

**ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA MUSLIM WEDDING ORGANIZER OSPRO  
BERDASARKAN KONSEP ETOS KERJA ISLAMI**

*(ANALYSIS ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY OF  
OSPRO MUSLIM WEDDING ORGANIZER BASED UPON THE CONCEPT OF  
ISLAMIC WORK ETHIC)*

**Skripsi**

Diajukan untuk memenuhi Sebagian persyaratan guna memperoleh gelar  
SarjanaEkonomi Islam dari Program Studi Ekonomi Islam



Oleh :

**Tomy Ridwan Widiarto**

**17423028**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

**JURUSAN STUDI ISLAM**

**FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN


Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tomy Ridwan Widiarto  
NIM : 17423028  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya  
Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO  
Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 3 Juli 2022



Tomy Ridwan Widiarto



FAKULTAS  
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim  
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 898444 ext. 4511 / (0274) 898462  
F. (0274) 898463  
E. fiat@uii.ac.id  
W. fiat.uui.ac.id

**PENGESAHAN**

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 3 Agustus 2022  
Nama : TOMY RIDWAN WIDIARTO  
Nomor Mahasiswa : 17423028  
Judul Skripsi : Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Etos Kerja Islami

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

**TIM PENGUJI:**

**Ketua**

Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag

(.....)

**Penguji I**

Dr. Siti Achiria, SE, MM

(.....)

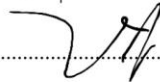
**Penguji II**

Siti Latifah Mubasiroh, S.Pd, M.Pd.

(.....)

**Pembimbing**

Rhezya Virgiawan, Lc., ME

(.....)

Yogyakarta, 3 Agustus 2022

Dekan,



  
Dr. Drs. Asmuni, MA

## NOTA DINAS

Yogyakarta, 1 Dzulhijah1443 H

1 Juli 2022

Hal : Skripsi  
Kepada : Yth Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam  
Universitas Islam Indonesia  
DI Yogyakarta

*Assalamualikum Wr. Wb.*

Berdasarkan penunjukkan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 294/Dek/60/DAATI/FIAI/III/2022 tanggal 11 Maret 2022 M, 8 Sya'ban 1443 H atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : Tomy Ridwan Widiarto  
NIM : 17423028  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim  
Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja  
Islami

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut di atas memenuhi syarat untuk diajukan siding munaqasah Fkultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dikumpulkan, bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi yang di maksud.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dosen Pembimbing



Rheyza Virgiawan, L.c, M.E.

## REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tanda tangan di bawah ini,

Nama : Tomy Ridwan Widiarto  
NIM : 17423028  
Judul Skripsi : Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya  
Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO  
Berdasarkan Etos Kerja Islami

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 1 Juli 2022



Rheyza Virgiawan, L.c, M.E.

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirobbilalamin puji syukur atas kehadiran Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan rasa hormat kepada keluarga terutama bapak Suwito, Ibu Sri Widarti, mbak Rista dan mas Pramono yang selalu memanjatkan doa, selalu memberi dukungan dan dorongan untuk penyelesaian skripsi ini.

Kemudian peneliti ucapkan banyak terima kasih kepada para dosen Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan, terutama bapak Rheyza Virgiawan yang saat ini menjadi dosen pembimbing peneliti yang selalu memberikan arahan untuk pengerjaan skripsi ini.

Terima kasih kepada teman seperjuangan semasa kuliah di Prodi Ekonomi Islam, teman-teman angkatan, teman pondok, teman Djajan Indonesia dan teman-teman yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih untuk segala dukungan dan doanya hingga skripsi ini bisa terselesaikan. Semoga teman-teman sekalian diberikan kesehatan, keselamatan, dan diberkahi setiap langkahnya sehingga dapat mewujudkan cita-cita yang diimpikan.

Semoga bapak, mamah, kakak, keluarga, dosen, saudara, sahabat, dan teman selalu dalam lindungan Allah SWT.

## MOTTO

“Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”

-QS. Al-Insirah: 7-8-

“Dan carilah karunia yang Allah berikan kepadamu di negeri akherat , tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia’

-QS. Al Qashash:77-

الجامعة الإسلامية  
الاستدراك الأندلسية

**ABSTRAK**  
**ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MUSLIM**  
**WEDDING ORGANIZER OSPRO BERDASARKAN KONSEP ETOS KERJA**  
**ISLAMI**  
**Tomy Ridwan Widiarto**  
**17423028**

Strategi manajemen SDM meliputi rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan kompensasi. Pemilihan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat sasaran akan mengurangi terjadinya konflik antara organisasi dengan SDM, sejalan dengan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat baik. Etos kerja merupakan sejumlah nilai atau perangai budaya yang memiliki karakteristik manusia dalam dunia kerja. Sebuah perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya apabila strategi manajemen dan etos kerja yang tercipta pada perusahaan juga baik dan tepat. Namun, pada kenyataannya belum banyak perusahaan atau lembaga yang memiliki strategi manajemen sumber daya manusia dan etos kerja yang baik dan tepat. Salah satu bisnis atau perusahaan yang melakukan penerapan konsep etos kerja Islami adalah OSPRO Wedding Organizer yang berlokasi di Yogyakarta. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah meninjau bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia muslim Wedding Organizer OSPRO ditinjau berdasarkan konsep etos kerja Islami. Obyek penelitian ini mengenai analisis strategi manajemen sumber daya manusia muslim Wedding Organizer OSPRO ditinjau berdasarkan konsep etos kerja Islami. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan bersumber dari aktivitas wawancara, observasi dan dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OSPRO menerapkan Strategi MSDM yang sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai Islam oleh karena itu adanya penerapan etos kerja Islami yang dilakukan pada strategi manajemen sumber daya manusia yang dilihat dari bekerja sebagai akidah, bekerja dilandasi ilmu dan bekerja sebagai ilahiyah.

**Kata kunci: Strategi, Manajemen, SDM, Etos Kerja Islami**



**ABSTRACT**  
**ANALYSIS ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY OF**  
**OSPRO MUSLIM WEDDING ORGANIZER BASED UPON THE CONCEPT**  
**OF ISLAMIC WORK ETHIC**

**Tomy Ridwan Widiarto**  
**17423028**

HR management strategy includes recruitment, selection, performance appraisal, training and compensation. The selection of a human resource management strategy that is right on target is able to minimize the occurrence of conflicts between the organization and HR, in line with the very good work ethic of the employees. Work ethic refers to some values or cultural traits that have human characteristics in the world of work. A company will find it easier to achieve its goals if the management strategy and work ethic created in the company are also good and appropriate. Nevertheless, in reality, there are not many companies or institutions that have a good and appropriate human resource management strategy and work ethic. OSPRO Wedding Organizer, which is situated in Yogyakarta Province, is one of the businesses or companies implementing the concept of an Islamic work ethic. Therefore, this study aims to review how the Muslim human resource management strategy of Wedding Organizer OSPRO is reviewed based on the concept of an Islamic work ethic. The object of this research is about the analysis of Muslim human resource management strategies of OSPRO Wedding Organizer as reviewed based on the concept of Islamic work ethic. This study used qualitative method sourced from interviews, observations and documentation. The results of this study showed that OSPRO has implemented an HR Strategy in accordance with Islamic teachings and values; hence, the application of an Islamic work ethic is carried out on human resource management strategies as seen from working as faith, working based on knowledge, and working as divine.

**Keywords: Strategy, Management, HR, Islamic Work Ethics**

# **PEDOMAN TRANSLITERASI**

## **KEPUTUSAN BERSAMA**

**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

### **REPUBLIK INDONESIA**

Nomor: 158 Th. 1987

Nomor: 0543b/U/1987

### **TRANSLITERASI ARAB-LATIN**

#### **Pendahuluan**

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/ 1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di-pergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang merupakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H. Sawabi Ihsan MA, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahan tanggal 10 Maret 1986 pada seminar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

### **Pengertian Transliterasi**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### **Prinsip Pembakuan**

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fonem satu lambang”.
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

### **Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin**

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)

3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin:

**Tabel 0. 1 Transliterasi Konsonan**

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	Ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ث	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

**Tabel 0. 2 Transliterasi Vokal**

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ	Fathah	a	a
◌ِ	Kasrah	i	i
◌ُ	Dhammah	u	u

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur peneliti panjatkan kepada ke hadirat Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami”. Sholawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan pedoman serta petunjuk di setiap kehidupan manusia.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Islam di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak baik berupa nasihat, motivasi, kritik, dan saran. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia beserta seluruh jajarannya dan rektor-rektor sebelumnya yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menuntut ilmu menjadi mahasiswa di Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Asmuni, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia beserta jajarannya.
3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Y, M.Ag selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Soya Sobaya, S.E.I., M.M., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam.
5. Bapak Rheyza Virgiawan, L.c, M.E., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi,



sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar dan tercapai dengan baik.

6. Segenap Dosen serta staf Program Studi Ekonomi Islam yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat dan juga memberikan pelayanan kepada mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam.
7. Bapak Dharma dan bapak Dira selaku *owner* OSPRO Yogyakarta yang telah memberikan izin bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan wawancara di OSPRO Yogyakarta.
8. Ibu Galuh dan ibu Rieke selaku karyawan OSPRO Yogyakarta yang telah membantu peneliti dalam melakukan pengumpulan data wawancara.
9. Bapak Suwito dan ibu Sri Widarti yang peneliti banggakan dan sayangi yang telah memberikan segala dukungan, semangat dan doa kepada peneliti demi kelancaran penulisan skripsi ini.
10. Kakak Rista dan Pramono yang selalu memberikan doa, canda tawa, semangat, serta dukungan kepada peneliti selama berada di bangku perkuliahan.
11. Teman-teman seperjuangan dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu selama proses penulisan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati, peneliti memohon kepada seluruh pihak atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati, itu semata-mata kelalaian dan kekhilafan dari peneliti sendiri, peneliti menyadari bahwa skripsi yang disajikan ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik dan saran yang bersifar membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna dan menambah pengetahuan bagi para pembacanya.

Yogyakarta, 1 Juli 2022



Tomy Ridwan Widiarto

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
NOTA DINAS .....	iv
REKOMENDASI PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	x
KATA PENGANTAR .....	xvi
DAFTAR ISI .....	xviii
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	7
A. Telaah Pustaka .....	7
B. Landasan Teori .....	18
1. Strategi .....	18
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
3. Etos Kerja .....	27
4. Etos Kerja Islami .....	30
C. Kerangka Berpikir .....	38
BAB III METODE PENELITIAN .....	39
A. Desain Penelitian .....	39

B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Waktu Pelaksanaan Penelitian .....	40
D. Obyek Penelitian .....	40
E. Populasi dan Sampel .....	40
F. Sumber Data.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	41
H. Definisi Konseptual Variabel dan Devinisi Operasional Variabel .....	43
I. Instrument Penelitian .....	45
J. Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Data Perusahaan .....	50
2. Sejarah OSPRO .....	50
3. Gambaran Umum OSPRO .....	51
4. Manajemen Sumber Daya Manusia OSPRO.....	59
5. Etos Kerja Islami OSPRO .....	71
B. Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia OSPRO Menggunakan Indikator Konsep Etos Kerja Islami .....	76
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>BIODATA PENULIS.....</b>	<b>123</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka.....	11
Tabel 2.2 Perbedaan Etos Kerja Konvensional dengan Etos kerja Islami.....	37
Tabel 3.1 Daftar Sampel Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Variabel Definisi Konseptual dan Variabel Definisi Operasional.....	43
Tabel 3.3 instrumen penelitian .....	46



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	38
Gambar 4.1 Contoh Pengumuman <i>Open Recruitment</i> .....	65



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan yang terjadi antar perusahaan semakin ketat. Berbagai Jenis kegiatan termasuk ekonomi akan lebih berbasis ilmu pengetahuan, bukan lagi tanah atau mesin-mesin tradisional. Agar tetap menjaga eksistensinya, perusahaan harus senantiasa melakukan pengembangan diri serta Menyusun strategi yang tepat agar dapat bertahan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan dituntut agar terus mampu melakukan pengembangan diri secara proaktif, mau belajar, serta bekerja keras sehingga dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya (Edy, 2009).

Schuler menyatakan bahwa hal yang menjadi permasalahan utama dalam sebuah perusahaan adalah terkait bagaimana cara mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu mengelola diversitas tenaga kerja agar meraih keunggulan kompetitif dan mengelola sumber daya manusia untuk dapat menghadapi globalisasi (Sumardjo, 2018).

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa Sumber Daya Manusia yang tepat, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Walaupun seluruh aspek lain dari perusahaan seperti tersediannya modal dan bahan yang cukup serta teknologi yang canggih terpenuhi, jika tanpa SDM akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga sumber daya mutlak yang harus dimiliki oleh perusahaan agar perusahaan agar dapat menjadi

perusahaan yang unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut menurut Ruki adalah (Edy, 2009):

1. *Financial resource*, yaitu merupakan sumber daya dalam bentuk dana/modal finansial yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu merupakan sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang disebut sebagai modal insani.
3. *Informational resource*, yaitu merupakan sumber daya dalam bentuk informasi.

Menurut Michael Armstrong terdapat empat prinsip dasar dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pertama, harta yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, sedangkan manajemen yang efektif merupakan kunci keberhasilan bagi organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan suatu organisasi akan tercapai apabila peraturan dan prosedur antara organisasi dengan manusia saling berhubungan, dan juga memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan. Budaya atau suasana organisasi dan perilaku anggota organisasi yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan dampak yang besar bagi hasil sebuah perusahaan. Keempat, manajemen SDM yang berhubungan dengan integrasi yang menjadikan seluruh anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama dengan tujuan bersama-sama mencapai hasil yang baik (Hamali, 2018).

Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan dampak yang baik juga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan konsep yang matang agar dapat terstruktur dengan baik antara SDM, sara prasarana yang ada dan semua aspek yang ada pada perusahaan agar terintegrasi dengan efektif dan efisien. Dalam proses pengelolaan SDM terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan. Diantaranya adalah proses rekrutmen, seleksi karyawan, pengembangan dan membangun etos

kerja yang baik.

Kepribadian SDM dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh tingkat internalisasi nilai-nilai Islam yang ada pada pribadi SDM. Nilai-nilai Islami dapat terlihat dari perilaku kerja SDM dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia yang memiliki perilaku sesuai dengan syariat Islam akan memiliki orientasi jangka panjang dalam bekerja, memiliki rasa percaya diri serta selalu disiplin karena menganggap bekerja merupakan sebuah ibadah. Sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan akan selalu diselesaikan dengan baik dan tuntas. Oleh karena itu, salah satu faktor penentu keefektifan organisasi dan faktor pendorong organisasi untuk mencapai tujuannya adalah perilaku kerja Islami yang dimiliki dan ditunjukkan oleh seorang SDM.

Langkah yang paling penting guna menciptakan proses pengelolaan yang efektif dan efisien dari organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya adalah dengan menerapkan praktik manajemen SDM dengan baik. Praktik manajemen SDM tersebut meliputi rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan kompensasi. Pemilihan kebijakan yang tepat sasaran akan mengurangi terjadinya konflik antara organisasi dengan SDM. Selain itu, manajemen juga perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman yang memadai terkait prinsip-prinsip Islam (Rahman, 2013).

Etos kerja merupakan sejumlah nilai atau perangai budaya yang memiliki karakteristik manusia dalam dunia kerja. Etos kerja memiliki hubungan erat dengan pribadi seseorang yang mengarah kepada sikap moral. Sikap moral diikuti dan berkaitan erat dengan sikap yang dilakukan berdasarkan hati nurani. Etos kerja berasal dari nilai religius dan budaya hidup masyarakat, oleh karena itu etos kerja merupakan sumber kekuatan dan motivasi bagi manusia. Dalam ajaran agama Islam, manusia tidak hanya bekerja untuk di dunia saja akan tetapi juga mempersiapkan untuk bekal akhirat nanti. Sehingga keduanya harus berjalan seimbang. Islam tidak hanya



mengatur umatnya dalam hal ibadah saja akan tetapi dalam segala aspek kehidupan termasuk bekerja. Seperti halnya ibadah, bekerja juga harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan dunia bisnis dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan organisasi dalam menerapkan praktik manajemen SDM (Shammot, 2014). Organisasi bisnis yang berbasis Islam harus menyadari pentingnya penerapan prinsip-prinsip Islam di dalam organisasi untuk menciptakan perilaku yang Islami pada SDM serta membuat nilai-nilai tersebut dapat dijalankan secara berkelanjutan agar SDM memiliki produktivitas yang tinggi, memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan, dan dapat menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (Rahman, 2013). Dengan adanya praktik manajemen SDM menggunakan prinsip Islam akan menjaga perdamaian karena adanya keadilan di dalam organisasi sehingga pengelolaan dan pengawasan SDM dapat dijalankan dengan baik untuk menciptakan kinerja organisasi yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara etos kerja dengan strategi manajemen sumber daya manusia. Sebuah perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya apabila strategi manajemen dan etos kerja yang tercipta pada perusahaan juga baik dan tepat. Namun, pada kenyataannya belum banyak perusahaan atau lembaga yang memiliki strategi manajemen dan etos kerja yang baik dan tepat. Salah satu bisnis atau perusahaan yang akan diteliti pada penelitian kali ini adalah OSPRO Wedding Organizer yang berlokasi di Provinsi Yogyakarta. OSPRO Wedding Organizer yang merupakan suatu usaha pada bidang jasa perencana, pengarah, dan pelaksana acara pernikahan. OSPRO Wedding Organizer berdiri sejak tahun 2011. OSPRO Wedding Organizer mengusung konsep Islami yang menjalankan sistem bisnis dan

menyelenggarakan acara sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan Hadits. Dilansir dalam liputan6.com manager OSPRO Wedding Organizer menyatakan bahwa OSPRO Wedding Organizer selalu mengutamakan kesuksesan acara dimulai dari segi konsep, ketepatan waktu, perlengkapan serta berbagai detail lainnya. Selain itu OSPRO Wedding Organizer juga selalu mengedepankan nuansa Islami pada setiap acara yang mereka tangani (Liputan6, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO ditinjau berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah meninjau bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia muslim Wedding Organizer OSPRO ditinjau berdasarkan konsep etos kerja Islami.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat akademis dan manfaat praktis. Manfaat akademis penelitian ini adalah menambah referensi terkait

bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia muslim *Wedding Organizer* OSPRO ditinjau berdasarkan konsep etos kerja Islami. Sedangkan manfaat praktis penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan kepada *Wedding Organizer* OSPRO agar dapat menjalankan perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga mampu menjadi contoh bagi perusahaan lainnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Telaah Pustaka

Berikut adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Cihwanul Kirom (2018) dengan judul “Etos Kerja dalam Islam”. Penelitian ini membahas tentang definisi etos kerja menurut Islam, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, dan juga bagaimana implementasi etos kerja dalam Islam. Bekerja bagi seorang muslim merupakan suatu upaya yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya guna mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain bahwa dengan bekerja seorang manusia dapat memanusiaakan dirinya (Kirom, 2018).

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Farchan (2018) dengan judul “Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan mata rantai yang menjadi penghubung antara peran strategi dan tujuan-tujuan yang menghasilkan pencapaian kinerja bisnis dan pengembangan budaya organisasi serta membantu perkembangan inovasi dan fleksibilitas (Farchan, 2018).

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi

Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis yang didapat adalah bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan hasil positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, etos kerja menunjukkan hasil positif namun tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil negatif serta tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Saleh, 2018).

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”. Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,0% (Sunarsi, 2021).

*Kelima*, penelitian yang dilakukan oleh Retno Kurniasih (2018) dengan judul “Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik MSDM berbasis Islam terhadap kepuasan kerja di Sekolah Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto. Sampel penelitian ini adalah 118 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam

penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS*. hasil analisis yang didapat adalah bahwa praktik MSDM berbasis Islam memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Kurniasih, 2018).

*Keenam*, penelitian yang dilakukan oleh Tomy Michael (2017) dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Penelitian ini membahas tentang konsep dasar manajemen sumber daya manusia, Historikal manajemen sumber daya manusia, perencanaan, perekrutan, serta seleksi pengembangan manajemen sumber daya manusia. (Micahel, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2017)

*Ketujuh*, penelitian yang dilakukan oleh Nurfitri Hidayanti, Busaini dan Moh. Huzaini (2017) dengan judul penelitian “Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Syariah”. Penelitian dilakukan kepada tujuh karyawan. hasil menunjukkan bahwa ketujuh informan dikatakan kurang mampu bekerja sesuai dengan pandangan Islam. Informan dinilai kurang disiplin terhadap waktu, kurang jujur, tidak istiqomah, kurang semangat dan juga kurang ramah dalam melayani pelanggan. Akan tetapi jika dilihat dari indikator kesejahteraan (*maqoshid syariah*) ketujuh informan telah memenuhi memenuhi kriteria tersebut (Hidayanti, 2017).

*Kedelapan*, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Juaini dan Muhammad Rapii (2017) dengan judul “Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam mencapai Keunggulan Bersaing pada Era Globalisasi”. Penelitian menggunakan pendekatan tipologi strategi manajemen sumberdaya manusia. Tipologi ini digambarkan dalam bentuk matriks yang terdiri dari empat kuadran, yaitu: *development, expansion, productivity, dan redirection*. Hal yang perlu diperhatikan guna mencapai keberhasilan dan

efektifitas strategi bersaing adalah perilaku peran yang dibutuhkan dalam mendukung implementasi alternatif strategi bersaing (Juaini, 2017).

*Kesembilan*, penelitian yang dilakukan oleh Fatimala dan Ach. Fadlail (2020) dengan judul “Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Group Jember”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai strategi manajemen sumber daya manusia Islami pada karyawan CV Adeeva Group Jember dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang didapat menyatakan bahwa strategi manajemen SDM Islami yang diterapkan pada CV Adeeva Group Jember berupa nilai keadilan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta disiplin kerja memiliki dampak positif bagi etos kerja karyawan (Fadlail, 2020).

*Kesepuluh*, penelitian yang dilakukan oleh Zainal Abidin dan Ari Wahyu Prananta (2019) dengan judul “Kajian Etos Kerja Islami dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif serta kajian literature dengan tujuan untuk mengetahui nilai-nilai dari etos kerja Islami santri dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja kewirausahaan para santri terbentuk dengan merujuk pada ajaran Islam sebagai pijakan dan kata kunci. Dalam ajaran Islam terdapat berbagai penjelasan mengenai kerja keras dan nilai-nilai lainnya yang berhubungan dengan kegiatan berwirausaha. Para santri telah menyadari bahwa sikap mental dalam berwirausaha seperti kerja keras, kejujuran, tanggung jawab dan kepedulian terhadap sesama (*realitionship*) merupakan suatu hal yang harus dijalani dengan baik (Abidin, 2019).

*Kesebelas*, penelitian yang dilakukan oleh Parul Pattrick dan Dr. Shabana Mazhar (2019) dengan judul “*Core Functions of Human Resource*

*Management and its Effectiveness on Organization: A Study*". Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari elemen dasar manajemen sumber daya manusia dan efektivitas organisasinya, untuk mengeksplorasi fungsi inti manajemen sumber daya manusia dengan manfaat organisasi, untuk mempelajari tujuan utama manajemen sumber daya manusia dengan hubungan karyawan dan efektivitas organisasinya, untuk mengeksplorasi model manajemen sumber daya manusia dan efektivitasnya pada organisasi dan untuk mempelajari peran baru yang efektif dari manajemen sumber daya manusia untuk membuat lingkungan organisasi yang efektif untuk hasil yang lebih baik. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kajian literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fungsi utama manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen, keselamatan tempat kerja, hubungan kerja, organisasi kompensasi, kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dan pelatihan.

**Tabel 2.1 Telaah Pustaka**

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Cihwanul Kirom	Etos Kerja dalam Islam	Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan kajian literatur	Meneliti tentang etos kerja dalam perspektif Islam	Meneliti lebih spesifik mengenai strategi manajemen sumber daya manusia muslim berdasarkan



					etos kerja Islami pada Wedding Organize OSPRO sebagai objek penelitian.
2.	Fauzi Farchan	Strategi MSDM sebuah cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing	Metode penelitian kualitatif dengan metode wawancara dan pengumpulan dokumen	Meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia	Meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia muslim berdasarkan konsep etos kerja Islami
3.	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel dari karyawan PT Inko Java Semarang	Meneliti tentang etos kerja Islami	Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif melalui wawancara yang pada Wedding

		Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang			Organizer OSPRO sebagai objeknya
4.	Denok Sunarsi, dkk	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor	Metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kota Bogor	Meneliti tentang etos kerja Islami	Meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia muslim dengan menggunakan wedding organizer OSPRO
5.	Retno Kurniasih	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Islam terhadap Kepuasan Kerja	Sampel penelitian ini adalah 118 responden dengan menggunakan metode <i>purposive sampling</i> . Metode yang digunakan	Meneliti tentang etos kerja Islami	Meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia muslim pada wedding organizer OSPRO

			<p>pada penelitian ini yaitu metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan <i>software SmartPLS</i>.</p>		
6.	Tomy Michael	Manajemen Sumber Daya Manusia	Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia	Meneliti lebih spesifik mengenai strategi manajemen sumber daya manusia muslim berdasarkan konsep etos kerja Islami

					dengan melakukan wawancara dan observasi secara langsung pada WO OSPRO sebagai objeknya.
7.	Nurfitri Hidayanti, Busaini dan Moh. Huzaini	Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah	Penelitian dilakukan kepada tujuh karyawan dengan metode wawancara.	Meneliti tentang etos kerja Islami	Meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia muslim pada wedding organizer OSPRO
8.	Muhammad Juaini dan Muhammad Rapii	Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Mencapai Keunggulan pada Era Globalisasi	Penelitian menggunakan pendekatan tipologi strategi manajemen sumberdaya manusia. Tipologi ini	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia	Meneliti tentang strategi manajemen sumber daya manusia muslim berdasarkan konsep etos kerja Islami

			digambarkan dalam bentuk matriks yang terdiri dari empat kuadran, yaitu: <i>development, expansion, productivity, dan redirection.</i>		
9.	Fatimala dan Ach. Fadlail	Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Group Jember	Penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara dengan pendekatan deskriptif kualitatif	Meneliti mengenai manajemen Sumber Daya Manusia Islami	Meneliti lebih spesifik mengenai strategi manajemen SDM dengan menggunakan konsep etos kerja Islami pada WO OSPRO
10.	Zainal Abidin dan Ari Wahyu Prananta	Kajian Etos Kerja Islami dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan	Meneliti terkait Etos Kerja Islami	Meneliti tentang strategi manajemen SDM Islami pada OSPRO Muslim WO

		Santri	metode pendekatan deskriptif kualitatif serta kajian literature dengan tujuan untuk mengetahui nilai-nilai dari etos kerja Islami santri dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.		
11.	Parul Patrick dan Dr. Shabana Mazhar	<i>“Core Functions of Human Resource Management and its Effectiveness on Organization : A Study”</i>	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kajian literatur.	Sama-sama meneliti tentang MSDM	Meneliti lebih detail terkait MSDM OSPRO berdasarkan konsep etos kerja Islami

## **B. Landasan Teori**

### **1. Strategi**

#### **a. Pengertian Strategi**

Berasal dari bahasa Yunani, strategi terdiri dari dua kata, yaitu kata *strategos* yang mempunyai arti perang dan pemimpin. Secara Bahasa strategi memiliki makna suatu cara yang digunakan pada masa perang untuk mencapai kemenangan. Hal tersebut sesuai dengan kondisi zaman dahulu yang selalu diwarnai perang sehingga mengharuskan seorang pemimpin menyusun strategi agar menang dalam peperangan (Hasibuan, 2013). Sedangkan secara istilah strategi merupakan Langkah-langkah yang dilakukan oleh suatu lembaga untuk mencapai sebuah tujuan. Yang mana Tindakan tersebut dilakukan berdasarkan berbagai pertimbangan dan secara sadar. Manajemen strategi adalah rangkaian atau proses kegiatan pengambilan keputusan oleh manajemen puncak yang bersifat mendasar dan menyeluruh, diiringi dengan penetapan cara pelaksanaannya yang diimplementasikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuannya tercapai.

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu di perang dan damai atau rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Terdapat tiga tahapan dalam Menyusun strategi, yaitu (David, 2004):

- a. Tahap pertama, perumusan strategi. Perumusan strategi dilakukan dengan mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, membuat sejumlah strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu.
- b. Tahap kedua, pelaksanaan strategi. Yaitu dengan mewajibkan sebuah lembaga untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat

kebijakan, memotivasi anggota, dan mengalokasi sumber daya sehingga perumusan strategi dapat dilaksanakan.

- c. Tahap ketiga, evaluasi strategi. Pada tahap ini pimpinan harus benar-benar mengetahui alasan mengapa strategi-strategi tertentu tidak dapat berjalan dengan baik. Semua strategi dapat berubah sewaktu-waktu disebabkan oleh faktor eksternal dan internal selalu berubah.

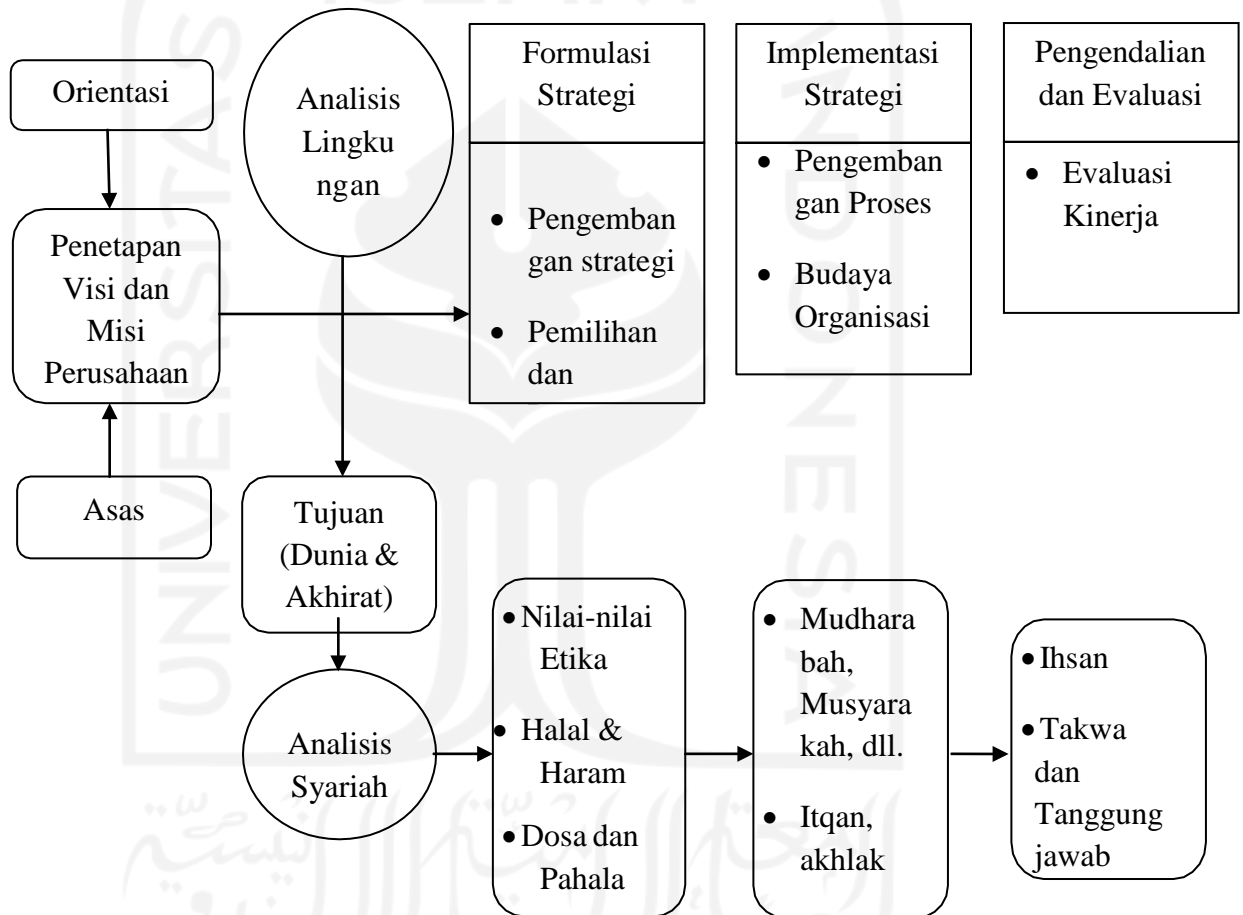
Strategi merupakan dasar untuk mencapai sebuah tujuan tertentu, strategi disusun sedemikian rupa agar apa yang sedang dilakukan dan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan menjadi jelas. strategi adalah aturan untuk pembuatan keputusan dan penentuan garis pedoman strategi juga disebut konsep bisnis perusahaan.



## b. Strategi Perspektif Islam

Strategi dalam perspektif Islam memiliki empat karakter yang membedakan dengan strategi konvensional, yaitu karakter yang ditinjau dari aspek azas, orientasi, motivasi dan strategi.

**Gambar 2.1**  
**Model Strategi Dalam Perspektif Islam**



Sumber: (Usman, 2015)

Dapat dilihat dari model diatas bahwasanya sejak awal penetapan visi, misi dan tujuan telah dilakukan penyesuaian sesuai dengan nilai-nilai Islam, yaitu azas tauhid, orientasi duniawi dan motivasi mardhatillah. Demikian pada tahap pembentukan strategi

sampai dengan tahap implementasinya senantiasa berada dalam koridor nilai-nilai etika dan syariah. Seperti pertimbangan halal dan haram, pahala dan dosa, serta sistem kerja sama bisnis non-ribawi disertai organisasi dan kepemimpinan yang bersifat profesional dan berakhlak baik. Sedangkan dari sisi pengendalian dan evaluasi, diwarnai oleh self-evaluation berupa perilaku ihsan, bertakwa, dan tanggung jawab sehingga melahurkan kinerja terbaik bagi Organisasi atau perusahaan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah metode untuk mengevaluasi, mendidik, memberi kompensasi kepada pekerja dan juga memperhatikan masalah Kesehatan, kesejahteraan, keadilan serta perselisihan ketenagakerjaan mereka (McKenna, 2008). Geroge berpendapat bahwa (1978), Sumber Daya Manusia merupakanll sejumlah praktik operasional yang memiliki tujuan merekrut, menciptakan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sumber Daya Manusia adalah sebuah mekanisme yang mempunyai tujuan untuk menjadi personel eksekutif dan mempertahankan tingkat kesuksesan karyawan yang tinggi melalui berbagai persiapan sumber daya manusia, perekrutan atau rekrutmen, perekrutan, induksi, pelatihan, pertumbuhan pekerjaan, gaji dan tunjangan, dan evaluasi kinerja (Robbins S. P., 2009). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses pertumbuhan bisnis yang menggunakan metode pembentukan modal manusia dan penanganan dalam penggunaannya (Nimalathanan, 2012).

## **b. Fungsi Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Manajemen sumber daya manusia memiliki andil besar dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Secara khusus tujuan manajemen sumber daya manusia dijelaskan oleh (Sedarmayanti, 2007), antara lain:

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan organisasi.
- 2) Meningkatkan serta memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, penegmbanagan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bawah karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan iklim, dimana hubungan produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Mengembangkn lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebuTuhan pihak terkait (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).

- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- 9) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- 10) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

### **c. Fungsi Sumber Daya Manusia Islam**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah mekanisme yang mana manajemen dapat memilih dan menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan juga waktu yang tepat sehingga karyawan dapat membantu lembaga untuk mencapai tujuannya dengan cara yang cepat dan efisien (Robbins S. P., 2000). Konsep yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dapat diimplementasikan ke dalam manajemen sumber daya manusia Islami.

Tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak menempatkan orang di tempat yang tepat dan disaat yang tepat. Tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia menurut (Robbins S. P., 2000) terdiri dari beberapa tahapan. Yang pertama adalah dengan mengevaluasi sumber daya manusia yang ada. Kedua, dengan menilai kebutuhan potensial manusia. Dan ketiga, merancang program untuk menangani kebutuhan tersebut. Dalam tahapan perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan sangat hati-hati dan juga harus didefinisikan secara eksplisit terkait berapa banyak karyawan yang

dibutuhkan, apa peran dan tanggung jawab mereka, dan keterampilan apa yang harus mereka miliki agar dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif (Robbins S. P., 2000).

Perekrutan merupakan proses dimana organisasi menemukan, mengidentifikasi dan menarik pelamar yang mampu mengisi lowongan kerja. Tujuan yang ingin dicapai pada tahapan perekrutan adalah untuk memacu orang yang paling cocok agar mereka melamar pekerjaan. Untuk menemukan orang yang tepat, pihak organisasi dapat memasang iklan pada media elektronik dan percetakan. Umumnya tahapan perekrutan pada sebagian besar organisasi dilakukan oleh manajer sumber daya manusia. Tahapan ini harus dilakukan dengan adil dan keputusan yang diambil juga harus dengan bijak dengan tujuan agar kandidat yang akan dipekerjakan merupakan kandidat yang paling cocok untuk pekerjaan itu. Oleh karena itu, Islam menuntut agar orang yang bertanggung jawab dalam perekrutan adalah orang yang amanah, jujur, dan saleh (Junaidah, 2009).

Dalam Islam, orang saleh didefinisikan sebagai orang yang menjalankan perintah Allah seperti shalat, puasa, zakat, dan rukun Islam lainnya. dan juga menjauhi larangan-Nya. Oleh karena itu, orang yang bertanggung jawab atas perekrutan harus orang yang amanah dan jujur agar proses perekrutan dapat dilakukan secara setara dan perlakuan yang diberikan akan sama untuk seluruh pemohon. Seorang pekerja muslim yang menjalankan kewajibannya mencerminkan bahwa dia merupakan seorang yang akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada dia karena dia juga bertanggung jawab kepada Allah dan perintah-Nya.

Seleksi merupakan sebuah metode untuk menyaring para pencari kerja dengan tujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih adalah kandidat yang memenuhi syarat (Robbins S. P., 2000). Seleksi

merupakan salah satu tahap yang sangat penting dan juga kompleks. Hal tersebut dikarenakan banyaknya calon pelamar yang bersaing demi mendapatkan posisi yang diinginkan, sehingga seringkali penyeleksi dihadapkan oleh banyaknya kandidat untuk dipilih pada saat proses penyaringan (Junaidah, 2009). Disamping itu, favoritisme dan nepotisme juga dapat memengaruhi keputusan seleksi. Oleh karena itu merupakan satu hal yang penting bagi manajer muslim agar memahami dan menggunakan pedoman Al-Qur'an untuk menghindari sifat favoritisme, nepotisme, dan juga diskriminasi (Robert, 2000). Menurut (Weir, 2005) faktor kunci yang dapat memengaruhi proses pemilihan pekerja di negara-negara muslim kontemporer adalah jaringan pasangan. Nabi Muhammad SAW pada masa kepemimpinannya menolak teman dekatnya, Abu Zarr untuk menjadi gubernur dan dengan ramah mengatakan kepada Abu Zarr bahwa Abu Zarr lemah (tidak fit untuk bekerja). Perekrutan pekerja dalam Islam harus didasarkan pada empat konsep. Keadilan merupakan prinsip yang pertama. Dalam hal ini yaitu keadilan dalam penanganan atau penempatan seseorang pada tempatnya (Junaidah, 2009).

Orientasi merupakan tahap pengenalan karyawan baru ke dalam pekerjaannya dan organisasi (Robbins S. P., 2000). Pada tahap ini, karyawan mendapat kesempatan untuk mengenali lingkungan kerja dan juga rekan-rekan kerja yang berada dalam satu organisasi. Waktu pelaksanaan orientasi pada tiap organisasi memiliki rentang waktu yang berbeda-beda tergantung berapa banyak karyawan baru yang diterima. Pada saat orientasi, karyawan memperoleh beberapa informasi penting yang berguna untuk kepentingan kerja di kemudian hari. Karyawan juga dapat mempelajari aturan dan memahami ekspektasi perusahaan sejak awal (Robbins S. P., 2000). Oleh karena itu, merupakan hal penting bagi sebuah lembaga Islam dan manajer

sumber daya manusia dalam menjalankan salah satu perannya dalam hal pengembangan staf, perusahaan dan juga klien. Manajemen kinerja adalah kerangka sistematis untuk menetapkan harapan pekerjaan, mengukur kinerja dan memberikan masukan kepada pekerja untuk menginspirasi, meningkatkan dan mempertahankan kinerja dan memberikan masukan kepada pekerja untuk menginspirasi, meningkatkan dan mempertahankan kinerja mereka (McKenna, 2008).

(Ali, 2014) menyatakan bahwa, seorang muslim adalah seseorang yang percaya pada hari kiamat, penebusan, hari pembalasan, dan pengakuan pahala dan dosa. Ali menyatakan bahwa seluruh perbuatan manusia di dunia ini akan dimintai pertanggung jawabannya pada hari kebangkitan nanti. Islam mengajarkan umatnya untuk melakukan pekerjaannya tanpa kelalaian dan dengan integritas dan kompetensi yang terbaik. Kompetensi dan integritas merupakan dua tolak ukur yang dapat menjadikan seorang pekerja menjadi pekerja yang unggul. Selain itu, efisiensi kerja juga perlu di perhatikan. Berdasarkan persyaratan atau kompetensi yang sesuai dengan integritas berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang menekankan perilaku yang dapat diukur (Ali, 2014).

Salah satu metode yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia adalah pendidikan. Jika efisiensi sumber daya meningkat maka dampak yang akan diberikan kepada perusahaan juga akan meningkat sehingga perusahaan akan mejadi lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga penting dilakukan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah. Islam menganjurkan untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengetahuan yang dimaksud meliputi pengetahuan umum yang akan meningkatkan keimanan dan praktik keagamaan

manusia. Islam menganggap pekerjaan sebagai elemen penting dari kesuksesan manusia dalam hidupnya, bukan hanya mendorong manusia untuk bekerja, akan tetapi juga memotivasi manusia untuk mencari kesempurnaan dan keunggulan dalam semua yang mereka lakukan (Junaidah, 2009). Oleh karena itu, pekerja harus bekerja dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan agar mencapai kesempurnaan dan kesuksesan bagi dirinya, masyarakat, dan yang terpenting adalah sebagai bekal untuk kehidupan akhirat. Dengan demikian, wajib bagi umat Islam untuk mencari ilmu dan kesempurnaan dalam berprestasi (Hoque, 2011).

(Ali, 2014) menyatakan bahwa Alquran mengakui perbedaan jajaran karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Al-Quran 46:19). (Asnawi, 2011) menjelaskan bahwa sebagian pekerja memerlukan keterampilan khusus, sedangkan sebagian lainnya memerlukan pekerjaan manual. Hasil dan gaji setiap pekerja mungkin berbeda. Hak atas tanah majikan dari pekerja yang hanya berhak atas kompensasi yang disepakati bersama. Perampasan segala sesuatu di atas upah yang ditentukan mengarah pada ketidakjujuran atau pencurian, yang dilarang dalam Islam (Asnawi, 2011). Seperti yang dikemukakan (Hoque, 2011), bahan kerja diberikan kepada pekerja sehingga dia harus merawatnya. Pada akhirnya, gaji dan pensiun akan cukup untuk menopang kehidupan yang sehat (Hoque, 2011).

### **3. Etos Kerja**

#### **a. Pengertian etos**

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok



bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Tasmara, 2002).

Etika adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang di dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang baik di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja (sinungan, 2009).

#### **b. Pengertian Kerja**

Makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah) atau dengan kata lain dapat juga di katakana bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos

kerja terbaik (sinungan, 2009). Sebagaimana firman-Nya (Qs. Saba'[34]: 13:

الشُّكْرُ عِبَادِي مِّنْ قَلِيلٍ شُكْرًا دَاوُدَ أَلْ إِعْمَلُوا

Artinya: Bekerjalah hai keluarga (Raja dan Nabi) Daud sebagai ungkapan syukur (kepada Allah). Sayangnya sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodradnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004).

### c. Konsep Etos Kerja

Etos kerja secara umum memiliki pengertian sebagai semua kebiasaan baik mencakup disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus diterapkan di tempat kerja. Seseorang yang tidak memiliki etos kerja yang baik akan berdampak tidak baik juga pada kinerja yang ia lakukan. Tanpa etos kerja yang baik, seseorang akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampaknya akan berpengaruh buruk terhadap produktivitas perusahaan.

Menurut (Sinamo, 2005) berpendapat bahwa etos kerja merupakan seperangkat kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikator pada etos kerja

menurut Sinamo adalah penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berdisiplin, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

#### **d. Tolak Ukur Etos Kerja**

(Suparman, 2008) berpendapat bahwa tanda-tanda seorang individu atau sebuah organisasi yang mempunyai etos kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki penilaian yang positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan terhadap kerja, sebagai suatu hal amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna terhadap kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5) kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

#### **4. Etos Kerja Islami**

##### **a. Konsep Etos Kerja Islami**

Etos kerja Islam adalah kebiasaan manusia dalam bekerja yang terpancar dari keimanan/aqidah Islam yang menjadi dasar sikap hidup seseorang (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004). Menurut (Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami, 2002) tentang definisi etos kerja Islam adalah sikap bekerja yang sesuai dengan syariat Islam sehingga dalam pelaksanaannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena sudah diyakini sebagai suatu hal yang baik dan benar (Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami, 2002).

Pada hakikatnya etos kerja Islam adalah bagian dari konsep Islam tentang manusia dilihat dari definisi etos kerja yang merupakan

proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan kompleks. Terbentuknya etos kerja dipengaruhi dan dibentuk oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Dampaknya akan mempengaruhi rasa semangat dalam diri seseorang yang kemudian membedakannya dengan orang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seorang khalifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif (azizi, 2005).

Islam merupakan agama yang menghargai kerja keras. Hal tersebut dapat dilihat melalui ayat-ayat pada Al-Qur'an. Salah satunya adalah ayat yang tercantum pada surat Az-Zumar ayat 39:

ط  
عَامِلٌ إِذِي مَكَانَتِكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا قَوْمِ يَا قُل  
تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ

Artinya: “Katakanlah, hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya Aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui.”

Hal yang dapat dipelajari dari ayat tersebut adalah:

1. Al-Qu'an merupakan petunjuk dan pedoman yang sempurna bagi manusia.
2. Seluruh makhluk hidup akan Kembali kepada Allah SWT serta akan dimintai pertanggung jawabannya di akhirat nanti. Dan walaupun manusia tersebut memiliki banyak dosa, Allah melarang hamba-Nya untuk berputus asa terhadap rahmat Allah SWT.

Etos kerja Islam berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW. Allah SWT senantiasa memberi ampunan kepada

hambanya yang memiliki banyak dosa jika ia mau berusaha dengan bersungguh-sungguh dalam meminta ampunan kepada-Nya dan juga tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan dengan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya. Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Seorang muslim harus memberikan usaha yang semaksimal mungkin dalam setiap urusannya. Kunci etos kerja Islam adalah kebebasan individu dalam memilih sector kerja mana yang terbaik menurut kemampuannya selama masih sesuai dengan syariat agama Islam. Hal tersebut akan menjadi modal awal setiap individu guna memperkuat etos kerja.

#### **b. Terbentuknya Etos Kerja Islami**

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja. Selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar ini (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004). Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup yang mendasar dengan baik atau pengembangan potensi dirinya disertai dengan kesadaran yang mantap ataupun kurang mantap. Sehingga sikap mendasar itu bisa menjadi sumber motivasi dalam pembentukan karakter, kebiasaan, atau budaya kerja tertentu.

Etos kerja diawali pada pembentukan keteladanan dimana disadari atau tidak disadari namun hampir setiap perilaku seseorang/pengusaha menjadi sorotan dan setiap orang mempunyai penilaian-penilaian tertentu yang mungkin sama atau berbeda terhadap gerak gerik seseorang/pengusaha. Penilaian tersebut bisa saja positif atau negatif (M. Syahrial Yusuf, 2010). Untuk memberikan keterangan lebih jelas

bagaimana etos kerja manusia terbentuk, baik yang tanpa keterlibatan agama maupun yang bersifat Islami secara sederhana (tanpa menyertakan faktor-faktor yang mempengaruhi).

### **c. Karakteristik Etos Kerja Islam**

Karakteristik etos kerja Islam didasarkan pada konsep iman dan amal shaleh. Yang membedakan etos kerja dalam Islam dengan etos kerja yang lain adalah terletak pada landasannya. Etos kerja Islam menggunakan Al-Qur'an sebagai landasan utama. Karakteristik-karakteristik etos kerja Islam dapat dirumuskan sebagai berikut (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004):

#### **1) Kerja merupakan penjabaran Aqidah**

Kerja berlandaskan nilai beribadah hanya kepada Allah SWT adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalikan dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya (Tasmara, 2002).

Manusia dikendalikan tidak dikendalikan oleh fisiknya, namun oleh sesuatu yang bersifat batin yang ada di dalam dirinya. Keyakinan dalam dirinyalah yang memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku manusia. Faktor agama memang tidak menjadi syarat timbulnya etos kerja tinggi seseorang. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya orang yang tidak beragama yang memiliki etos kerja yang baik. Tetapi berdasarkan teori tersebut di atas, orang tersebut pasti memiliki keyakinan, pandangan atau sikap hidup tertentu yang menjadi pemancar bagi etos kerja yang baik tersebut. Ajaran agama dapat menjadi salah satu faktor penyebab timbulnya keyakinan, pandangan, sikap hidup mendasar yang

menyebabkan etos kerja tinggi manusia terwujud. Ciri-ciri seseorang yang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah:

- a) dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam.
- b) Berperilaku sewajarnya
- c) Teguh pendirian
- d) Menjalankan kewajiban dengan rasa tanggung jawab
- e) Memiliki motivasi dalam hidup terutama motivasi ibadah dan hasrat untuk memperoleh kehidupan yang baik di akhirat nanti.

Demikian juga tinggi atau rendahnya etos kerja seorang muslim akan sangat tergantung kepada keyakinannya (imannya) kepada Allah SWT. Semakin tinggi dan semakin berkualitas keimanannya kepada Allah, maka akan melahirkan sebuah sikap yang ingin berusaha untuk dapat memahami apa yang menjadi keinginan Allah yang ditunjukkan dalam al-qur'an, sunnah, untuk dijadikan pedoman dan tuntunan hidupnya di dunia, yang ditampilkan dalam kehidupan kesehariannya. Keimanan seorang muslim yang kokoh kepada Allah juga akan menjadikan al-quran menjadi satu-satunya pedoman hidup baik dalam beraqidah, beribadah, bermuamalah maupun berahlak dalam kehidupan bermasyarakat.

## **2) Bekerja dilandasi oleh ilmu**

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja Islami sekaligus menjadi sumber

nilai (Membudayakan etos kerja islami/ , 2002).

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi pemahaman yang tidak proporsional. jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memainkan peranan urgen bagi yang lain.

Ciri-ciri seseorang yang bekerja dengan dilandasi ilmu adalah:

- a) Mampu membedakan sesuatu yang baik dan buruk, benar dan salah.
- b) Menyukai efisiensi dan efektivitas kerja
- c) Displin

### **3) Bekerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi**

Orang beretos kerja Islam menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaikbaiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang ia imani. Ayat-ayat Al-Qur`an dan Hadi-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja.

Dalam meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efesien,



percaya diri, dan mandiri

Bekerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi itu juga serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Ciri-ciri seseorang yang menganggap bahwa kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiah serta mengikuti petunjuk-Nya, yaitu:

- a) Memiliki jiwa social dan demokratis
- b) Mengembangkan kreativitas
- c) Tawakkal kepada Allah SWT
- d) Memiliki sikap hidup kritis

#### **d. Persamaan dan Perbedaan Etos Kerja Konvensional dan Etos Kerja Islami**

Persamaan etos kerja non agama dan etos kerja Islami dapat dilihat sebagai berikut (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004):

- 1) Etos kerja non agama dan etos kerja Islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan etos kerja Islami dalam hal ini identik dengan sikap hidup mendasar demikian.
- 2) Keduanya sama-sama timbul karena motivasi.
- 3) Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.
- 4) Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks.

Perbedaannya dapat dilihat sebagai berikut (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004):

**Tabel 2.1 Perbedaan Etos Kerja Non-Agama dengan Etos kerja Islami**

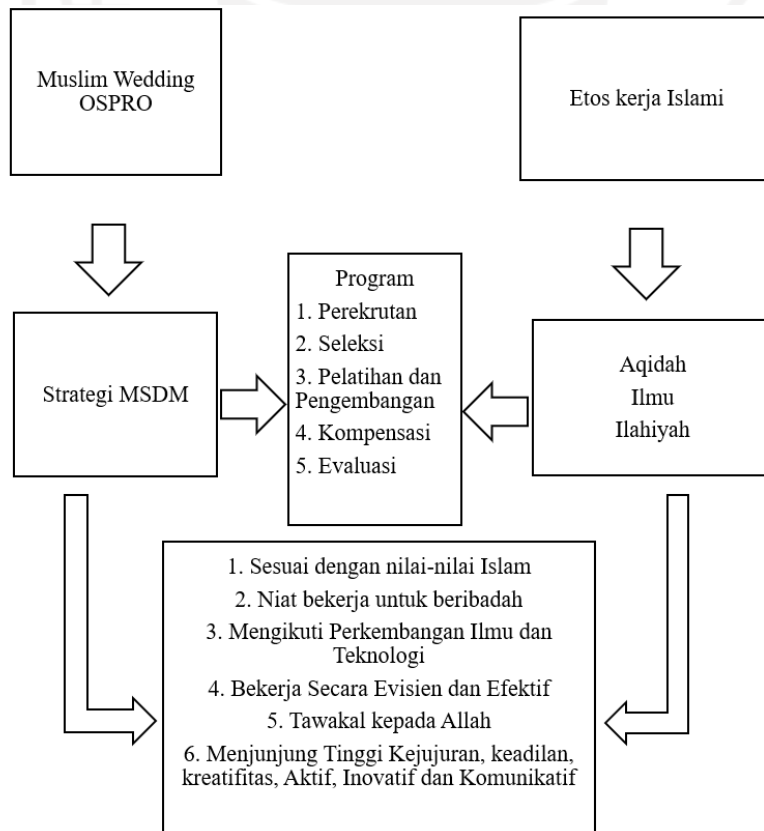
Etos Kerja Non-Agama	Etos Kerja Islami
Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan/pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu)	Sikap individu mendasar terhadap kerja di sini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja secara proporsional. Akal berfungsi sebagai alat pemaham wahyu.
Tidak ada iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu. Akal di sini berfungsi sebagai sumber selain alat.
Motivasi muncul dari akal dan pandangan hidup/nilai-nilai kehidupan yang dianut.	Motivasi berangkat dari niat beribadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrowi.
Etika kerja berdasarkan akal dan/pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal berbentuk aqidah Islam sehubungan dengan kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang timbul dari sikap hidup yang mendasar terhadap kerja. Sedangkan bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya timbul dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu berkerjasama dengan akal. Dengan demikian, terbentuknya etos kerja Islami melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut ini :

**Gambar 2.2 Kerangka berpikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Metode penelitian kualitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa narasi yang bersumber dari aktivitas wawancara, pengamatan, pengalihan dokumen. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan temuan dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2017).

Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif, seperti mengolah data transkrip wawancara. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif menekankan catatan dengan deskripsi kalimat yang rinci, lengkap, mendalam, yang menggambarkan situasi sebenarnya guna mendukung penyajian data. Penulis berupaya menganalisis data dengan berbagai nuansa sesuai dengan bentuk aslinya seperti pada waktu dicatat atau dikumpulkan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Wedding Organizer OSPRO yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja No.96A, Kota Yogyakarta.

### C. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Adapun terkait waktu penelitian, penelitian dilakukan secara bertahap, yakni dari pengajuan judul dan pembuatan proposal, seminar proposal, kemudian dilanjutkan penelitian atau pencarian data, dan tahap terakhir adalah menumpulkan hasil penelitian. Semua rangkaian penelitian dilaksanakan selama bulan Januari 2022 dan berakhir pada April 2022

### D. Obyek Penelitian

Objek penelitian diartikan sebagai suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Obyek penelitian ini mengenai analisis strategi manajemen sumber daya manusia muslim Wedding Organizer OSPRO ditinjau berdasarkan konsep etos kerja Islami.

### E. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau berjumlah 11 orang yang ada di Wedding Organizer OSPRO. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria sebagai pegawai yang terlibat dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan demikian sampel penelitian berjumlah 4 orang, yakni:

**Tabel 3.1 Daftar Sampel Penelitian di Wedding Organizer OSPRO**

Nama	Jabatan
Adityadarma	Owner & Manajer SDM OSPRO
Muhtadi Dira	Owner & Manajer Operasional

Rahmat	OSPRO
Galuh Agita	Manajer Operasional OSPRO
Rike Dwi	Karyawan OSPRO

#### **F. Sumber Data**

Data merupakan bahan keterangan mengenai objek penelitian yang diperoleh pada lokasi penelitian. Sumber data merupakan seluruh hal yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Burhan, 2010). Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah menganalisa strategi manajemen sumber daya manusia muslim berdasarkan konsep etos kerja Islami pada OSPRO Wedding Organizer. Sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis data, diantaranya:

1. Data primer, yang merupakan data utama berupa data observasi yang di dapat dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak informan yaitu OSPRO Wedding Organizer.
2. Data sekunder, yang merupakan data yang bersumber dari literatur kepustakaan yaitu berupa sumber Al-Qur'an, Hadits, kitab-kita, kumpulan dokumen atau literatur, internet, surat kabar, jurnal dan lain sebagainya guna mendukung riset objek pada penelitian ini.

#### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

a) Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancara (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Teknik wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti adalah wawancara bertahap dimana jadwal wawancara telah diatur dan peneliti melakukan wawancara sesuai dengan jadwal yang telah ada.

b) Observasi

Observasi memiliki tujuan agar data yang di dapat dari objek penelitian dapat dilihat secara dekat dengan gambaran yang lebih luas terkait strategi manajemen sumber daya manusia muslim berdasarkan konsep etos kerja Islami. Observasi dilakukan dengan mendatangi secara langsung objek penelitian (Sugiyono, 2014).

c) Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumentasi merupakan jenis pengumpulan data dengan menggunakan gambar atau foto, sebagai bukti fisik pelaksanaan penelitian. Dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang telah tersedia, seperti laporan kegiatan yang berkaitan dengan desa, dokumen resmi, catatan, tulisan, serta buku yang terkait dengan obyek yang diteliti. Oleh karena itu penting bagi peneliti untuk menggali data dari media cetak yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini menggunakan Teknik dokumentasi untuk mencari data terkait strategi manajemen

sumber daya manusia muslim Wedding Organizer OSPRO ditinjau berdasarkan konsep etos kerja Islami.

## H. Definisi Konseptual Variabel dan Devinisi Operasional Variabel

Menurut (Suryabrata, 1998) variabel adalah segala sesuatu yang akan dijadikan obyek penelitian atau variabel penelitian bisa juga dikatakan faktor-faktor dalam peristiwa yang akan diteliti. Sehingga dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia OSPRO.

Konseptual variabel adalah bersifat abstraksi, yang dijelaskan dengan kata-kata yang akan membantu pemahaman. Sedangkan definisi dari operasional variabel adalah terdiri dari sekumpulan cara bagaimana mengukur variabel yang telah ditentukan secara konseptual (Russel, 2000).

**Tabel 3.2 Variabel Definisi Konseptual dan Variabel Devinisi Operasional**

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Strategi Indikator teori (David, 2004) Manajemen Sumber Daya	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia OSPRO Menggunakan Indikator teori MSDM	Requitmen	Proses recruitment yang adil
		Seleksi	Terciptanya pekerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan



Manusia OSPRO	(Robbins S. P., 2000)	Pelatihan dan pengembangan	Menciptakan pekerja yang unggul
		Kompensasi	Terciptanya keadilan dan kesejahteraan
		Evaluasi	Terciptanya pekerja yang disiplin, efektif dan efisien
	Etos kerja Islam menggunakan Indikator teori (Asifudin, Etos Kerja Islami, 2004)	Aqidah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai dengan nilai-nilai Islam.</li> <li>2. Menanamkan motivasi bekerja untuk ibadah.</li> </ol>
		Ilmu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengikuti perkembangan</li> </ol>

			<p>n ilmu dan teknologi.</p> <p>2. Bekerja secara efisien dan efektivitas.</p>
		Ilahiyah	<p>1. Tawakal kepada Allah.</p> <p>2. Menjunjung tinggi kreatifitas, kejujuran, adil, aktif, inovatif dan komunikatif</p>

### **I. Instrument Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif peneliti akan menjadi instrumen sekaligus orang yang akan mengumpulkan data. Selain itu ada instrumen lain yang hanya sebatas dijadikan sebagai fungsi mendukung dalam penelitian, seperti *handphone*, pedoman wawancara, alat tulis, dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai keberhasilan dalam pengumpulan data. Maka dari itu, kehadiran peneliti sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena mengharuskan peneliti berinteraksi langsung dengan subyek yang akan diteliti yang ada di obyek penelitian.

**Tabel 3.2 instrumen penelitian**

	<b>Aspek</b>	<b>Instrumen Penelitian</b>
Untuk Owner dan Manajer SDM	MSDM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana OSPRO merencanakan MSDM dalam mencapai tujuan perusahaan?</li> <li>2. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses rekrutmen ?</li> <li>3. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses seleksi ?</li> <li>4. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?</li> <li>5. Bagaimana OSPRO dalam menentukan besaran kompensasi ?</li> </ol>
	Etos Kerja Islami	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Apakah OSPRO menanamkan niat bekerja untuk ibadah kepada karyawan? Jika iya bagaimana?</li> <li>7. Bagaimana cara OSPRO dalam menciptakan pekerja yang aktif, inovatif dan komunikatif?</li> <li>8. Bagaimana OSPRO mengajarkan kepada karyawan bekerja seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi?</li> </ol>

		<p>9. Bagaimana OSPRO dalam memberikan atau menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan agar efektif dan efisien?</p>
Untuk karyawan	MSDM	<p>10. Apakah OSPRO menjalankan MSDM sesuai dengan tujuan perusahaan? Bagaimana?</p> <p>11. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses rekrutmen ?</p> <p>12. Apakah OSPRO adil dan amanah dalam proses seleksi?</p> <p>13. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?</p> <p>14. Apakah OSPRO telah memberikan kompensasi dengan adil ?</p>
	Etos kerja Islami	<p>15. Apakah anda menanamkan niat bekerja untuk ibadah?</p> <p>16. Apakah anda bekerja secara aktif inovatif dan komunikatif? Jika iya bagaimana?</p> <p>17. Apakah anda bekerja dengan mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi? Jika iya bagaimana?</p> <p>18. Apakah anda bekerja secara</p>

		<p>efektif dan efisien?</p> <p>19. Pengalaman dan pelajaran berharga apa saja yang anda dapatkan selama bekerja di OSPRO?</p> <p>20. Apakah selama bekerja di OSPRO meningkatkan kualitas kerja anda? Bagaimana contohnya?</p>
--	--	--

#### J. Teknik Analisis Data

Analisa data kualitatif yang dilaporkan dalam artikel jurnal dan buku ilmiah menjadi model analisis yang umum digunakan. Menganalisis berdasarkan tema atau perspektif tertentu dan melampaui model analisis yang sudah lazim dengan beberapa prosedur yaitu melalui langkah-langkah berikut (Creswell, 2010): Proses Analisis data Penelitian Kualitatif dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Mempersiapkan dan mengolah data untuk dianalisis. Tahapan proses ini adalah dilakukan dengan menggunakan transkrip wawancara, *scanning* data, transkrip data dan menyusun data.
2. Membaca data secara keseluruhan langkah awal yang dilakukan pada tahapan ini yaitu dengan membangun *general sense* atas informasi yang telah ditetapkan.
3. Menganalisis secara detail dengan cara meng-*coding* data. Pada proses ini peneliti akan mengkombinasikan yang telah didapat dengan kategori yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Menerapkan proses coding untuk mendeskripsikan *setting*.

Orang-orang, kategori dan tema yang akan dianalisis.

5. Menunjukkan hasil deskripsi dan kemudian akan disajikan kembali menggunakan narasi atau berupa laporan kualitatif.
6. Langkah yang terakhir adalah dengan menginterpretasikan atau makna data.

Pengolahan dan analisis data penelitian akan menggunakan data yang akan dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif, karena data yang didapatkan berbentuk hasil cek list wawancara secara langsung di lapangan atau data primer. Hasil data akan di analisis berdasarkan data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Kemudian analisis akan dilakukan secara interaktif (saling berhubungan) terhadap teori yang telah ada berdasarkan konsep etos kerja Islami yang berlangsung secara terus menerus sehingga ditemukan jawab dari rumusan masalah.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Data Perusahaan

- a) Nama Perusahaan : PT ORBIT SEMESTA PERSADA
- b) Alamat Perusahaan : Jl. Sisingamangaraja No.96A, kota Yogyakarta, DI Yogyakarta, Indonesia.
- c) Izin Operasional :  
Nomor : AHU-0004770.AH.01.09  
Tanggal : 17 Januari 2014
- d) E-mail : OSPROEO@gmail.com
- e) Website : [www.OSPROjogja.com](http://www.OSPROjogja.com)

##### 2. Sejarah OSPRO

Sejarah berdirinya OSPRO berawal menjadi *event organizer* dalam acara *training Emotional and Spiritual Quotient (ESQ) 165* dan OSPRO memegang lisensi *training ESQ 165*, sehingga jika ESQ 165 ingin mengadakan acara *training* di Yogyakarta maka OSPRO yang akan menjadi penanggung jawab acara tersebut. OSPRO sendiri telah memiliki lisensi *training ESQ 165* dari tahun 2003 sampai 2011, 8 tahun berjalan sebagai pemilik lisensi *training ESQ 165* OSPRO mampu menjalankan amanah dengan baik. Pada tahun 2010 ada tamu OSPRO yang akan menikah dan ingin menggunakan jasa OSPRO untuk merancang acara pernikahannya dan di tahun 2011 untuk pertama kalinya OSPRO memegang amanah menjadi *wedding organizer* dan berjalan lancar sesuai rencana.

Pada akhirnya OSPRO memutuskan untuk membuka jasa *wedding organizer* ditahun 2011, dikarenakan basic awal OSPRO dari *training ESQ* yang mana notabene nya 100% ajarannya Islam maka secara tidak langsung OSPRO memutuskan dan berikhtiar membuat *wedding Organizer* khusus Muslim yang benar-benar berbeda dari lainnya. Sehingga dalam rangkaian acara dan pelaksanaannya mengikuti ajaran Islam dan sunnah Rasulullah SAW. Begitupun untuk seluruh karyawan OSPRO wajib Muslim. Bahkan untuk *vendor* yang digunakan adalah *vendor* milik Muslim, termasuk segala jenis sistem keuangan seperti pembayaran dari *klien* kepada OSPRO dan dari OSPRO kepada *vendor* semuanya diusahakan sesuai dengan ajaran agama Islam (Aditiyadarma, Sejarah OSPRO, 2022).

Visi dan Misi OSPRO sebagai Berikut (OSPRO, 2022):

**a) Visi**

Menjadi media dakwah Islam terbesar yang berdaya saing global melalui acara pernikahan pada tahun 2025.

**b) Misi**

- 1) Menjadi reverensi wedding Islam di indonesia pada tahun 2019
- 2) Menjaga nilai-nilai Islam dalam merencanakan setiap acara pernikahan tanpa mengesampingkan kreatifitas.
- 3) Memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pengguna jasa OSPRO sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah.

### **3. Gambaran Umum OSPRO**

**a. OSPRO Muslim wedding Organizer**

Mengadakan acara pernikahan memang bukan suatu hal yang mudah. Banyak yang harus di persiapkan mulai dari mengurus surat-surat administrasi di tingkat desa sampai kecamatan dan Kantor



Urusan Agama (KUA), membuat panitia keluarga, koordinasi dengan para vendor catering, dekorasi, tata rias dan lain-lain. Tentu saja semua itu menyita energi, biaya dan waktu.

Mempersiapkan acara pernikahan tentu membutuhkan orang yang berpengalaman, mulai dari memilih gedung, catering, dekorasi, tata rias, sampai dengan membuat susunan acara pernikahan tersebut. OSPRO sebagai Muslim Wedding Organizer siap untuk membantu calon pengantin dalam merancang acara pernikahan agar terlaksana dengan hikmat, lancar dan sempurna. OSPRO merupakan usaha di bidang jasa perencanaan, pengarah, dan pelaksana untuk pernikahan Muslim di Yogyakarta (OSPRO, 2022).

#### **b. Perbedaan OSPRO**

OSPRO merupakan Muslim Wedding Organizer dan hanya menerima klien atau calon pengantin Muslim dengan menghidupkan kembali sunah-sunah Rasul seperti pemisah pengantin wanita saat ijab qabul, doa pertemuan mempelai saat suami menyentuh ubun-ubun istri untuk pertama kali dan lain-lain (OSPRO, 2021).

#### **c. Sistem kerja OSPRO**

Sistem kerja OSPRO dimulai ketika tandatangan kontrak dengan klien. Mengapa demikian? karena memegang demikian yang diajarkan Rasulullah saw ada akad atau kontrak kerja sebagai panduan bagi OSPRO maupun klien untuk bergerak lebih lanjut.

Mulai dari perencanaan konsep pernikahan, pendampingan pra dan pasca pernikahan, mengatur kerja vendor, dan tentunya budget controlling, dimana OSPRO membantu memanager pengeluaran sampai yang paling detail sehingga tidak ada biaya yang terbuang sia-sia (OSPRO, 2022).

#### **d. Detail jasa WO / wedding Planner**

Pra- acara / persiapan acara pernikahan (OSPRO, 2022):

- 1) Unlimited konsultasi: konsep acara, susunan acara, layout acara, budgeting, pilihan vendor, pilihan venue, pilihan busana dll.
- 2) Jasa konsultasi persiapan acara pernikahan melalui pertemuan tatap muka, dan/atau melalui media online.
- 3) Merancang susunan acara, dan layout acara, lalu disusun menjadi buku panduan.
- 4) Koordinasi dengan panitia dan vendor yang telah ditentukan oleh klien.
- 5) Follow up order vendor
- 6) Koordinasi dengan pihak gedung / pemilik lokasi acara, perihal sarana dan fasilitas yang akan digunakan dan disediakan.
- 7) Koordinasi diadakanya pertemuan antara panitia, vendor, dan keluarga.
- 8) Menyusun agenda / timeline keperluan calon pengantin (fest food, fitting busana, konsultasi vendor dekorasi, dll.
- 9) Mempresentasikan / memaparkan teknis pelaksanaan acara kepada keluarga, panitia, dan vendor.
- 10) Gladi resik dan memberi gambaran seluruh prosesi acara kepada calon pengantin serta orang tua.

Plaksanaan H-1 dan hari H (OSPRO, 2022):

- 1) *Morning calls* (akad nikah dan resepsi)
- 2) Koordinasi selama masa persiapan acara
- 3) Memastikan sarana dan fasilitas gedung / lokasi acara sudah tersedia dengan baik untuk mendukung kelancaran acara.

- 4) Mengawasi dan mengontrol kegiatan rias pengantin, rias keluarga. Dan rias panitia supaya tepat waktu.
- 5) Mengawasi dan mengontrol setting / persiapan vendor dekorasi berikut tata letaknya sesuai dengan layout yang telah disepakati.
- 6) Mengawasi dan mengontrol setting / persiapan vendor catering berikut perlengkapan dan fasilitas makanan yang akan disajikan.
- 7) Mengawasi dan mengontrol setting / persiapan vendor penunjang lain seperti dokumentasi, hiburan, sound system, MC dan lainnya.
- 8) Koordinasi setiap tahapan acara dari persiapan sampai dengan pelaksanaan, seperti briefing acara kepada panitia/keluarga, memastikan posisi penempatan penerima tamu dan among tamu, dan semua posisi yang terkait dalam rangkaian acara.
- 9) Pasang *name sign* di seluruh tempat duduk yang ditempati oleh praga acara.
- 10) Pasang *sign board* / papan petunjuk diseluruh area acara (nama kedua pengantin, pintu masuk, pintu keluar, area keluarga, area VIP, dll).
- 11) Menyediakan teks keperluan acara (ijab-qobul, pasrah tampi, sambutan keluarga, permohonan restu calon pengantin, dll).
- 12) Briefing dan koordinasi seluruh pendukung acara (keluarga, KUA, vendor, panitia).

**e. *Profesional crew OSPRO* saat pelaksanaan**

Tugas dan tanggung jawab *crew* OSPRO saat Pelaksanaan (OSPRO, 2022):

- 1) Koordinator (akad, resepsi)
  - a) Bertanggung jawab atas kerja tim secara keseluruhan
  - b) Bertanggung jawab atas jalannya acara sesuai dengan susunan acara yang telah disepakati bersama

- 2) Pengawas Rias Pengantin Dan Orang Tua (akad, resepsi)  
Memastikan ketepatan waktu rias pengantin dan orang tua.
- 3) *Personal Assistant* / Pendamping Pengantin (akad, resepsi)
  - a) Mengarahkan pengantin selama acara berlangsung
  - b) Memenuhi kebutuhan pengantin dari mulai persiapan acara sampai dengan acara selesai
  - c) Koordinasi dengan vendor rias untuk memastikan kebutuhan pengantin
- 4) *Personal Assistant* / Pendamping Orangtua Pengantin (akad, resepsi)
  - a) Mengarahkan orang tua pengantin selama acara berlangsung
  - b) Memenuhi kebutuhan orang tua pengantin selama acara berlangsung
  - c) Koordinasi dengan vendor rias untuk memastikan kebutuhan orang tua
- 5) Pendampingan Keluarga Mempelai Pria Dan Wanita (akad, resepsi)
  - a) Mengarahkan keluarga mempelai pria dan wanita supaya dapat mengikuti keseluruhan rangkaian acara
  - b) Memastikan keluarga yang bertugas dapat menempati posisi sesuai tugasnya
- 6) Pengawas Rias Keluarga dan Pria (akad, resepsi)
  - a) Mengontrol dan mengawasi kegiatan di ruang rias, meliputi rias keluarga dan panitia
  - b) Memastikan ketepatan waktu rias keluarga dan panitia
- 7) Perlengkapan (akad, resepsi)  
Memastikan semua perlengkapan dapat berfungsi dengan baik meliputi sound system, dekorasi, AC, tenda, kursi dan lainnya
- 8) Pendampingan Protokoler / Informan Tamu VIP

- a) Bekerja sama dengan protokoler / informan tamu VIP yang di tunjuk oleh pihak keluarga
  - b) Mengidentifikasi kehadiran tamu VIP
- 9) Pendamping Operator FOH (akad, resepsi)**
- a) Memberi arahan kepada operator sound system, operator lighting, operator live streaming, agar semuanya berjalan tanpa kendala
  - b) Memastikan lagu / background dimainkan sesuai permintaan pengantin dan sesuai konsep
- 10) Time Keeper (akad, resepsi)**
- a) Memastikan susunan acara berjalan tepat waktu sesuai detail rundown
  - b) Memberi arahan durasi waktu kepada seluruh tim / praga acara / panitia yang bertugas
- 11) Runner Tamu VIP (akad, resepsi)**
- Mendampingi dan mengarahkan tamu VIP melalui jalur khusus menuju ke pelaminan
- 12) Stopper Bawah (akad, resepsi)**
- Bertugas untuk menghentikan sementara aliran tamu umum pada saat tamu VIP akan naik ke pelaminan
- 13) Stopper Naik (akad, resepsi)**
- a) Bertugas untuk membantu tamu yang kesulitan naik pelaminan
  - b) Memastikan pengantin dan keluarga yang berada yang berada di pelaminan terlayani dengan baik
  - c) Memenuhi kebutuhan pengantin dan orang tua selama berada di pelaminan
- 14) Stopper Turun (akad, resepsi)**

- a) Koordinasi dengan vendor photography untuk memosisikan tamu/keluarga/panitia yang berfoto di pelaminan sehingga dapat menghasilkan foto yang baik
- b) Membantu tamu yang kesulitan turun pelaminan
- c) Mendampingi dan mengarahkan tamu VIP menuju area catering VIP

**15) Pengawas Acara Catering Umum (akad, resepsi)**

- a) Koordinasi dengan pihak catering atas kesiapan area catering umum
- b) Memastikan hidangan dan perlengkapan makan area catering umum tersaji dengan baik
- c) Bertanggung jawab serah terima makanan berlebih dari pihak catering kepada pihak keluarga pada saat acara berakhir

**16) Pengawas Acara Catering VIP (akad, resepsi)**

- a) Koordinasi dengan pihak catering atas kesiapan acara VIP
- b) Memastikan hidangan dan perlengkapan makan area VIP tersaji dengan baik
- c) Memastikan tamu VIP terlayani dengan baik pada saat berada di area VIP

**17) Hand Counter (akad, resepsi)**

- a) Bertugas menghitung jumlah tamu yang hadir pada saat acara berlangsung
- b) Melaporkan jumlah tamu yang hadir kepada pihak keluarga dan atau pihak catering

**18) Pendamping MC (akad, resepsi)**

- a) Koordinasi dengan MC sebelum dan pada saat acara berlangsung

- b) Memastikan perlengkapan yang digunakan oleh MC dapat berjalan dengan baik
- c) Memastikan pengambilan foto untuk keluarga, panitia, sahabat/rekan-rekan kedua mempelai dan orang tua
- d) Memastikan penyebutan nama tamu VIP yang hadir pada saat acara

**19) Pengawas Area Buku Tamu, Souvenir, Dan Kotak Sumbangan (akad, resepsi)**

- a) Mengatur alur masuk para tamu supaya rapi, tertip dan tertata
- b) Memastikan jumlah souvenir dan mengatur sistem pemberian souvenir kepada para tamu
- c) Menyerahkan kelebihan souvenir, kepada pihak keluarga pada saat acara berakhir
- d) Memastikan buku tamu dan perlengkapan lainnya di area buku tamu tertata dengan baik
- e) Mengawasi dan mengamankan kado serta kotak sumbangan selama acara berlangsung
- f) Menyerahkan kado dan isi kotak sumbangan kepada pihak keluarga pada saat acara berakhir

**20) Pengawas Area Photobooth (optional) (akad, resepsi)**

- a) Memastikan perlengkapan photobooth terpasang pada saat waktu yang sudah ditentukan
- b) Mengatur alur foto para tamu supaya rapi, tertib dan tertata dengan baik

**f. Perlengkapan Personil OSPRO**

Perlengkapan personil OSPRO (OSPRO, 2022):

- 1) OSPRO akan bekerjasama dan koordinasi dengan protokoler / informan tamu VIP yang ditunjuk oleh pihak keluarga

- 2) Protokoler / informan tamu VIP akan mengidentifikasi dan mengenali tamu VIP yang hadir pada saat acara
- 3) Protokoler / informan tamu VIP menginformasikan nama serta jabatan / instansi tamu VIP tersebut kepada personil OSPRO
- 4) Tamu VIP akan di dampingi oleh personil OSPRO melalui jalur khusus menuju pelaminan
- 5) Tamu VIP naik ke plaminan, memberikan ucapan selamat kepada kedua mempelai dan berfoto bersama kedua mempelai
- 6) Tamu VIP akan memasuki area catering VIP setelah turun dari pelaminan
- 7) Selama proses tersebut, MC akan menyambut kedatangan tamu VIP dengan menyebutkan nama serta jabatan / asal instansi tamu VIP tersebut.

#### **4. Manajemen Sumber Daya Manusia OSPRO**

Agar tercapainya tujuan penelitian, peneliti terjun langsung kelapangan untuk melaksanakan wawancara secara langsung kepada narasumber dan melihat secara langsung dalam kegiatan yang dilakukan OSPRO dalam menangani acara pernikahan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan dalam tujuan penelitian ini bahawa untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia muslim *wedding organizer* OSPRO ditinjau berdasarkan konsep etos kerja Islami. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, peneliti menguraikannya dalam beberapa aspek:

##### **a. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia OSPRO**

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sangat diperlukan dalam pengembangan suatu tatanan serta sebagai acuan dalam menjalankan roda organisasi agar dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia juga dibutuhkan untuk sebagai



landasan kinerja bagi pekerja dan juga konsumen supaya tetap terarah. Jika MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) tidak ada dalam suatu organisasi, maka niscaya terjadi pola yang tidak beraturan sehingga tidak mampu berjalan sesuai apa yang diinginkan bersama.

### **Tahap Perencanaan**

#### **1) Mengembangkan Visi dan Misi**

OSPRO mengedepankan nilai nilai Islam dalam mengembangkan visi dan misi sebagaimana pernyataan dari bapak Darma sebagai owner sekaligus manager SDM (Sumber Daya Manusia) OSPRO, awal berdirinya OSPRO adalah sebagai EO seminar atau training ESQ 165 yang notabnya Islami. Maka dari itu di awal berdirinya OSPRO sebagai WO berikhtiar untuk menentukan visi dan misi sesuai dengan ajaran Islam (Adityadarma, 2022).

#### **2) Peluang dan Ancaman**

Awal berdirinya OSPRO merupakan WO muslim pertama yang ada di daerah Yogyakarta. Namun seiring berjalannya waktu banyak WO baru, maka hal tersebut menjadi ancaman bagi OSPRO. Sebagaimana yang disampaikan bapak Dharma, diawal berdirinya OSPRO sangat yakin karena masih belum banyak WO lain dan OSPRO menjadi satu-satunya WO muslim di Yogyakarta. Kehadiran WO baru dengan penawaran harga lebih murah. Bagi OSPRO itu merupakan ancaman untuk kedepan (Adityadarma, Strategi MSDM OSPRO, 2022).

Ditengah persaingan pasar, OSPRO masih yakin dengan tetap mengedepankan pelayanan terbaik kepada konsumen dan menjadi salah satu rekomendasi WO muslim di Yogyakarta maka dari itu OSPRO sangat menjaga kualitas SDM (Sumber Daya Manusia)

nya. Sebagaimana yang disampaikan bapak Darma, hadirnya WO baru yang menawarkan harga lebih murah tentu bukan menjadi kekhawatiran bagi OSPRO, karena harga sesuai dengan kualitas. Oleh karena itu OSPRO sangat tegas dalam mencari dan mengembangkan SDM agar tidak mengecewakan konsumen. Dan tetap menjadi salah satu rekomendasi WO terbaik di Yogyakarta (Aditiyadarma, Strategi MSDM OSPRO, 2022).

### **3) Tujuan Jangka Panjang**

Setiap Lembaga atau perusahaan tentunya memiliki tujuan jangka Panjang untuk perkembangan Lembaga atau perusahaan tersebut. OSPRO sendiri memiliki tujuan jangka Panjang yang sangat menarik terdapat pada visi OSPRO menjadi media dakwah Islam di tahun 2025 melalui acara pernikahan. Sebagaimana yang di sampaikan bapak Darma, tujuan jangka Panjang OSPRO adalah sebagai media dakwah Islam di tahun 2025 melalui acara pernikahan, tujuan jangka Panjang ini sejalan dengan strategi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) OSPRO dengan mencari MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) Islami yang memiliki akhlak serta kepribadian yang baik (Aditiyadarma, Strategi MSDM OSPRO, 2022).

### **4) Menentukan Strategi dan Strategi Alternatif**

Dalam hal ini menurut bapak Darma sebagai *owner* sekaligus manajer OSPRO mengatakan OSPRO sendiri menerapkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) nya campuran antara MSDM konvensional dengan Islami, namun tetap untuk proses rekrutmen kami mewajibkan sumber daya manusia OSPRO Muslim dan untuk perempuan sendiri harus berhijab dan OSPRO sendiri

mengedepankan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki perilaku dan sikap yang baik dengan selalu mengedepankan nilai-nilai Islam didalamnya, guna tercapainya tujuan perusahaan (Aditiyadarma, 2022).

Namun lain halnya yang di sampaikan oleh bapak Dira sebagai *Owner* sekaligus manajer operasional menyampaikan, dikarenakan OSPRO adalah wedding organizer Muslim maka dalam proses perencanaan dan pelaksanaan MSDM menganut ajaran Islam. Sebagai contoh dalam proses perekrutan karyawan OSPRO selalu mengedepankan keadilan jadi tidak ada kecurangan dalam proses perekrutan karyawan. Contoh lainnya dalam hal pembagian gaji OSPRO akan memberikan gaji secara adil sesuai dengan pekerjaannya jadi segala hal yang berkaitan dengan SDM (Sumber Daya Manusia) disesuaikan dengan ajaran dan nilai-nilai Islam (Rahmat, 2022).

Untuk strategi alternatif, OSPRO sendiri tidak mempunyai strategi alternatif untuk MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), karena segala bentuk strategi yang di gunakan OSPRO tetap sejalan dengan ajaran Islam. Sebagai mana yang disampaikan oleh bapak Dharma sebagai owner sekaligus manajer MSDM OSPRO, untuk strategi alternatif OSPRO tetap mengikuti sesuai dengan ajaran Islam (Aditiyadarma, 2022).

### **Tahap Pelaksanaan**

Dalam tahapan perencanaan ada beberapa kewajiban sebuah lembaga atau perusahaan untuk dapat menentukan target perusahaan. Untuk dapat tercapainya target perusahaan tentu di butuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk membantu mewujudkan target tersebut, maka dari itu di butuhkan strategi

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Didalam MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ada beberapa aspek penting yang harus dan dapat dijelaskan secara rinci terkait pelaksanaannya untuk dapat mengetahui secara detail strategi yang digunakan OSPRO dalam menjalankan MSDM.

### **1. Recruitment**

Pelaksanaan *recruitment* dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat sensitif karena berkaitan dengan masa depan perusahaan oleh karena itu proses recruitment harus dilakukan dengan mengikuti alur atau SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah di buat perusahaan. Dalam pelaksanaan proses recruitment OSPRO memiliki alur atau SOP sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Dharma sebagai *owner* sekaligus manajer SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai berikut (Aditiyadarma, 2022).

Pertama, OSPRO akan membuat pengumuman melalui akun media sosial OSPRO dengan segala persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar kerja. Selanjutnya, calon pelamar kerja akan mengumpulkan dokumen persyaratan yang akan dikirimkan langsung melalui e-mail OSPRO dalam tahap ini OSPRO akan melakukan proses seleksi dokumen dengan menilai langsung sesuai dengan kriteri-kriteria yang telah ditetapkan OSPRO. Tahap selanjutnya, OSPRO akan mengirimkan e-mail balasan berupa pengumuman untuk mengikuti tahap wawancara. Dalam tahap wawancara ada hal unik yang membuat OSPRO berbeda dengan yang lainnya sebagai mana pernyataan mbak Rike sebagai karyawan freelance OSPRO mengatakan, ada hal unik yang membedakan OSPRO dengan lainnya adalah dengan

dilakukan tes membaca alquran pada saat wawancara hal inilah yang membuat OSPRO dipandang sangat Islami dalam tahapan *recruitment*.

Tahap selanjutnya, bagi pelamar kerja yang telah mengikuti tahapan wawancara dan dirasa sesuai dengan penilaian maka OSPRO akan memberikan pengumuman melalui *whatsapp* untuk dapat mengikuti *event* perdana. Event perdana adalah tahapan terakhir dan yang sangat menentukan kedepannya diterima atau tidaknya pelamar kerja, maka dari itu dalam tahapan ini OSPRO akan menilai langsung kinerja pelamar kerja pada saat dilapangan. Pada tahapan event perdana pelamar kerja akan diberikan tugas yang paling ringan dan memiliki beban pekerjaan yang setara dengan pelamar kerja lainnya agar tidak merasakan kesulitan dan terciptanya keadilan pada saat dilakukan penilaian.

Tahapan-tahapan inilah yang harus di ikuti seluruh calon pelamar tanpa memandang saudara, teman *owner* atau pun karyawan OSPRO dan lain sebagainya agar sesuai dengan prinsip OSPRO mengedepankan nilai-nilai keadilan pada saat proses *recruitment* sebagai mana yang telah disampaikan oleh bapak Darma sebagai *owner* sekaligus manajer MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) OSPRO (Aditiyadarma, 2022).



PhotoGrid

## OPEN RECRUITMENT "Freelance Crew"

- pria / wanita max. 30 tahun
- muslim / muslimah
- mau berhijab (untuk yang wanita)
- bisa sholat & mengaji
- punya kendaraan pribadi
- menguasai social media

**Orbit Semesta Production**  
Moslem Wedding Organizer  
[www.osprojogja.com](http://www.osprojogja.com)  
**0274-377399**

kirimkan cv + pas foto berwarna ke [sdm.ospro@gmail.com](mailto:sdm.ospro@gmail.com) max. 15/04/16

Gambar 4 1 Contoh Pengumuman Open Recruitment

## 2. Seleksi

Dalam menjalankan proses seleksi sebagaimana yang disampaikan bapak Dira sebagai *owner* sekaligus manajer operasional mengatakan, OSPRO memegang prinsip keadilan dan kejujuran dalam hal ini proses seleksi akan di lakukan dengan melakukan penilaian berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan OSPRO seperti wajib beragama muslim, berhijab bagi yang wanita, sholat 5 waktu dan bisa mengaji dan yang paling terpenting memiliki akhlak dan kepribadian yang baik. Kriteria terakhir akhlak dan kepribadian yang baik adalah hal yang paling dilihat OSPRO dalam proses seleksi, karena OSPRO adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *weddding organizer* yang berhubungan langsung dengan konsumen dan pelayanan maka

akhlak dan kepribadian yang baik karyawan sangat menentukan pandangan konsumen terhadap OSPRO (Rahmat, 2022).

Oleh karena itu, dalam proses *recruitment* ada tahapan *event* perdana sebagaimana yang peneliti dapatkan dilapangan dalam tahapan ini seleksi dilakukan dengan sangat teliti melihat langsung kinerja pelamar pada saat dilapangan baik dari segi kemampuan dalam menangani *jobdesk* maupun kepribadian atau etika pelamar pada saat dilapangan dan disaat yang bersamaan peneliti mendapati salah seorang pelamar yang mengikuti event perdana pada saat itu tidak dapat diterima atau tidak dapat mengikuti event selanjutnya dikarenakan memiliki etika yang kurang baik dan di saat dilakukannya evaluasi setelah selesai acara pelamar tersebut memberikan tanggapan kesan dalam mengikuti *event* tersebut sangat membuatnya lelah sehingga hal tersebutlah yang membuat pelamar tersebut tidak dapat diterima oleh OSPRO.

Dalam proses seleksi OSPRO berusaha semaksimal mungkin untuk memegang amanah dengan jujur dan adil. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Galuh sebagai karyawan tetap OSPRO menyatakan bahwasanya OSPRO sudah adil dan amanah dalam melaksanakan proses seleksi. Pernyataan serupa di perkuat oleh ibu Rieke sebagai karyawan OSPRO menyatakan OSPRO sudah adil, tidak pilih-pilih dan sesuai kriteria yang di butuhkan OSPRO (Agita, 2022).

### **3. Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan efisiensi SDM (Sumber Daya Manusia), jika efisiensi SDM (Sumber Daya



Manusia) meningkat maka dampak yang diberikan perusahaan juga akan meningkat hal inilah yang akan membuat perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Dharma sebagai *Owner* sekaligus manajer SDM (Sumber Daya Manusia) menyatakan untuk proses pelatihan biasanya banyak karyawan OSPRO pada saat pertama kali mengikuti *event* perdana tentu masih banyak kekurangan oleh karena itu beberapa hari sebelum acara akan diadakan *technical meeting* untuk menjelaskan secara rinci *Jobdesc* perindividu dan mempraktekkan secara langsung hal ini dilakukan untuk mengurangi terjadinya miskomunikasi pada saat acara. Namun untuk karyawan tetap OSPRO yang ada di kantor tentu OSPRO memiliki program pelatihan dan pengembangan tersendiri. Contohnya bagian *marketing* OSPRO memberikan pelatihan khusus atau kursus terkait segala hal yang berkaitan dengan tugas *marketing* baik cara promosi yang benar melalui media sosial maupun proses editing dan pembuatan *content* (Aditiyadarma, 2022).

Hal serupa pun dinyatakan oleh bapak Dira sebagai *owner* sekaligus manajer operasional OSPRO yang menyatakan, dalam proses pelatihan dan pengembangan OSPRO memiliki program khusus untuk karyawan tetap OSPRO khususnya bagian media dan promosi. Untuk media OSPRO memberikan pelatihan fotografi dan *editing* sedangkan untuk promosi OSPRO memberikan pelatihan kelas khusus *marketing* agar dapat mengikuti perkembangan atau alur promosi melalui media sosial, dikarenakan semua media sosial memiliki algoritmanya sendiri-sendiri dan berubah-ubah dengan diadakannya pelatihan kelas



husus marketing diharapkan bagian marketing OSPRO mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan yang di harapkan. Dan untuk karyawan *freelance* OSPRO memberikan pelatihan pada saat event perdana, disaat inilah karyawan freelance akan diberikan tugas yang ringan dengan di harapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik selanjutnya setelah dirasa mampu menjalankan tugas dengan baik pada *event* perdana karyawan *freelance* akan di ikut sertakan pada event selanjutnya dengan *jobdesc* yang lebih berat dengan harapan mampu mengembangkan kemampuannya dalam menangani amanah tugas yang lebih sulit (Rahmat, 2022).

Begitu pun seperti halnya yang di sampaikan oleh ibu Galuh sebagai karyawan OSPRO mengatakan, bagi karyawan baru OSPRO, akan di berikan *jobdesc* yang berbeda-beda di setiap *event*, hal ini bertujuan membentuk pengalaman karyawan tersebut agar nantinya terbiasa dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan (Agita, 2022).

#### **4. Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi OSPRO berpegang teguh pada nilai keadilan dan kejujuran dengan melihat beban kerja yang di berikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Dira sebagai *owner* sekaligus manajer operasional OSPRO menyampaikan, bahwa untuk menentukan besaran kompensasi OSPRO memeberikan seadil mungkin, karena kompensasi adalah hak karyawan yang harus OSPRO penuhi dan sebagai amanah kepada OSPRO. Maka dari itu OSPRO akan adil dan amanah dalam memberikan besaran kompensasi sebagai mana yang telah di tetapkan IKAPPESTY jogja untuk besaran minimal pemberian

kompensasi khususnya kepada karyawan freelance dan OSPRO juga melihat berdasarkan beban kerja yang di berikan, semakin sulit pekerjaan yang di berikan maka ada bonus tersendiri dari OSPRO (Rahmat, 2022).

Hal serupa pun disampaikan oleh bapak Dharma sebagai *owner* sekaligus manajer SDM (Sumber Daya Manusia) OSPRO, dalam menentukan besaran kompensasi OSPRO melihat berdasarkan beban kerja atau *jobdesc*, semakin sulit pekerjaan yang diberikan semakin besar pula kompensasinya. OSPRO adalah *wedding organizer* muslim maka dari itu sangat berpegang teguh pada nilai-nilai Islam dengan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan secara adil dan jujur. Sebagai contohnya karyawan yang memiliki *jobdesc* pendamping pengantin dengan yang memiliki *jobdesc* pendamping operator *sound system* atau pun *live streaming* tentu memiliki besaran kompensasi yang berbeda dalam hal ini pendamping pengantin memiliki pekerjaan yang lebih berat oleh karena itu akan diberikan kompensasi yang lebih besar. Namun perbedaan kompensasi ini tidak terlalu berbeda jauh agar nantinya tidak menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan (Aditiyadarma, 2022).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, peneliti mendapatkan hasil bahwa OSPRO telah memberikan kompensasi dengan adil kepada karyawan dan menjalankan amanahnya secara baik. Pernyataan ini pun di perkuat oleh ibu Galuh dan ibu Rieke sebagai karyawan OSPRO yang menyatakan bahwa OSPRO telah memberikan kompensasi secara adil dan amanah (Agita, 2022).

## **Tahap Evaluasi**

Evaluasi dalam sebuah lembaga atau perusahaan adalah tahapan akhir yang paling penting, untuk dapat mengukur, mengkoreksi dan memperbaiki kinerja suatu lembaga atau perusahaan tersebut. Dalam tahapan evaluasi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), OSPRO memiliki beberapa strategi dalam evaluasi yaitu evaluasi singkat, evaluasi menengah dan evaluasi akhir. Strategi inilah yang di gunakan OSPRO untuk mengukur, mengkoreksi, dan memperbaiki kinerja MSDM OSPRO

Evaluasi singkat dilakukan setelah selesainya *event* atau acara, untuk mendapatkan masukan ataupun penilaian acara berjalan lancar atau tidak. Agar di acara atau event selanjutnya tidak terjadi kesalahan yang sama. Sebagai mana yang di sampaikan oleh bapak Darma sebagai owner sekaligus manajer SDM (Sumber Daya Manusia) OSPRO, untuk evaluasi OSPRO ada evaluasi singkat yang dimana dilakukan setelah selesai acara evaluasi ini dilakukan untuk menilai dan mengkoreksi secara langsung apakah acara berjalan sesuai rencana atau tidak (Aditiyadarma, Strategi MSDM OSPRO, 2022).

Selanjutnya sebagaimana yang di sampaikan oleh bapak Darma, Evaluasi menengah dilakukan 3 bulan sekali untuk menilai secara lebih detail kinerja SDM OSPRO mulai dari kinerja pada saat event ataupun kinerja saat di kantor. Selanjutnya ada evaluasi akhir dilakukan di akhir tahun sebagai penutupan, dalam mengukur kualitas kinerja SDM OSPRO apakah mengalami peningkatan atau penurunan pada saat ini juga menentukan untuk dapat mengukur apakah OSPRO membutuhkan penambahan ataupun pengurangan SDM (Aditiyadarma, Strategi MSDM OSPRO, 2022).

## 5. Etos Kerja Islami OSPRO

### a. Menanamkan Niat Bekerja Untuk Ibadah

Niat merupakan sesuatu maksud dan tujuan yang ada di dalam hati seseorang sebelum melaksanakan sesuatu, niat yang baik mampu menghasilkan sesuatu yang baik. Didalam Islam mengajarkan untuk dapat menanamkan niat bekerja untuk beribadah agar segala sesuatu yang kita kerjakan akan terasa mudah dan ringan. Dalam ajaran Islam ibadah tidak hanya shalat namun juga dalam aktivitas bekerja guna memenuhi kebutuhan sehari-hari di dunia itu juga termasuk ibadah. Adapun dalam OSPRO sebelum melakukan aktifitas senantiasa melakukan suatu ritual yakni berdoa bersama sebagai bentuk permintaan kepada Tuhan agar diberikan kelancaran dalam bertugas dan tidak pula saling mengingatkan niat bekerja untuk beribadah kepada Allah SWT. Dalam hal ini terang dikatakan bapak Dira sebagai *owner* sekaligus manajer operasional OSPRO, kami selalu berkumpul sebelum bertugas untuk melakukan do'a bersama agar diberikan kelancaran mulai awal hingga akhir, dan kami pun saling mengingatkan satu sama lain agar menanamkan niat bekerja juga Sebagian dari ibadah (Rahmat, 2022).

Dilain sisi juga menekankan kepada karyawan agar tidak lupa juga menjalankan ibadah kepada Tuhan yang maha esa. Artinya seluruh karyawan diwajibkan beribadah jika datang waktu shalat, kecuali pihak terkait berhalangan (HAID). Seperti yang dikatakan bapak Dira sebagai *owner* sekaligus manajer operasional OSPRO, kita akan berhenti sejenak untuk melaksanakan ibadah shalat jika sudah tiba waktunya (Rahmat, 2022).

Dalam hal ini juga diperkuat oleh *owner* sekaligus manager SDM (Sumber Daya Manusia) OSPRO bapak Darma bahwa, kami selalu menanamkan niat sebelum melakukan suatu pekerjaan tidak lain hanya untuk beribadah kepada Tuhan yang maha esa. Kami juga menekankan

bahwa sebelum bekerja berdoa terlebih dahulu upaya memanjatkan doa agar diberikan kelancaran dan tidak ada kendala. Tidak terlepas dari itu, kami juga menekankan supaya karyawan juga melaksanakan shalat jika datang waktunya (bagi yang tidak berhalangan) (Aditiyadarma, 2022).

Hal tersebut juga didapatkan penulis saat melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan OSPRO yang bernama Ibu Galuh mengatakan bahwa, kita senantiasa melakukan do'a bersama-sama sebelum melakukan pekerjaan dan meniatkan bekerja untuk beribadah kepada Tuhan yang maha esa. Kami juga selalu menyisihkan waktu untuk melaksanakan ibadah shalat jika waktu telah tiba (bagi yang tidak berhalangan) (Agita, 2022).

#### **b. Menciptakan pekerja aktif, inovatif dan komunikatif**

OSPRO menekankan dalam melakukan suatu pekerjaan tentu membutuhkan pekerja yang aktif, inovatif dan komunikatif. Dalam hal demikian OSPRO memakai sistem kekeluargaan bertujuan untuk lebih menjalin kedekatan secara emosional sehingga satu sama lain tidak ada rasa canggung namun tentu juga tidak melupakan adanya struktural yang mengikat. Seperti yang dikatakan bapak Darma sebagai *owner* sekaligus manajer SDM (Sumber Daya Manusia) OSPRO, untuk menciptakan pekerja yang aktif, inovatif dan komunikatif, kami memakai sistem kekeluargaan. Dalam kekeluargaan itulah kami menemukan satu irama antara manager dan seluruh karyawan baik itu yang lama dan baru tidak ada rasa yang membatasi dalam melakukan pekerjaan (Aditiyadarma, 2022).

OSPRO menjalankan sistem demikian berlandaskan pada antisipasi terjadi luputnya kinerja dan tidak komunikatif karena ada pembatas, maka dari itu OSPRO memakai sistem kekeluargaan upaya menepis kecanggungan untuk bertanya jika terjadi keluputan *jobdesk* dari

salah satu karyawan. Seperti yang dikatakan oleh bapak Darma yakni, kami memakai sistem kekeluargaan supaya kami lebih menikmati pekerjaan tanpa ada batasan-batasan untuk segala bentuk. Jika salah satu karyawan lupa akan kinerjanya maka tidak lagi sungkan untuk bertanya satu sama lain (Adityadarma, 2022).

Di lain sisi OSPRO juga memberikan kebebasan berpendapat pada waktu evaluasi serta masukan baik itu acara yang baru saja dilaksanakan dan juga akan dilaksanakan di lain hari. Dikarenakan OSPRO ingin menciptakan karyawan yang aktif, inovatif dan komunikatif. Seperti yang dikatakan bapak Darma bahwa, kita terbuka untuk menerima masukan ketika evaluasi bahkan kami juga menerima kritik dan saran dari pihak manapun asalkan masih berlandaskan pada nilai-nilai yang sudah menjadi landasan kinerja kami (Adityadarma, 2022).

Selain itu untuk menciptakan kinerja karyawan yang aktif, inovatif dan komunikatif OSPRO mempunyai suatu aturan yang biasa disebut kontrak kerja antara karyawan dan manager sehingga dapat berjalan dengan baik seperti yang dikatakan bapak Dira sebagai *owner* sekaligus manager operasional OSPRO sebelum kita melakukan aktifitas terlebih dahulu melaksanakan rutinitas yang disebut *technical meeting* guna memberikan arahan dan sekaligus pengingat seputar Job karyawan supaya dapat berjalan sesuai rencana. Tidak cukup disitu, namun mulai awal acara hingga akhir kita memakai alat bantu yakni HT (*Hand Talky*) sebagai koordinasi satu sama lain (Rahmat, 2022).

Hal serupa pun juga didapatkan peneliti saat wawancara dengan ibu Rike sebagai karyawan OSPRO mengatakan bahwa, dalam melakukan suatu pekerjaan tentu kami dituntut untuk aktif, inovatif dan komunikatif guna menjalankan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Karena itu adalah salah satu bentuk cara kami agar menjalankan tugas sesuai yang ditentukan (Dwi, 2022).

**c. Mengajarkan karyawan bekerja seiring perkembangan ilmu dan teknologi**

Seiring berjalanya waktu, ilmu dan teknologi pun berkembang pesat. Dalam hal ini OSPRO juga memperhatikan supaya karyawan dapat mengikuti pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi. Untuk menciptakan karyawan yang berilmu dan melek akan teknologi maka OSPRO melakukan suatu terobosan untuk karyawan berupa pelatihan-pelatihan khusus. Dalam hal ini serupa apa yang dikatakan bapak Dira, untuk menciptakan karyawan OSPRO yang berilmu dan melek teknologi kami mengikutkan karyawan pelatihan-pelatihan dibawah naungan IKAPPESTY (Ikatan Pelaksana Pesta Tradisional Yogyakarta). Dalam pelatihan tersebut berisikan bagaimana cara mengadakan atau mengonsep sebuah acara. Sehingga karyawan OSPRO memiliki ilmu.

Artinya OSPRO sangat memperhatikan karyawan diwilayah ilmu pengetahuan. Disisi lain OSPRO pun tidak ingin ketinggalan di generasi 4.0 situasi demikian mendorong segala bentuk menggunakan teknologi sesuai kebutuhan zaman. Seperti yang dikatakan bapak Darma sebagai *owner* sekaligus manajer SDM (Sumber Daya Manusia) OSPRO, perkembangan teknologi terus berkembang. Tentu kami pun ikut serta merespon hal tersebut supaya dapat mengikuti arus zaman. Kami pun sangat memperhatikan diwilayah teknologi, contoh media sosial kami jadikan alat untuk promosi sekaligus komunikasi (Adityadarma, 2022).

Demikian juga peneliti temukan dalam ungkapan salah satu karyawan yang bernama ibu Galuh, salah satu bukti kami melek terhadap teknologi adalah kami menggunakan HT (Hand Talky) sebagai alat komunikasi dan media sosial guna penyebaran informasi serta promosi agar dapat menyebar dengan luas. Kalua dulu kami Cuma hanya menggunakan facebook, sekarang kami menggunakan Instagram dan Tiktok dan lain-lain untuk mempromosikan OSPRO (Agita, 2022).



#### **d. Menentukan pekerjaan sesuai bidang agar efektif dan efisien**

Dalam penempatan karyawan, OSPRO juga memperhatikan keahlian karyawan dan ditempatkan pada posisi-posisi yang sesuai dengan bidangnya, dikarenakan jika tidak sesuai dengan keahliannya, maka tidak akan tercipta kinerja yang efektif dan efisien. OSPRO juga mempunyai cara untuk menganalisa karyawan-karyawan untuk ditempatkan sesuai bidangnya. Salah satu cara untuk melihat hal tersebut dikatakan bapak Darma sebagai owner sekaligus manajer SDM (Sumber Daya Manusia) OSPRO bahwa, kami menempatkan karyawan sesuai bidangnya memiliki cara tersendiri dengan melihat kinerja pada event pertama yang dijadikan untuk menilai karyawan ditempatkan pada posisi yang mana di event selanjutnya (Aditiyadarma, 2022).

Dilain sisi tidak hanya pada waktu bekerja, melainkan juga pada waktu evaluasi tentunya menuai hasil dalam penempatan karyawan. Seperti apa yang dikatakan bapak Dira sebagai *owner* sekaligus manajer operasional OSPRO, pada waktu evaluasi kita tidak hanya memberikan saran dan masukan diwilayah konsep acara, namun juga kita dapat melihat potensi dari karyawan untuk ditempatkan diposisi sesuai bidang dan keahliannya supaya terciptanya kinerja yang efektif dan efisien (Rahmat, 2022).

Dilihat dari sudut pandang etos kerja yang efisien dan efektif tentunya memerlukan karyawan yang mahir dibidangnya. Jika karyawan ditempatkan sesuai potensi yang dimiliki niscaya dalam melakukan suatu pekerjaan akan lebih utuh dan menikmati pekerjaannya sehingga alhasil akan nampak jelas etos kerja karyawan lebih efektif dan efisien. Hal serupa diungkapkan salah satu karyawan yang bernama mbak Rike pada saat penulis wawancara. Bahwa, ketika bekerja sesuai dibidang yang saya tekuni, tidak hanya dapat meningkatkan semangat, namun juga dapat



mendalami potensi yang saya tekuni, sehingga saya dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Dwi, 2022).

## **B. Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia OSPRO Menggunakan Indikator Konsep Etos Kerja Islami**

Etos kerja Islami merupakan akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam. Etos kerja Islami adalah semangat kerja atau upaya dengan sungguh-sungguh dalam bekerja bukan semata-mata hanya untuk meraup keuntungan sebanyak-banyaknya melainkan karna jihad. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa etos kerja Islami adalah semangat dalam bekerja dan berusaha memberikan hasil yang terbaik serta bekerja dengan mengharap ridha Allah SWT. Dari pembahasan yang sudah dilakukan, maka diketahui bahwa etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Etos kerja Islami dapat eksis dengan landasan yang kokoh bila pemahaman ajaran Islam dipahami secara adil oleh seseorang. Sehingga, giat bekerja dan etos kerja Islami merupakan bagian terpenting dari ibadah dalam Islam. Etos kerja yang tinggi dapat dilihat bagaimana seseorang itu mengimplementasikannya dalam seluruh aktivitas kehidupannya, baik aktivitas ubudiyah maupun keduniaan; baik aktivitas yang berkenaan dengan *hablumminannaas* maupun *hablumminallah*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemahaman karyawan OSPRO tentang etos kerja Islam sudah melakukan peneran di strategi manajemen Sumber Daya Manusia.

### **a. Kerja merupakan Penjabaran Aqidah**

Seperti yang telah dijealkan oleh (Tasmara, 2004) bahwa yang membedakan indicator kerja dengan aqidah yang membedakan etos kerja Islami dengan etos kerja lainnya.

Indikator bekerja dengan akidah sangat dibutuhkan oleh Sumber Daya Manusia apalagi dengan usaha yang bergerak di bidang jasa, karena ini bukan hanya produktivitas kerja tetapi juga membangun etos kerja yang Islami yang pastinya akan baik. Etos kerja yang memiliki akidah yang baik nantinya akan mendapatkan citra yang baik. Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan dalam penerapan etos kerja Islami dari segi aqidah, yang diketahui bahwa sebenarnya manusia tidak dikendalikan secara fisik tetapi yang bersifat batin yang ada dalam dirinya. Dan juga dijelaskan dalam teorinya (Asifudin, 2004) bawah ciri-ciri seorang menganggap bahwa kerja merupakan penjabaran dari aqidah adalah sebagai berikut: dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam. Berperilaku sewajarnya,, teguh pendirian, menjalankan kewajiban dengan rasa tanggung jawab, memiliki motivasi dalam hidup terutama motivasi ibadah dan Hasrat untuk memperoleh kehidupan yang baik di akhirat nanti. Dan hal ini dapat dilihat dari beberapa proses dalam melakukan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di OSPRO itu dari pelaksanaan Rekrutmen yang selalu mengikuti alur atau SOP yang telah dibuat perusahaan. Tanpa membedakan pihak manapun. Baik itu yang memiliki akses orang dalam seperti saudara, teman, atau karyawan lainnya. Dari penerapan ini kita dapat mengetahui bahwa untuk strategi manajemen SDM OSPRO juga menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam melaksanakan aktivitasnya, dan hal ini tidak menimbulkan kecurangan di antara SDM.

Untuk proses seleksi Sumber Daya Manusia seperti yang dijelaskan bahwa OSPRO juga memegang keadilan dan kejujuran dengan berdasarkan kriteria yang tidak bertentangan dengan agama. Dan salah satu yang menjadi kriteria SDM OSPRO yaitu akhlak dan kepribadiannya adalah hal yang penting dilihat dari OSPRO dalam

proses seleksi. Memiliki SDM yang mempunyai sikap karyawan yang memiliki akhlak dan kepribadian yang baik itu salah satu bagaimana karyawan harus bersikap dengan konsumen. Ketika sudah menjadi bagian dari SDM OSPRO, pihak Manajemsn SDM berharap OSPRO dapat selalu konsisten atau istiqomah, seperti memiliki kemampuan untuk selalu bersikap taat kepada azas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmen.

Dan juga kompensasi yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia selalu berpegang teguh pada nilai keadilan dan kejujuran dengan melihat beban kerja yang diberikan. Semakin sulit pekerjaan yang diberikan semakin besar pula kompensasinya. Kompensasi yang diberikan tersebut bukan diharapkan untuk menumpuk kekayaan, tetapi dia melakukannya semata-mata karena Allah, dia bekerja karena ada keyakinan bekerja adalah kewajiban dari Allah yang wajib ditunaikan.

Dilihat dari segi tanggung jawab, setiap pekerjaan dan profesi yang telah dilakukan dituntut untuk bertanggung jawab. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Jika diberikan tanggung jawab yang besar, tentu sudah dipastikan bahwa perusahaan mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut. Dan penerapan tanggung jawab di OSPRO itu tertuang dalam uraian tugas atau *job description*. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya.

Satu contoh, ketika terjadi suatu permasalahan dilapangan, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut, tetapi permasalahan tersebut tidak bisa diselesaikan oleh karyawan, maka karyawan akan melaporkan kepada pimpinan, dan pimpinan

akan ikut bertanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

#### **b. Bekerja dilandasi Ilmu**

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa bekerja dengan dilandasi oleh ilmu itu dapat dilihat ciri-cirinya berdasarkan teori (Asifudin, 2004) sebagai berikut yaitu mampu membedakan sesuatu yang baik dan buruk, benar, dan salah, menyukai efisiensi dan efektivitas kerja, terakhir dapat bekerja secara disiplin. Dan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya implementasi bekerja dengan ilmu dapat dilihat dari sebagai berikut, yaitu pelaksanaan dalam *recruitment* di OSPRO itu sangat diperhatikan dari segala hal karena akan berdampak dengan masa depan perusahaan, maka membutuhkan orang yang mengetahui alur dan ilmu SOP yang telah dibuat oleh perusahaan.

Dalam pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) yang melandasi ilmu juga kita lihat dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan OSPRO untuk meningkatkan efisiensi SDM. dan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan membutuhkan ilmu pengetahuan dengan pelatihan khusus.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa di OSPRO sangat dianjurkan untuk bekerja dengan dilandasi ilmu yaitu dituntut dengan selalu bekerja dengan inovatif dan komunikatif. Dan juga seiring berjalannya waktu, ilmu, dan teknologi pun berkembang pesat. Dalam hal ini OSPRO selalu berusaha untuk memperhatikan karyawannya supaya SDM-nya dapat mengikuti pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi. Dan untuk job desknya juga diberikan sesuai dengan keilmuan atau keahlian yang mereka miliki karena jika hal itu tidak dipertimbangkan maka mereka tidak bisa bekerja dengan efektif dan efisien.

Dan di OSPRO juga dituntut untuk memiliki etos kerja yang disiplin, Indikator disiplin kerja pada karyawan tentunya sangat diperlukan, tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan akan bangga dengan karyawan yang disiplin, baik waktu atau kinerja. Penerapan etos kerja disiplin di OSPRO salah satunya yaitu dengan menerapkan sistem kedisiplinan yang tinggi kepada karyawankaryawannya, dimana kedisiplinan ini diberikan guna menumbuhkan tingkat kerja sama antara karyawan lainnya. Kedisiplinan yang diterapkan di OSPRO bisa dilihat dari ketepatan waktu hadir di setiap kegiatan.

**c. Bekerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiyah**

Sesuai dengan teori yang telah dijelaskan bahwa bekerja dengan dengan Ilahiyah memiliki ciri-ciri seperti memiliki jiwa social dan demokratis, mengembangkan kreativitas, tawakal kepada Allah SWT, memiliki sikap hidup kritis. Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada beberapa hal yang diterapkan berdasarkan bekerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiyah. Seperti dapat dilihat dari proses *recruitment* bahwa yang salah satu menjadi kualifikasi untuk menjadi sumber daya manusia OSPRO adalah bisa dan lancar membaca *Al-Qur'an*, ini menunjukkan bahwa apapun yang kita lakukan tetap tawakal kepada Allah SWT.

Dan strategi manajemen Sumber Daya Manusia selalu meneladani sifat ilahiyah seperti melakukan aktivitas ibadah wajib, sunah, dan membiasakan berdoa sebelum melakukan aktivitas agar diberikaan kelancaran dimulai dari awal sampai akhir. Dan juga dalam bekerja di OSPRO juga memakai system kekeluargaan bertujuan untuk lebih

menjalin kedekatan secara emosional sehingga satu sama lain tidak ada rasa canggung.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO terdapat implikasi Konsep Etos Kerja Islami. Bisa dilihat dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan WO OSPRO, berikut ini adalah penjelasannya:

1. Strategi manajemen sumber daya manusia OSPRO yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahap yaitu tahap perencanaan dengan mengembangkan Visi dan misi, peluang dan ancaman, tujuan jangka panjang, menentukan strategi dan strategi alternatif, kemudian melakukan tahap pelaksanaan dengan melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan yang terakhir melakukan tahap evaluasi.
2. Kerja merupakan penjabaran aqidah, yang dilakukan dengan penerapan dapat menerima kenyataan berkenaan dengan diri sendiri, orang lain, dan alam. Salah penerapan yang dilakukan yaitu dari pelaksanaan rekrutmen dengan menjunjung nilai dan kejujuran dalam melaksanakan aktivitasnya. Memiliki SDM yang mempunyai sikap karyawan yang memiliki akhlak dan kepribadian yang baik. Dilihat dari segi tanggung jawab, setiap pekerjaan dan profesi yang telah dilakukan dituntut untuk bertanggung jawab.
3. Bekerja dilandasi Ilmu, yang dilakukan bekerja dengan ilmu diharapkan mampu membedakan sesuatu yang baik dan buruk, benar, dan salah, menyukai efisiensi dan efektivitas kerja, terakhir dapat bekerja secara disiplin. Dalam pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) yang melandasi ilmu juga kita lihat dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan OSPRO untuk meningkatkan efisiensi SDM dan untuk

melakukan pelatihan dan pengembangan membutuhkan ilmu pengetahuan dengan pelatihan khusus. Dan juga dituntut untuk memiliki etos kerja yang disiplin.

4. Bekerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahiyah, yang dilakukan bekerja dengan memiliki jiwa sosial dan demokratis, mengembangkan kreativitas, tawakal kepada Allah SWT, memiliki sikap hidup kritis. Dan strategi manajemen Sumber Daya Manusia selalu meneladani sifat ilahiyah seperti melakukan aktivitas ibadah wajib, sunah, dan membiasakan berdoa sebelum melakukan aktivitas agar diberikaan kelancaran dimulai dari awal sampai akhir.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada strategi manajemen sumber daya manusia di Wedding Organizer dengan analisis konsep etos kerja Islami ada beberapa saran kepada Wedding organizer yang dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Wedding Organizer OSPRO hendaknya mengadakan diskusi dan pelatihan (training) secara rutin kepada karyawannya untuk membahas apa-apa saja yang menjadi persoalan yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja Islami serta untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan sehingga kinerjanya juga meningkat
2. Wedding Organizer OSPRO hendaknya memberikan waktu khusus untuk karyawan guna memberikan materi dan menambah pengetahuan karyawan tentang etos kerja Islami
3. Lebih menegak tegaskan sanksi pelanggaran pada karyawan yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan, agar tercapainya etos kerja karyawan yang lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. d. (2019). Kajian Etos Kerja Islami dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri. *Happiness: Journal of Psychology and Islamic Science*, Vol. 3 No. 2.
- Aditiyadarma. (2022, maret 17). (T. Ridwan, Onderhoudvoerder)
- Aditiyadarma. (2022, Maret 17). Sejarah OSPRO. (T. Ridwan, Onderhoudvoerder)
- Aditiyadarma. (2022, juli 6). Strategi MSDM OSPRO. (T. Ridwan, Onderhoudvoerder)
- Agita, G. (2022, maret 17). (T. Ridwan, Onderhoudvoerder)
- Ali, A. J. (2014). Business ethics in Islam. *Edward Elgar Publishing*.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asnawi, N. S. (2011). Praktek Quran-based Human Resource Management di Perbankan Syariah berdasarkan Karakteristik Biografis. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 2.
- Burhan, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2010). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Metode Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, F. R. (2004). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Indeks.

- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*.
- Dwi, R. (2022, maret 17). (T. Ridwan, Onderhoudvoerder)
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fadlail, F. d. (2020). Manajemen SDM Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Adeeva Group Jember. *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 1 No. 1.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 4 No. 1.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanti, N. d. (2017). Etos Kerja Islami dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah. *JEBI*.
- Hoque, N. (2011). Industrial Relations an Islamic Approach. *IIUC Studies*, 39-58.
- Juaini, M. d. (2017). Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Mencapai Keunggulan Bersaing pada Era Globalisasi. *Educatio*, Vol. 12 No. 1 hal 30-40.
- Junaidah, H. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia. *International journal of Islamic and middle eastern finance and management*, 251-267.
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja dalam Islam. *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, Vol. 1 No. 1.

- Kurniasih, R. (2018). Pengaruh Prkatik Manajmene Sumber Daya Manusia Berbasis Islam terhadap Kepuasan Kerja. *Performance*, Vol. 25 No. 2.
- Liputan6. (2021). *OSPRO Muslim Wedding Organizer Wujudkan Konsep Pernikahan Islami*. Yogyakarta: Liputan6.com.
- M. Syahrial Yusuf. (2010). *Spiritual Entrepreneurship Quotient: Kiat Islami Menjadi Pengusaha*, . Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- McKenna, E. F. (2008). Human resource Management: a concise analysis. *Pearson Education*.
- Micahel, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Micahel, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. RA.De.Rozarie.
- Nimalathan, B. (2012). Human Resource Management and Industrial Relations. *South Asian Journal of Management*, 140.
- OSPRO. (2021, December). <https://www.muslimweddingorganizer.com/>. Herwin van <https://www.muslimweddingorganizer.com/>: <https://www.muslimweddingorganizer.com/>
- OSPRO. (2022, january). [https://drive.google.com/drive/folders/18Wj405ae3VPnqswcF6Jg2GKlHVh\\_B8iq](https://drive.google.com/drive/folders/18Wj405ae3VPnqswcF6Jg2GKlHVh_B8iq). Herwin van <https://linktr.ee/ospromuslimwo>: <https://www.muslimweddingorganizer.com/>
- Rahmat, M. D. (2022, maret 17). (T. Ridwan, Onderhoudvoerder)
- Ramadhan, B. M. (2015). Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. *JESTT*, Vol. 2 No. 4.

- Robbins, S. P. (2000). *Management*. india: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2009). Organisational behavior in Southern Africa. *Pearson South Africa*.
- Robert, A. J. (2000). Human resource strategy: the ten commandments perspective. *International journal of sociology and social policy*, 114-132.
- Russel, B. (2000). *Social Research Method : Qualitative and Quantitative Approached*. Sage Publications.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, Vol. 11 No. 21.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Sinamo, J. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- sinungan, M. (2009). *Produktivitas apa dan Bagaimana* . Bumi Aksara: Jakarta.
- Sohari. (2013). Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 4 No. 2.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M. d. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia konsep-konsep kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. d. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4 No. 2.

- Suparman. (2008). Membangun Etos Kerja Yang Unggul dan Profesional. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 16.
- Suryabrata, S. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami/* . Jakarta: Ggema Insani.
- Tasmara, T. (2004). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Thaib, E. J. (2014). Al-Qur'an dan As-Sunnah sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami. *Jurnal Dakwah Tabligh*.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif.
- Weir, A. J. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. *Journal of Management, Sprituality and Religion*, 410.

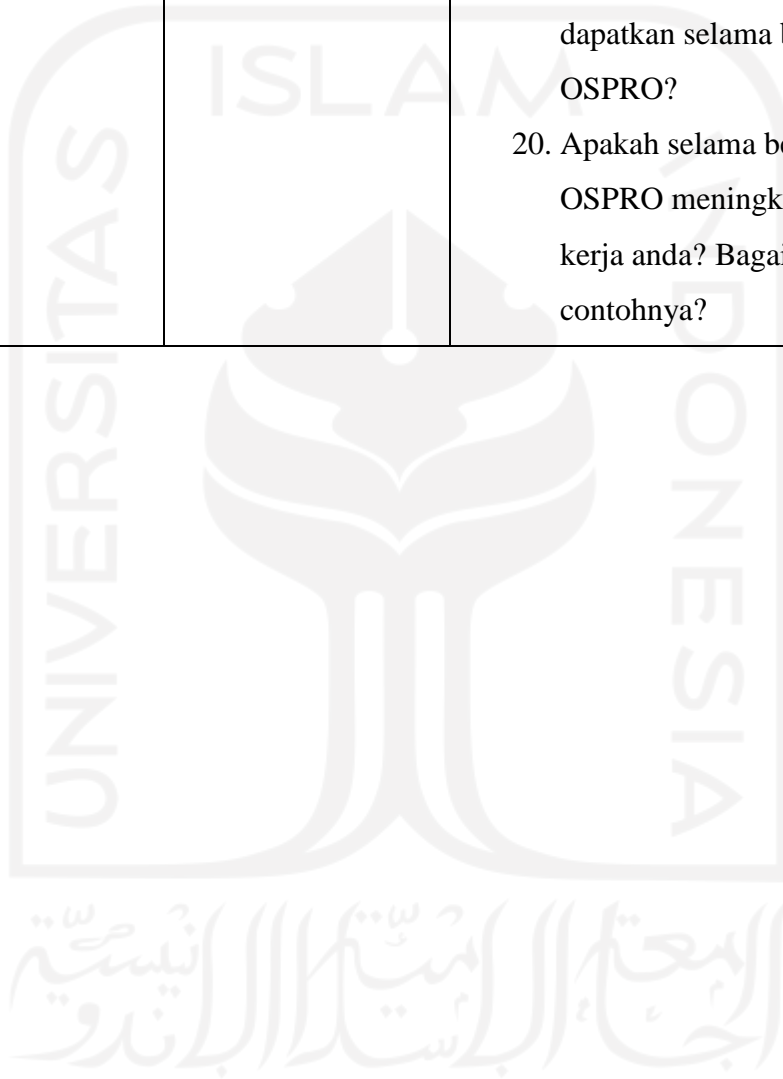
## Lampiran

### Pertanyaan Interview

Untuk Owner dan Manajer SDM	MSDM	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bagaimana OSPRO merencanakan MSDM dalam mencapai tujuan perusahaan?</li><li>2. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses requitmen ?</li><li>3. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses seleksi ?</li><li>4. Bagaiman OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?</li><li>5. Bagaimana OSPRO dalam menentukan besaran kompensasi ?</li></ol>
	Etos Kerja Islami	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Apakah OSPRO menanamkan niat bekerja untuk ibadah kepada karyawan? Jika iya bagaimana?</li><li>7. Bagaimana cara OSPRO dalam menciptakan pekerja yang aktif, inovatif dan komunikatif?</li><li>8. Bagaimana OSPRO mengajarkan kepada karyawan bekerja seiring dengan perkembangan ilmu dan</li></ol>

		<p>teknologi?</p> <p>9. Bagaimana OSPRO dalam memberikan atau menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan agar efektif dan efisien?</p>
Untuk karyawan	MSDM	<p>10. Apakah OSPRO menjalankan MSDM sesuai dengan tujuan perusahaan? Bagaimana?</p> <p>11. Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses requitmen ?</p> <p>12. Apakah OSPRO adil dan amanah dalam proses seleksi?</p> <p>13. Bagaiman OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan ?</p> <p>14. Apakah OSPRO telah memberikan kompensasi dengan adil ?</p>
	Etos kerja Islami	<p>15. Apakah anda menanamkan niat bekerja untuk ibadah?</p> <p>16. Apakah anda bekerja secara aktif inovatif dan komunikatif? Jika iya bagaimana?</p> <p>17. Apakah anda bekerja dengan mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi? Jika iya bagaimana?</p>

		<p>18. Apakah anda bekerja secara efektif dan efisien?</p> <p>19. Pengalaman dan pelajaran berharga apa saja yang anda dapatkan selama bekerja di OSPRO?</p> <p>20. Apakah selama bekerja di OSPRO meningkatkan kualitas kerja anda? Bagaimana contohnya?</p>
--	--	---





## **Hasil Wawancara Karyawan Wedding Organizer OSPRO**

Untuk Skripsi dengan Judul

### **Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami**

Hasil Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Maret 2022

Lokasi Penelitian : kantor OSPRO

Narasumber : Aditiyadarma

Jabatan : Owner / Manajer SDM

Tomy : Tolong Jelaskan secara singkat sejarah berdirinya OSPRO?

Darma : Sejarah singkat OSPRO berawal dari training ESQ 165, Orbit Semesta Production atau yang biasa kita kenal sebagai OSPRO yang memegang lisensi training ESQ 165 jadi jika ada training Esq 165 OSPRO yang akan memegang acara tersebut. Pada tahun 2010-2011 ada tamu kita yang akan menikah karena kita dari Orbit Semesta itu basic awalnya adalah EO atau Event Organizer dari training ESQ, outbound instasi, timming management, bedah seminar workshop dan sebagainya, sampai akhirnya kita memegang lisensi training ESQ dari tahun 2003 sampai 2011 dan tahun 2010-2011 ada tamu kita yang akan menikah dari pada beliau menyewa WO (Wedding Organizer) atau

panitia local akhirnya di percayakan kepada kami untuk merancang acara pernikahannya, jadi tahun 2010-2011 itu perdana OSPRO menjadi WO ( Wedding Organizer) dan Alhamdulillah berjalan lancar dan mulus akhirnya kita focus untuk bikin WO setelah itu karena kita basicnya dari training ESQ yang mana notabene nya 100% ajarannya ke Islam maka secara tidak langsung kami memutuskan dan ikhtiarnya untuk membuat WO (Wedding Organizer) khusus muslim jadi kita WO yang benar-bener berbeda dari lainnya tidak general, tidak menerima yang non Muslim dan memang khusus untuk Muslim sehingga kita usahakan rangkaian acaranya sesuai dengan ajaran Islam dan mengikuti sunah Rasulullah saw begitupun dengan seluruh crew kami semuanya kami wajibkan beragam Muslim bahkan vendor yang kami pakaipun kami usahakan 100% Muslim termasuk segala jenis sistem keuangan seperti pembayaran dari klien ke kami dan dari kami ke vendor semuanya kami usakan sesuai dengan ajaran agama Islam. Jadi berawalnya dari situ tahun 2011 akhirnya kita cetuskan menggunakan Orbit Semesta Production atau yang biasa dikenal dengan OSPRO.

- Tomy : Bagaimana OSPRO merencanakan MSDM dalam mencapai tujuan perusahaan?
- Darma : Untuk OSPRO sendiri menerapkan MSDM nya campuran antara MSDM konvensional dengan MSDM

Islami, namun tetap untuk proses rekrutmen kami mewajibkan sumber daya manusia OSPRO 100% Muslim dan untuk perempuan sendiri harus berhijab dan OSPRO sendiri mengedepankan SDM yang memiliki perilaku dan sikap yang baik dengan selalu mengedepankan nilai-nilai Islam didalamnya, guna tercapainya tujuan perusahaan.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses rekrutmen?

Darma : Untuk proses rekrutment tentunya kita mengedepankan nilai-nilai keadilan jadi tidak ada karena dia saudara atau adik dari karyawan atau owner OSPRO lalu bisa masuk OSPRO tanpa mengikuti proses seleksi. Untuk proses detail rekrutment, pertama OSPRO akan membuat pengumuman melalui akun media sosial OSPRO yang mewajibkan kepada seluruh pelamar kerja agar mengumpulkan cv dengan cara mengumpulkan melalui Gmail OSPRO selanjutnya nanti akan memasuki proses seleksi dokumen dan seterusnya.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses seleksi?

Darma : Untuk proses selanjutnya OSPRO akan melakukan proses seleksi dokumen, jika dirasa cv sudah sesuai dengan kriteria yang diharapkan OSPRO maka OSPRO akan memberikan pengumuman peserta yang telah lolos seleksi dan akan melanjutkan ketahap wawancara. Dalam tahapan wawancara pertama kali

OSPRO akan melakukan tes membaca alquran terlebih dahulu lalu dilanjutkan dengan memperkenalkan diri secara singkat lalu akan dilanjutkan proses Tanya jawab seputar OSPRO dan ruang lingkup kerja OSPRO. Setelah tahapan proses wawancara selesai kami akan melakukan proses screening lanjutan dengan melihat hasil nilai dari wawancara lalu kami akan melihat hasil nilai tertinggi di wawancara dan selanjutnya akan kami beri pengumuman untuk mengikuti even perdana, lalu pada saat event perdana kami rasa sesuai dengan kriteria kami maka di event selanjutnya akan kami panggil kembali namun jika tidak maka kami akan memberikan kesempatan berikutnya kepada calon pelamar lainnya yang telah lolos dalam proses wawancara.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan?

Darma : Untuk proses pelatihan, biasanya banyak karyawan kami pada saat pertama kali mengikuti event tentu masih banyak kekurangan maka dari itu, biasanya sebelum acara kita ada yang namanya *technical meeting* untuk menjelaskan secara detail tugas-tugas mereka itu apa saja bahkan jika masih dirasa kurang paham terkait *jobdesc* mereka maka akan kami ajarkan dan praktekan secara langsung, agar pada saat acara tidak terjadi miskomunikasi. Dan jika untuk pegawai tetap kami yang ada dikantor tentu kami memiliki

program pelatihan dan pengembangan tersendiri. Sebagai contoh bagian *marketing*, untuk bagian ini kita memberikan kursus kepada mereka terkait segala hal yang berurusan dengan *marketing* baik cara promosi yang baik dan benar melalui akun media sosial maupun proses editing itu nanti akan diajarkan dalam kursus tersebut. Jadi OSPRO akan selalu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan secara berkala.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menentukan besaran kompensasi?

Darma : Untuk kompensasi, dalam menentukan besaran kompensasi tentu OSPRO melihat berdasarkan *jobdesk* masing-masing karyawan semakin sulit *jobdesk* mereka maka besaran kompensasinya juga akan semakin tinggi. Dan tentunya kembali lagi karena kita WO Muslim kita akan selalu mengedepankan nilai-nilai Islam jadi kita akan adil dan jujur dalam masalah pemberian kompensasi juga. Contohnya bagi yang pendamping pengantin dengan bagian pendamping operator *sound system* atau pun *live streaming* jelas kita bedakan pendamping pengantin tentunya memiliki kompensasi yang lebih besar namun perbedaan kompensasi ini tidak terlalu tinggi agar nanti nya tidak menimbulkan rasa iri satu sama lainnya.

Tomy : Apakah OSPRO menanamkan niat bekerja untuk ibadah kepada karyawan? Jika iya bagaimana?

Darma : Kami OSPRO tentu selalu menanamkan niat bekerja untuk ibadah, karena dengan menanamkan niat beribadah maka seluruh pekerjaan akan dikerjakan dengan maksimal tanpa merasa lelah. Sebagai contohnya kami selalu mengingatkan untuk tetap mendahulukan sholat pada saat acara, semisal acara masih berlangsung diwaktu masuknya sholat maka kami persilakan kepada seluruh karyawan kami agar sholat terlebih dahulu khususnya untuk yang pria agar meminta digantikan sementara tugasnya kepada karyawan kami yang wanita.

Tomy : Bagaimana cara OSPRO dalam menciptakan pekerja yang aktif, inovatif dan komunikatif?

Darma : Dalam menciptakan perkerja yang aktif, inovatif dan komunikatif , OSPRO selalu menanamkan nilai kekeluargaan didalam system kerja OSPRO agar masing-masing dari individu tidak merasa sungkan ketika ingin bertanya jika kurang paham terkait *jobdesk* dan hal ini juga yang membuat karyawan kita yang lebih senior juga tidak sombong dan besar kepala sehingga tidak pelit jika memeberikan masukan atau penjelasan terkait *jobdesk*. Dan OSPRO memberikan kebebasan berpendapat dan berkarya bagi setiap karyawan kami tanpa memandang jabatan atau masa kerjanya, oleh karena itu biasanya kami di setiap akhir acara pasti ada yang namanya evaluasi disini kita tidak hanya mengevaluasi acara yang sudah selesai namun kita juga memberikan waktu bagi yang ingin

memeberikan masukan atau pendapatnya terkait pelaksanaan acara yang akan datang jika kami rasa pendapat dan masukannya baik sesuai dengan prinsip dasar OSPRO yang tetap mengedepankan nilai-nilai Islam maka kami akan pertimbangkan masukan dan pendapatnya. Maka dari itu hal inilah yang membuat kami tetap memiliki SDM yang aktif, kreatif, inovatif dan komunikatif. Karena komunikasi yang baik akan menciptakan hasil pekerjaan yang baik.

Tomy : Bagaimana OSPRO mengajarkan kepada karyawan bekerja seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi?

Darma : Dalam menyikapi hal tersebut tentunya kita berlomba untuk ikut serta dalam mengembangkan potensi agar tidak ketinggalan karena di setiap perusahaan mencari sumber daya manusia sesuai kebutuhan. Salah satu contohnya kami dahulu di awal OSPRO berdiri masih menggunakan cara tradisional dalam melakukan komunikasi dan promosi, dan saat ini seiring perkembangan zaman kami menggunakan teknologi media sosial untuk melakukan komunikasi dan promosi.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam memberikan atau menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan agar efektif dan efisien?

Darma : cara OSPRO menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan Karyawan dengan melihat dari event

pertama yang dijadikan sebagai percobaan atau pelatihan dengan begitu kami dapat melihat kemampuan masing-masing individu sehingga pada event selanjutnya kami akan menempatkan mereka dengan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.





## **Hasil Wawancara Karyawan Wedding Organizer OSPRO**

Untuk Skripsi dengan Judul

### **Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami**

Hasil Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Maret 2022

Lokasi Penelitian : kantor OSPRO

Narasumber : Muhtadi Dira Rahmat

Jabatan : Owner OSPRO dan Manajer operasional

Tomy : Bagaimana OSPRO merencanakan MSDM dalam mencapai tujuan perusahaan?

Dira : Untuk perencanaan MSDM sendiri ya mas, dikarenakan OSPRO adalah wedding organizer muslim maka kita dalam perencanaan dan pelaksanaan MSDM menganut ajaran Islam. Sebagai contoh dalam proses perekrutan kita pastinya selalu mengedepankan keadilan jadi tidak ada kecurangan dalam proses perekrutan bukan karena dia mungkin adik saya atau saudara saya jadi asal masuk aja semua harus adil jadi harus mengikuti prosedur yang ada contoh lain misalnya lagi pembagian gaji ya kita usahakan secara adil dengan melihat pekerjaannya pokoknya kita sesuaikan dengan ajaran dan nilai-nilai Islam.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses

requitmen?

Dira : Untuk OSPRO sendiri menerapkan MSDM nya campuran antara MSDM konvensional dengan MSDM Islami, namun tetap untuk proses requitmen kami mewajibkan sumber daya manusia OSPRO 100% Muslim dan untuk perempuan sendiri harus berhijab dan OSPRO sendiri mengedepankan SDM yang memiliki prilaku dan sikap yang baik dengan selalu mengedepankan nilai-nilai Islam didalamnya, guna tercapainya tujuan perusahaan.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses requitmen?

Dira : Ya sebagaimana yang sudah saya jelaskan untuk proses requitment sendiri kita ada prosedurnya mulai dari proses pengumpulan dokumen lanjut lagi proses wawancara hingga kita akan melihat lebih detailnya pada saat event perdana jadi semua calon pelamar kerja di OSPRO harus mengikuti tahapan-tahapan di atas siapa pun dia.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses seleksi?

Dira : Untuk proses seleksi OSPRO memegang prinsip kejujuran dan keadilan dengan menilai langsung pelamar kerja berdasarkan kriteria-kriteria yang telah kami tetapkan contohnya muslim, berhijab bagi yang wanita, sholat 5 waktu dan bisa mengaji. Dan yang paling terpenting memiliki akhlak yang baik karena menurut kami dengan akhlak dan kepribadian baik

maka pekerjaan pun pastinya akan dilakukan dengan baik

Tomy : Bagaiman OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan?

Dira : Dalam proses pelatihan dan pengembangan OSPRO memiliki program khusus untuk pegawai tetap OSPRO khususnya bagi yang mengurus media dan promosi OSPRO. Untuk media kita akan memberikan kursus pelatihan fotografi dan editing dan untuk promosi kita berikan kursus atau pun kita wajibkan mengikuti kelas khusus marketing agar dapat mengikuti perkembangan atau alur proses promosi di media sosial, karena seperti instagram facebook bahkan tiktok itu ada algoritmanya jadi kami ikutkan kelas khusus marketing agar nantinya bagian marketing OSPRO ketika ingin melakukan proses promosi melalui media sosial tersebut tidak salah sesuai dengan algoritma media sosial tersebut agar nantinya mendapatkan hasil promosi sesuai dengan yang kita harapkan. Dan untuk karyawan *freelance* kita memberikan pelatihan pada saat event sebagai contoh di event perdana pastinya kita memberikan jobdesc yang mudah agar dapat di kerjakan dengan baik dan dari event perdana kita lihat dan dirasa mampu untuk menangani jobdesc yang lebih berat maka di event selanjutnya akan kita berikan jobdesc yang lebih sulit hal ini agar karyawan kita berkembaing dari segi ke ahliannya, seperti saja sih mas.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menentukan besaran kompensasi?

Dira : Untuk menentukan besaran kompensasi kami berusaha memberikan seadil mungkin mas, karena dalam hal kompensasi itu kan hak karyawan yang harus kami penuhi dan sebagai amanah kepada kami, kami pun memberikan besaran nya sesuai dengan yang telah di tetapkan ikpesti jogja untuk besar minimal pemberian kompensasi khususnya bagi karyawan *freelance* dan kami juga melihat besaran beban kerja sih mas, semakin sulit bobot kerjanya pasti ada bonusnya.

Tomy : Apakah OSPRO menanamkan niat bekerja untuk ibadah kepada karyawan? Jika iya bagaimana?

Dira : Untuk hal itu sih mas, kami sebelum acara biasanya ada doa terus kami ingatkan jika sudah memasuki waktu sholat itu agar mendahulukan sholat dan kami ingatkan agar dalam diri masing-masing orang untuk niatkan apa yang kita lakukan hari ini sebagai niat ibadah agar tidak merasakan lelah. Mungkin seperti itu saja sih mas cara kami, ya kami hanya berusaha mengingatkan selebihnya pribadi masing-masing yang dapat menjalankan.

Tomy : Bagaimana cara OSPRO dalam menciptakan pekerja yang aktif, inovatif dan komunikatif?

Dira : Kalo untuk itu sih, kita kan sebelum acara biasanya ada *technical meeting* nah kami pasti akan memberi arah sebaik mungkin terkait tugas-tugas per individu agar nantinya tidak ada yang kebingungan pada saat

acara, terus pada saat acara berlangsung kita juga kan memakai HT (*Hand Talky*) itu kami gunakan untuk saling berkomunikasi atara satu dan lainnya ataupun ketika ada yang ingin bertanya terkait *jobdesk* nya dapat bertanya melalu HT (*Hand Talky*) dan kita selalu menekankan pada saat ada yang bertanya agar di jawab dengan sigap terus kami juga menekankan ketika ingin meminta bantuan atau menyuruh agar menggunakan kalimat “minta tolong”. Dan di akhir acara kita pasti ada evaluasi mas, dan disitu masing-masing individu kita mintakan masukan agar kedepannya dapat menjadi evaluasi kami agar lebih baik lagi.

Tomy : Bagaimana OSPRO mengajarkan kepada karyawan bekerja seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi?

Dira : Kalo itu ya mas cara kami sama saja seperti pelatihan pengembangan, dengan kami ikutkan pelatihan-pelatihan khusus sih bagi bagian yang memang membutuhkan pelatihan rutin seperti marketing dan media. Kalo untuk yang lainnya biasanya kami banyak belajar dari youtube sih seperti konsep pernikahan yang terbaru dll. Sama kita kan ikut dibawah IKAPESTI nah itu biasanya ada seminar atau perkumpulan disitu biasanya kita diberi pengetahuan tentang bagaimana mengadakan atau mengkonsep acara pernikahan seiring dengan perkembangan yang ada. Sebagai contohnya kemarin pada saat covid ya

mas, itu kan konsep acara pernikahan bener-bener kita pakai konsep *pandemic* dan itu awalnya kami tidak ada gambaran namun akhirnya kami liat-liat di youtube ada terus sama di beri gambaran dari IKAPESTI jadi seperti itu mas.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam memberikan atau menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan agar efektif dan efisien?

Dira : ya salah satunya itu demgan adanya evaluasi mas, dari situ kita bisa tau kekurangan masing-masing karyawan dan kemampuannya. Dari situ kan terlihat ya mas buat kita bisa nentuin ohh si a bisanya kerja ini si b bisa ini. Sama sebenarnya kan di setiap acara biasanya kami ubah-ubah jobdesc masing-masing individu gunanya juga buat pengalaman mereka dan salah satunya juga buat kita melihat kemampuan masing-masing individu sih mungkin itu saja.

## **Hasil Wawancara Karyawan Wedding Organizer OSPRO**

Untuk Skripsi dengan Judul

### **Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami**

Hasil Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Maret 2022

Lokasi Penelitian : kantor OSPRO

Narasumber : Galuh Agita

Jabatan : Karyawan

Tomy : Sudah berapa lama mbak Galuh kerja di OSPRO?

Ibu Galuh : Saya dari 2011, Saya dari awal berdirinya OSPRO.

Tomy : Apakah OSPRO menjalankan MSDM-nya sesuai dengan tujuan perusahaan yang berkaitan dengan Visi dan Misi bertujuan menjadi *Wedding Islami Organizer*. Apakah sudah dijalankan?

Ibu Galuh : Sudah mas.

Tomy : Apakah proses *recruitment* sudah sesuai, mulai dari proses seleksi hingga kompensasi selama bekerja. Apakah anda merasa keberatan terkait hal tersebut?

Ibu Galuh : Tidak mas, saya tidak merasa keberatan, untuk manajemen SDM-nya sudah sesuai.

Tomy : Apakah OSPRO menjalankan Manajemen SDM sudah sesuai?

Ibu Galuh : Iya mas sudah sesuai.

Tomy : Bagaimana OSPRO menjalankan proses *recruitment*nya? Apakah ada pembeda antara OSPRO dengan lainnya?

Ibu Galuh : Untuk saya sendiri belum pernah wawancara sebelumnya, saat *apply* disini langsung diterima.

Tomy : Bagaimana proses dan strategi open *recruitment* OSPRO?

Ibu Galuh : Pertama, kami membuat pengumuman di sosial media, setelah itu kami menerima pendaftaran orang-orang yang mengajukan, selanjutnya kami melakukan penyeleksian, penyeleksian ini bertujuan untuk melihat apakah orang ini sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan diinginkan pihak OSPRO. Setelah tahap penyeleksian, kami kirimkan email ke mereka untuk wawancara. Setelah lolos di tahap wawancara, nanti bisa ikut ke event perdana. Nah penyeleksian selanjutnya saat event perdana, kalau misalnya kinerjanya bagus, ya bisa dipanggil.

Tomy : Apakah OSPRO adil dan Amanah dalam proses seleksi?

Ibu Galuh : OSPRO sendiri sudah adil dan Amanah dalam proses penyeleksiannya.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan?

Ibu Galuh : Bagi karyawan yang baru masuk ke OSPRO, kami



berikan *jobdesc* yang berbeda-beda dari event ke event, ini bertujuan untuk membentuk pengalaman orang itu sendiri hingga nantinya mereka sudah terbiasa untuk menjalankan *jobdesc-jobdesc* yang diberikan.

Tomy : Apakah OSPRO telah memberikan kompensasi secara adil?

Ibu Galuh : Sudah adil kok mas.

Tomy : Apakah anda menanamkan niat bekerja untuk ibadah sesuai etos kerja Islami?

Ibu Galuh : Insyaallah iya, karena saat bekerja dan sudah memasuki waktu Sholat, kami sholat.

Tomy : Apakah anda bekerja secara aktif, inovatif, dan komunikatif?

Ibu Galuh : Kalau yang komunikatif iya, karena kami kan harus bertemu dengan klien harus mengetahui apa keinginan klien, kami harus berkoordinasi dengan klien, terus berkoordinasi dengan panitia-panitianya.

Tomy : Apakah anda bekerja dengan mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi? Berikan alasannya!

Ibu Galuh : Dari awal berdiri kami sudah mengikuti teknologi, salah satu contohnya dari awal kami menggunakan HT (*Handy talky*) sebagai perwujudan penggunaan teknologi di OSPRO ini. Untuk perkembangannya dari penyebaran informasi dan promosi jadi lebih cepat dan luas. Kalau dulu hanya menggunakan Facebook, sekarang promosi kami menggunakan Instagram,

Tiktok dan lain-lain.

Tomy : Apakah anda bekerja secara efektif dan efisien?  
Apakah anda keberatan disebabkan oleh tidak dapat mengerjakan *jobdesc* dengan maksimal?

Ibu Galuh : Sampai sekarang masih terbilang aman dan kami masih bisa meng-*handle*.

Tomy : Adakah pengalaman dan pelajaran berharga selama bekerja di OSPRO? Jika ada, sebutkan!

Ibu Galuh : Dulu, ketika awal-awal bekerja disini, saya masih takut untuk bertanya ke senior, masih takut bertanya keinginan klien harus bagaimana, seiring berjalannya waktu dan event-event yang dilalui, sudah mulai terbiasa, bertemu dengan berbagai macam orang sudah bisa dihadapi.

## **Hasil Wawancara Karyawan Wedding Organizer OSPRO**

Untuk Skripsi dengan Judul

### **Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami**

Hasil Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Maret 2022

Lokasi Penelitian : kantor OSPRO

Narasumber : Rike Dwi

Jabatan : Karyawan

Tomy : Sudah berapa lama mbak Galuh kerja di OSPRO? Dan sejak kapan anda bekerja *freelance*?

Ibu Rike : Kalau saya baru bekerja disini selama 3 bulan. kalau *freelance* sendiri sudah dari 2018.

Tomy : Apakah OSPRO menjalankan MSDM-nya sesuai dengan tujuan perusahaan yang berkaitan dengan Visi dan Misi bertujuan menjadi *Wedding Islami Organizer*. Apakah sudah terlaksana?

Ibu Rike : Sudah mas, semua sudah sesuai.

Tomy : Apakah proses *recruitment* sudah sesuai, mulai dari proses seleksi hingga kompensasi selama bekerja. Apakah anda merasa keberatan terkait hal tersebut?

Ibu Rike : Dulu kan saya pernah di interview sama mas daffa waktu itu, awalnya kaget ternyata OSPRO itu Islami sekali. Seperti pada tahap *recruitmentnya*, salah satu

pertanyaannya konsep *Wedding Organizer* yang Islam itu tau atau tidak ? terus ada juga pertanyaan bedanya *wedding organizer* yang biasa itu bagaimana. Kalau semisal pendaftar belum ada kesiapan kan bisa kaget juga. Saya sendiri belum pernah ada di *wedding organizer*. Selain itu, disini ada tes baca Al-Quran juga, karena kan sebelumnya juga pernah kerja *part time* gitu, Cuma kan bukan yang Islami, jadi tidak ada bagian yang tes baca Al-Quran seperti itu.

Tomy : Apakah OSPRO adil dan Amanah dalam proses seleksi?

Ibu Rike : Iya disini sudah adil, tidak ada pilih-pilih, dan sesuai kriteria.

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan?

Ibu Rike : Kalau dari saya sendiri sebagai *freelance* disini, sebagai karyawan baru kan mendapatkan *jobdesc* pada saat event perdana, kalau yang masih awam dengan kegiatan nantinya, karyawan baru bisa mengikuti SOP yang diberikan, setelah itu bekerja sesuai dengan *jobdesc* yang diberikan saat di grup, setelah itu karyawan baru bisa bertanya kepada senior-senior yang sudah memahami dan banyak mengikuti event-event. Seperti “mba kalau *jobdesc* yang ini bagaimana ? persiapannya apa saja?” jadi lebih kepada bertanya dan mengikuti SOP, serta karyawan baru bisa mengamati saat dilapangan.

Tomy : Bagaimana proses dan strategi open *recruitment*

OSPRO?

Ibu Rike : Pertama, kami membuat pengumuman di sosial media, setelah itu kami menerima pendaftaran orang-orang yang mengajukan, selanjutnya kami melakukan penyeleksian, penyeleksian ini bertujuan untuk melihat apakah orang ini sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan diinginkan pihak OSPRO. Setelah tahap penyeleksian, kami kirimkan email ke mereka untuk wawancara. Setelah lolos di tahap wawancara, nanti bisa ikut ke event perdana. Nah penyeleksian selanjutnya saat event perdana, kalau misalnya kinerjanya bagus, ya bisa dipanggil.

Tomy : Apakah OSPRO telah memberikan kompensasi secara adil?

Ibu Rike : Iya sudah adil

Tomy : Bagaimana OSPRO dalam menjalankan proses pelatihan dan pengembangan?

Ibu Rike : Bagi karyawan yang baru masuk ke OSPRO, kami berikan *jobdesc* yang berbeda-beda dari event ke event, ini bertujuan untuk membentuk pengalaman orang itu sendiri hingga nantinya mereka sudah terbiasa untuk menjalankan *jobdesc-jobdesc* yang diberikan.

Tomy : Apakah OSPRO telah memberikan kompensasi secara adil?

Ibu Rike : Sudah adil kok mas

Tomy : Apakah anda menanamkan niat bekerja untuk ibadah

sesuai etos kerja Islami?

Ibu Rike : Alhamdulillah, selama saya disini OSPRO menurut saya sangat Islami sekali. Ketika sebelum acara pasti kita ada doa untuk selalu meniatkan dalam diri masing-masing agar bekerja sebagai ibadah agar tidak merasa terbebani.

Tomy : Apakah anda bekerja secara aktif, inovatif, dan komunikatif?

Ibu Rike : Kalau yang komunikatifnya, kami lebih banyak untuk bertanya ke manajemennya, terus ke kliennya. Terus kalau kita sedang event kan, kita juga banyak untuk berkomunikasi dengan klien terkait dengan *jobdesc* yang dikasih, karena kan kita tidak tahu, terus saat di kantor, kalau diberikan pekerjaan dan tidak jelas, nah kita harus terus bertanya agar lebih jelas agar nantinya tidak adanya kesalahpahaman dan *misleading* ke arah yang lain.

Tomy : Apakah anda bekerja dengan mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi? Berikan alasannya!

Ibu Rike : Alhamdulillah mas, sebelumnya saya bekerja disini saya benar-benar tidak tahu apa itu facebook *ads* ataupun IG *ads* dan sebagainya terus pas saya disini benar-benar diajarkan sih mas itu semua jadi saya mengerti sekarang cara kerjanya mungkin seperti itu.

Tomy : Apakah anda dapat mengikuti perkembangan OSPRO, sedangkan anda kali pertama bekerja di WO?

Ibu Rike : Dulu sebelum saya masuk OSPRO kan ada interview,

sebelum tahap interview, saya tuh belajar gitu loh mas, kayak *searching-searching* soal *Wedding Organizer* tuh gimana karena saya sendiri belum mengerti awalnya. Kalau di kampung saya, orang menikah kan Cukup pakai karang tarunanya, sedangkan *Wedding Organizer* lebih profesional dalam membantu acara pernikahan. Terus dari sisi Islamnya, saya belajar banyak dari OSPRO sih, saya lebih banyak melihat, memperhatikan, dan tetap bertanya. Dari interviewnya sendiri ternyata sangat Islami, termasuk juga saat bekerjanya juga benar-benar menerapkan etos kerja Islam.

Tomy : Adakah pengalaman dan pelajaran berharga selama bekerja di OSPRO? Jika ada, sebutkan!

Ibu Rike : Dulu, ketika awal-awal bekerja disini, saya masih takut untuk bertanya ke senior, masih takut bertanya keinginan klien harus bagaimana, seiring berjalannya waktu dan event-event yang dilalui, sudah mulai terbiasa, bertemu dengan berbagai macam orang sudah bisa dihadapi.

Tomy : Apakah anda bekerja secara efektif dan efisien? Apakah anda keberatan disebabkan oleh tidak dapat mengerjakan *jobdesc* dengan maksimal?

Ibu Rike : Ya alhamdulillah sih mas saya selama kerja jadi freelance terus sampai saat ini jadi karyawan tetap segala pekerjaan yang di berikan ke saya pasti saya kerjakan dengan sebaik-baiknya dan jika ada yang tidak saya pahami pasti akan di beri arahan oleh senior

atau atasan OSPRO.

Tomy : Adakah pengalaman dan pelajaran berharga selama bekerja di OSPRO? Jika ada, sebutkan!

Ibu Rike : Pertama, yaitu skill komunikasinya lebih terasah, karena kita banyak bertemu dengan klien di banyak event, terus juga dengan bekerja disini, membuat orang lebih peka terhadap keadaan. Misalnya, ada suatu event, terus ada teman kita membawa barang banyak atau berat, itu kita memunculkan sifat diri kita jadi lebih peka, “ohya kita harus bantuin seperti ini” jadi kayak orang yang lebih peka. Yang terakhir lebih *sociable* aja, kita tidak takut untuk berbicara dengan orang, terus untuk berkoordinasi dan macam-macam.

Tomy : Apakah selama bekerja di OSPRO dapat meningkatkan kualitas kerja anda? Berikan contohnya!

Ibu Rike : Kalau dari eventnya, saya menjadi pribadi yang lebih semangat, terus saya jadi lebih senang dengan bertemu banyak orang, berkoordinasi dengan banyak orang. Untuk yang dikantornya, lebih meningkatkan kualitas dalam skill administrasi, karenakan banyak mengurus administrasi kalau dikantor, nah kayak gitu tuh jadi terasah kemampuan kita, terus jadi banyak belajar kalau “oh ternyata administrasi WO itu seperti ini”



## **Hasil Wawancara Tambahan Karyawan Wedding Organizer OSPRO**

Untuk Skripsi dengan Judul

### **Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Muslim Wedding Organizer OSPRO Berdasarkan Konsep Etos Kerja Islami**

Hasil Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Maret 2022

Lokasi Penelitian : kantor OSPRO

Narasumber : Aditiyadarma

Jabatan : Owner / Manajer SDM

Tomy : Mohon maaf sebelumnya saya melakukan wawancara lagi ini mas, terkait strategi MSDM OSPRO. Pertama dalam merencanakan strategi MSDM ada yang namanya mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka Panjang serta membuat strategi alternatif itu bagaimana ?

Darma : Baik mas Tomy, jadi pertama tadi untuk visi dan misi ya mas OSPRO itu dari awal pondasi berdirinya kan memang kami EO dari seminar *atau training ESQ 165* yang notabenehnya itu Islami seperti yang pernah saya jelaskan sebelumnya maka dari itu kami berikhtiar dalam menentukan visi dan misi kami itu sejalan dengan nilai Islam sebagaimana di visi kami itu

menjadi media dakwah Islam di tahun 2025 melalui acara pernikahan dan itu pun target jangka Panjang kami, nah untuk itu misi kami juga sejalan dengan visi kami. Dan alhamdulillah ya mas meskipun misi kami itu di tahun 2019 untuk menjadi referensi muslim wedding di Indonesia itu belum tercapai tapi setidaknya kalo kita cari di google itu wo muslim di Indonesia insya Allah OSPRO masuk mas, dan alhamdulillah kami termasuk salah satu rekomendasi WO terbaik di Jogja. Terus tadi apalagi?

Tomy : Mengidentifikasi peluang dan ancaman mas?

Darma : Sebenarnya di awal kami berdiri itu kami PD (percaya diri) sih, karena pada saat itu kita masih satu-satunya WO muslim di jogja dan masih belum banyak WO lain pada saat itu. Ya tapi sekarang banyak WO baru yang muncul terus menawarkan harga lebih murah itu ancaman kita sekarang sih, tapi kan harga juga sesuai dengan kualitas dan pelayanan intinya kita ga mau mengecewakan pelanggan mas makanya kita juga nyari SDM ga asal-asalan benar-bener kita lihat kita juga tegas semisal di *event* ada SDM kami yang males-malesan mungkin kita tidak akan masukin di *event* selanjutnya. kita juga punya banyak testimoni sih mas untuk meyakinkan calon pelanggan untuk saat ini sih kita masih yakin salah satu WO muslim rekomendasi di Jogja dan sekitarnya masih kami. Itu juga kekuatan kami menjadi WO muslim beda dengan

WO lain, tapi itu juga bisa jadi kelemahan kami karena kami terkhususkan untuk muslim jadi mungkin pelanggan kita lebih mengkrucut mas. terus apalagi tadi?

Tomy : Strategi alternatif mas, kan kalo saya tangkap sebenarnya OSPRO ini kan secara keseluruhan memakai strategi MSDM nya sesuai dengan ajaran Islam. Nah apakah ada strategi alternatif mungkin?

Darma : Kalo strategi alternatif untuk MSDM sebenarnya tetep mengikuti sesuai ajaran Islam sih

Tomy : Baik, selanjutnya mas apakah ada evaluasi untuk menentukan apakah strategi MSDM OSPRO ini sudah sesuai dengan yang di harapkan atau belum?

Darma : Alhamdulillah sih, kita selama ini sudah berjalan sesuai rencana meskipun ada beberapa kekurangan yang masih dapat kita tangani dengan adanya evaluasi, untuk evaluasi sendiri kita ada 3 mas evaluasi singkat, evaluasi menengah dan evaluasi akhir. Untuk evaluasi singkat itu biasanya setelah acara sih kita evaluasi gimana jalan nya acara kinerja masing-masing individu dll, terus ada evaluasi menengah itu kita setiap 3 bulan untuk mengevaluasi secara detail keseluruhan kinerja SDM kita baik yang di kantor dan *freelance* terus evaluasi akhir atau evaluasi tahunan itu mencakup keseluruhan kinerja OSPRO selama 1 tahun dan untuk menentukan plan kedepan seperti menambah atau mengurangi karyawan.

Tomy : Untuk strategi MSDM OSPRO sendiri apakah pernah

ada perubahan yang disebabkan faktor internal ataupun eksternal?

Darma : Selama ini sih kita ga ada perubahan kalo pun ada tetap sesuai dengan nilai-nilai Islam sih.



### Catatan Observasi Lapangan

No	Aspek Penelitian	Observasi		Keterangan
		Sesuai	Tidak Sesuai	
1	<b>Sumber Daya Manusia (SDM)</b>			
	a. Recruitment.	✓		Pada tahapan Recruitment OSPRO telah menjalankan sesuai dengan SOP yang ada.
	b. Seleksi	✓		Pada tahapan seleksi OSPRO menjalankan dengan jujur dan amanah
	c. Pelatihan dan pengembangan	✓		Pada tahapan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan yang disampaikan oleh manajer MSDM OSPRO
	d. kompensasi	✓		Dalam pemberian kompensasi OSPRO telah menjalankan amanah untuk memenuhi kewajiban kepada karyawan dengan adil
	e. Evaluasi	✓		Untuk tahapan evaluasi OSPRO telah menjalankan sesuai dengan yang disampaikan oleh manajer MSDM OSPRO, namun masih ada beberapa kekurangan pada saat evaluasi seperti waktu yang terlalu singkat sehingga evaluasi kurang maksimal.
2	<b>Etos Kerja Islami</b>			
	a. Menanamkan niat bekerja untuk Ibadah	✓		OSPRO telah menanamkan niat bekerja untuk ibadah kepada karyawan nya namun

			pelaksanaan dari masing-masing individu masih kurang maksimal
b. Menciptakan pekerja aktif, inovatif dan komunikatif	✓		Dalam hal ini OSPRO telah menciptakan pekerja semaksimal mungkin agar menjadi pekerja yang aktif inovatif dan komunikatif. Dan jika ada pekerja yang dirasa kurang aktif maka OSPRO akan memberikan peringatan
c. mengajarkan karyawan bekerja seiring perkembangan ilmu dan teknologi	✓		Program pelatihan dan pengembangan OSPRO telah sesuai dengan yang di jelaskan oleh manajer MSDM OSPRO
d. menentukan pekerjaan sesuai bidang agar efektif dan efisien	✓		Dalam hal pemberian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan OSPRO telah menjalankan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawn

**Lampiran Dokumentasi**



## BIODATA PENULIS

Peneliti lahir di Bekasi 17 Desember 1995. Merupakan anak kedua dari 2 bersaudara. Menempuh Pendidikan sekolah dasar pada tahun 2001 di PABI Bekasi. Menempuh Pendidikan di Pondok Modern Darussalam Gontor 2007-2011 melanjutkan Pendidikan sekolah menengah pertama lulus pada tahun 2012 di Mts Al Iman Ponorogo. Menempuh Pendidikan sekolah menengah atas lulus pada tahun 2014 MA Al Iman Ponorogo. Selanjutnya peneliti menempuh program Pendidikan S1 di Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. selama di bangku perkuliahan, peneliti aktif mengikuti kegiatan organisasi. Peneliti menjadi anggota magang LEM FIAI di bidang minat dan bakat dan di FKEI dibidang PSDI FKEI UII pada tahun 2018, menjadi anggota dibidang PSDI FKEI UII pada tahun 2019, dan menjadi kepala departemen *Islamic Entrepreneur* FKEI UII periode 2020-2021. Prestasi yang pernah di raih Finalis *Business Plan* di Ekonomi Islam Universitas Islam Indonesia di tahun 2017 dan *Top Ten National Business Plan* di Universitas Negeri Lampung di tahun 2018.