1883/In.28/D.1/TL.00/06/2022 Perihal permohonan Izin Research yang Bapak/Ibu sampaikan kepada kami, dengan ini menyampaikan bahwa :

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu

NPM : 1804101033

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa tersebut diatas diterima/diperbolehkan untuk mengadakan research/survey di BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, untuk menyelesaikan tugas Akhir/Skripsi Mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QUR'AN KEC. METRO BARAT"

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Metro, 10 Juni 2022

Pimpinan,


Ahmad Ansori



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-1884/In.28/D.1/TL.01/06/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **DWI DARA DINDA PANGESTU**
NPM : 1804101033
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT ROUDLOTUL QURAN KEC. METRO BARAT, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI STUDI KASUS BMT ROUDLOTUL QURAN KEC. METRO BARAT".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 09 Juni 2022



Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-812/In.28/S/U.1/OT.01/06/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM : 1804101033
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1804101033

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 15 Juni 2022
Kepala Perpustakaan



As'ad
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu
NPM : 1804101033
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Studi Kasus BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 16%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 23 Juni 2022
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi
NIP.199208292019031007



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : ia@metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

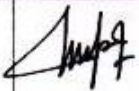


FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804101033

Semester / T A : VIII / 2022

| No | Hari/ Tanggal | Hal-hal yang dibicarakan | Tanda Tangan |
|----|------------------|--------------------------|--|
| | Senin 30/5/22 | Bimbingan Outline 4 APD |  |
| | | Outline Acc |  |
| | | APD Acc |  |
| | | | |

Dosen Pembimbing,



Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,



Dwi Dara Dinda Pangestu

NPM. 1804101033



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : ia@metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804101033

Semester / T A : VIII / 2022

| No | Hari/ Tanggal | Hal-hal yang dibicarakan | Tanda Tangan |
|----|-------------------|---|-----------------|
| | Rabn 15/6 - 22 | Bimbingan Bab 4-5 | |
| 1. | | Visi dan Misi jika tidak sesuai dengan judul diuang | |
| 2. | | Penjabaran pada objek harus mengacu pada Apo | |
| 3. | | Bab 9 sejarah tentang objek lebih dikerucutkan. | |

Dosen Pembimbing,

Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Dwi Dara Dinda Pangestu

NPM. 1804101033



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : ia@metroainv.ac.id Website : www.metroainv.ac.id

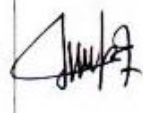


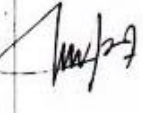
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804101033

Semester / T A : VIII / 2022

| No | Hari/ Tanggal | Hal-hal yang dibicarakan | Tanda Tangan |
|----|----------------------|--|---|
| | Kamis 16/6 - 22/6 | Konsisten pada penulisan bahasa asing (arab / Inggris) Cetak miring. Kesimpulan harus menjawab pertanyaan pada bab sebelumnya. Daftar pustaka sesuaikan dengan kompetensi keilmuan perbaiki ! |     |

Dosen Pembimbing,



Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,



Dwi Dara Dinda Pangestu

NPM. 1804101033



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296, Email : ia@metrouniv.ac.id Website : www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dwi Dara Dinda Pangestu

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804101033

Semester / T A : VIII / 2022

| No | Hari/ Tanggal | Hal-hal yang dibicarakan | Tanda Tangan |
|----|--------------------------|--|-----------------|
| | Selasa 21/ -22 / 6 | Secara keseluruhan telah di perbaiki sesuai arahan saat bimbingan | |
| | | Kesimpulan harus menjawab pertanyaan pada bab sebelumnya | |
| | | Skripsi Acc | |
| | | Siap di ujikan | |
| | | | |

Dosen Pembimbing,

Liberty, S.E., M.A

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Dwi Dara Dinda Pangestu

NPM. 1804101033

DOKUMENTASI



Gambar 1.1 Wawancara Dengan Pimpinan Cabang BMT Roudlotul Qur'an Kec.
Metro Barat Bapak Ahmad Ansori



Gambar 1.2 Wawancara dengan Wahid Alimudin Salah Satu Pegawai BMT
Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Dwi Dara Dinda Pangestu, dilahirkan didesa Bandar Agung Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 01 Oktober 2000. Anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Edi Satori dan Ibu Suwarti. Adapun riwayat pendidikan yang ditempuh oleh penulis adalah sebagai berikut :

Pada tahun 2006-2012 menempuh pendidikan di SD Negeri 1 Bandar Agung kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Sragi di Sragi Kabupaten Lampung Selatan dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2018 lulus dari SMK Negeri 1 Ketapang kecamatan Ketapang Kabupaten Lampung Selatan. Pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah. Pada masa akhir studi, peneliti menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Studi Kasus Bmt Roudlotul Qur’an Kec. Metro Barat “.