

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara konsisten ditunjukkan kepada seorang pemimpin serta diketahui oleh pihak lain pada saat memimpin dan berusaha untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan dari orang lain tersebut.¹⁶ Gaya kepemimpinan ini digunakan oleh seseorang pemimpin sebagai cara untuk berinteraksi dengan bawahan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku dari orang lain seperti bawahannya ataupun karyawannya.

Menurut pendapat dari Prasetyo yang dikutip oleh Heni Rohaeni, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang mengimplementasikan dalam perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.¹⁷ Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara agar seorang pemimpin dapat

¹⁶ Sofyan Hadi, *Kepemimpinan dalam Proses Manajemen* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), 23.

¹⁷ Heni Rohaeni, "Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, 2016: 35.

mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan dengan tujuan supaya dapat menciptakan kekompakan, kesuksesan dalam suatu lembaga ataupun perusahaan.

2. Tujuan Gaya Kepemimpinan

Adapun tujuan dari gaya kepemimpinan diantaranya:

- a. Aturan untuk mencapai tujuan yaitu sebagai sarana agar dapat mendorong seseorang agar mentaati dan menjalankan semua peraturan yang ada dan menjadikan seseorang yang patuh dan disiplin.
- b. Memotivasi orang lain yaitu suatu cara agar dapat mendorong seseorang supaya menjadi termotivasi, mempengaruhi, mempertahankan, serta meningkatkan motivasi yang sudah ada dalam diri mereka sendiri.
- c. Koordinasi yang efektif yaitu suatu tindakan yang bertujuan supaya terciptanya suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama sehingga rencana tersebut berjalan dengan maksimal.¹⁸

3. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa fungsi pokok, antara lain sebagai berikut:

- a. Fungsi Instruksi yaitu suatu fungsi yang bersifat komunikasi satu arah. Dimana fungsi tersebut menuju kepada seorang pemimpin yang berperan sebagai komunikator menentukan

¹⁸ Wendy Sepmady Hutahean, *Kepemimpinan Masa Kini* (Malang: Ahlimedia Press, 2018), 2.

- suatu perintah dan rencana agar dapat dikerjakan secara maksimal oleh bawahan dan seorang pemimpin memberikan keputusan agar segera dilaksanakan secara efektif oleh bawahan.
- b. Fungsi konsultasi yaitu suatu fungsi yang bersifat komunikasi dua arah. Dimana fungsi tersebut, seorang pemimpin dapat menentukan keputusan yang diambil kemudian melakukan pertimbangan dengan konsep setiap orang diwajibkan untuk berkonsultasi dengan atasan ataupun pimpinnya. Hal ini bertujuan agar seseorang dapat disiplin dan mengetahui informasi yang dibutuhkan guna menetapkan berbagai keputusan yang akan dibuat.
 - c. Fungsi partisipasi yaitu suatu fungsi yang dimana seorang pemimpin berusaha untuk menginformasikan kepada orang-orang yang dipimpinya agar ikut serta dalam melaksanakan kegiatan pengambilan keputusan ataupun dalam kegiatan pelaksanaannya secara terbuka.
 - d. Fungsi delegasi yaitu suatu fungsi yang dilakukan lembaga atau perusahaan dengan memberikan hak atau wewenang kepada seseorang dengan membuat atau menetapkan keputusan, baik secara persetujuan ataupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
 - e. Fungsi pengendalian yaitu suatu fungsi yang bersifat mengatur atau menyuruh aktivitas para anggota agar tersusun dengan baik dan terkoordinasi secara efektif, sehingga dapat memungkinkan

terwujudnya suatu tujuan yang ditetapkan bersama agar berjalan secara maksimal.¹⁹

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Kartono dalam Nasdir mengatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa hal, diantaranya:²⁰

- a. Kemampuan mengambil keputusan, dimana pengambilan keputusan memberikan pendekatan yang teratur kepada suatu hal yang dihadapinya serta mengambil semua tindakan yang mana hal ini merupakan suatu tindakan yang tepat.
- b. Kemampuan memotivasi, yaitu sebagai daya pendorong yang bermaksud untuk menjadikan seseorang anggota bersedia untuk menggerakkan dan mengerahkan semua kemampuan, tenaga dan waktunya yang digunakan untuk melakukan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban sebagai anggota. Hal ini bertujuan agar terciptanya suatu tujuan serta berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan komunikasi, yaitu sebagai suatu kecakapan atau kemampuan dalam menyampaikan pendapat, gagasan, ataupun pemikiran kepada orang lain. Hal ini bertujuan supaya orang lain tahu dan mengerti apa yang telah disampaikan seseorang

¹⁹ Sofyan Hadi, *Kepemimpinan dalam Proses Manajemen*, 25-26.

²⁰ Nasdir, "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng", *Jurnal Yume: Journal of Management*, Vol. 1, No. 2, 2018: 7.

dengan baik, serta bisa memahami baik secara langsung maupun tidak langsung.

- d. Kemampuan mengendalikan bawahan, yaitu sebagai seorang pemimpin maka sudah seharusnya mempunyai jiwa untuk membuat orang lain bisa mengikuti keinginannya dengan memakai kekuatan dan pribadi tersebut ataupun kekuasaan sesuai jabatannya yang digunakan secara efektif serta sesuai dengan porsi dan tempatnya.
- e. Kemampuan tanggung jawab, yaitu sebagai seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab yang besar kepada seorang bawahan dan lainnya. Tanggung jawab yang harus dimilikinya seorang pemimpin yakni berkaitan dengan kewajiban untuk menanggung semua hal yang telah diambilnya serta menanggung semua resiko dan akibatnya.
- f. Kemampuan mengendalikan emosional, yaitu sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya bisa mengendalikan emosi dan nafsu yang ada dalam dirinya supaya bisa menciptakan suatu keberhasilan yang ada pada suatu lembaga atau perusahaan. Dalam hal ini, semakin bijak seorang pemimpin maka semakin bisa mengontrol emosi dan hawa nafsunya sehingga akan semakin mudah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan bersama dengan para bawahannya.

5. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Griffin dan Rafferty menjelaskan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan sikap pengikut atau bawahannya.²¹

Pemimpin transformasional menghasilkan komitmen di pihak para pengikut dan menanamkan pada diri mereka rasa percaya yang lebih besar kepada pemimpin. Pemimpin transformasional menaruh perhatian terhadap pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.²²

Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional meliputi beberapa item, antara lain:

a. Pengaruh Ideal

Pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin diidentifikasi dengan dijadikan sebagai panutan, di percaya, dihormati dan mempunyai visi dan misi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan.

²¹ Griffin dan Rafferty, "Dimensions of transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions", *The Leadership Quarterly*, 2012, 15.

²² Amirus Sodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Logam Mulia Grobongan", *Bisnis*, 6 (1), 2018: 124, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/view/3700/2571>. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2022, pukul 15.00.

b. Inspirasi

Pemimpin mengkomunikasikan harapan tinggi, menggambarkan maksud penting dengan cara yang mudah dipahami. Pemimpin memotivasi para karyawannya dan memberikan inspirasi.

c. Stimulasi Intelektual

Pemimpin mendorong bawahan untuk lebih kreatif, mendorong bawahannya untuk menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan, serta cermat dalam menyelesaikan permasalahan.

d. Pertimbangan Individual

Memberikan perhatian pribadi kepada karyawannya, memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh, mempertimbangkan kebutuhan dari bawahannya, serta melatih dan memberikan saran kepada bawahannya.²³

6. Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Pada sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin.²⁴ Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut.²⁵ Pemimpin adalah orang yang memberikan visi

²³ Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik* (Jakarta: Devisi Kencana, 2018), 32.

²⁴ Benny Hutahayan, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 4.

²⁵ Soekarso dan Iskandar Putong, *Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015), 14.

dan tujuan.²⁶ Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain: *Khalifah*, *Imam*, dan *Uli al-Amri*. Berikut ini salah satu ayat yang membahas tentang kepemimpinan:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (QS. Al-Baqarah: 30).

Secara historis, konsep kepemimpinan ideal dalam Islam dicontohkan secara langsung oleh Nabi Muhammad SAW dengan model *prophetic leadership*. Diskursus tentang model kepemimpinan ini tidak bisa lepas dari pembicaraan tentang para Nabi dan Rasul. Sebab mereka adalah contoh pemimpin yang paling utama di antara banyak contoh kepemimpinan dalam sejarah umat manusia. Mereka adalah pribadi-pribadi pilihan yang sekaligus juga pemimpin-pemimpin pilihan sepanjang zaman. Mereka juga adalah sumber

²⁶ Muhammad Budiman, dkk, *Kepemimpinan Islam: Teori dan Aplikasi* (Bandung: Rajawali Press, 2021), 36.

utama yang menginspirasi lahirnya konsep *prophetic leadership* dalam kajian-kajian tentang konsep kepemimpinan.²⁷

Kepemimpinan para rasul ini merupakan manifestasi dari hakikat manusia sebagai *khalifah fil ardhi*. Sebagai khalifah, manusia adalah wakil Tuhan yang diberi amanah untuk memimpin dan memelihara bumi-Nya dan segala isinya dari kerusakan. Makna khalifah dalam diri manusia sebagai pemimpin diimplementasikan dalam karakter-karakter kepemimpinan yang senantiasa berpegang pada nurani.²⁸

Nabi Muhammad adalah *super leader* dengan model kepemimpinan *prophetic leadership*. Beliau seorang pemimpin negara yang luar biasa spektakuler yang bisa membangun sebuah tatanegara yang adil. Beliau juga seorang pemimpin agama yang mengagumkan. Rasulullah SAW bisa menggabungkan dua kepemimpinan dalam satu tubuh. Pemimpin agama dan pemimpin dunia. Teladan kepemimpinan sejati memang sesungguhnya terdapat pada diri Rasulullah SAW karena beliau adalah pemimpin yang *holistic, accepted, dan proven*. Holistic karena beliau adalah pemimpin yang mampu mengembangkan *prophetic leadership* dalam berbagai bidang termasuk di antaranya: *self development, bisnis, dan entrepreneurship*, kehidupan rumah tangga yang harmonis, tatanan masyarakat yang

²⁷ Muhammad Olifiansyah, dkk, "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam", *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14 (1), 2020: 99.

²⁸ Nadya Sayra dan Azuar Juliandi, "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam", *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1 (1), 2017: 45.

akur, sistem politik yang bermartabat, sistem pendidikan yang bermoral dan mencerahkan, sistem hukum yang berkeadilan, dan strategi pertahanan yang jitu serta memastikan keamanan dan perlindungan warga negara.²⁹

B. Etos Kerja

1. Definisi Etos Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan etos kerja sebagai “semangat kerja” yang merupakan ciri dan keyakinan seseorang atau kelompok.³⁰

Sedangkan etos, menurut Geertz adalah sikap fundamental terhadap diri sendiri dan dunia tempat seseorang hidup. Etos merupakan salah satu aspek penilaian. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan etos, persoalan yang dihadapi adalah sdalam hal ini, etos kumber-sumber potensial motivasi sesorang untuk melakukannya, seperti apakah pekerjaan dipandang sebagai bagian penting dari kehidupan atau tidak, apakah pekerjaan terkait dengan identitas diri seseorang atau tidak, atau dalam lingkup empiris, dan apa yang memotivasi seseorang untuk berpartisipasi dalam

²⁹ Maimunah, “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Dasar Konseptualnya”, *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5 (1), 2017: 14.

³⁰ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/etos%20kerja>, Diakses pada tanggal 27 Oktober 2022, pukul 15.01.

pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan.³¹

Dalam hal ini, etos kerja dapat dimaknai sebagai sikap, keyakinan, dan cara hidup yang didasari pada nilai kerja yang mandarah daging yang dihasilkan oleh kerja seseorang yang dibentuk secara internal dan eksternal terhadap apa yang diyakininya. Istilah dimensi internal mengacu pada sesuatu yang berasal dari dalam sedangkan dimensi eksternal mengacu pada formasi eksternal, antara lain keluarga, masyarakat, atau budaya nasional.

2. Faktor-faktor Terbentuknya Etos Kerja

Hal-hal yang dapat mempengaruhi perkembangan etos kerja, diantaranya:³²

a. Agama

Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh. Semua agama memberikan ajaran berupa nilai-nilai pembangunan diri sendiri yang baik.

³¹ Muhammad Arsad, "Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara," *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 5 no. 1 (2017), 135-147. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin_arsad_prestasi%20\(01-20-17-03-03-40\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin_arsad_prestasi%20(01-20-17-03-03-40).pdf). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2022, pukul 15.02.

³² Decoding Intern, "Etos Kerja: Pengertian, Karakteristik, Manfaat, Prinsip, Faktor dan Cara Menumbuhkannya," *Blog Decoding Intern*. <https://www.dicoding.com/blog/etos-kerja-adalah/>. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2022, pukul 15.12.

b. Budaya

Hidup dalam masyarakat dengan budaya yang maju akan memberikan etos kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, jika hidup dalam masyarakat dengan budaya yang konservatif membuat etos kerja seseorang menjadi rendah.

c. Sosial politik

Struktur politik suatu negara tanpa disadari memberikan dampak pada masyarakat luas melalui etos kerja yang dimiliki. Sistem politik akan mendorong masyarakatnya untuk berpikir maju dan etos kerja tinggi.

d. Kondisi lingkungan

Keadaan lingkungan suatu daerah memiliki peran juga terhadap etos kerja seseorang. Lingkungan yang panas membuat etos kerja masyarakat menurun, maka dari itu banyak perkantoran di perkotaan memberikan fasilitas AC untuk kenyamanan karyawan.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan oleh peran pendidikan seseorang. Seseorang dengan rentang waktu lama dalam proses belajar, memberikan etos kerja yang tinggi. Peran pendidikan membentuk jati diri seseorang melalui kurikulum dan kebiasaan yang diberikan.

f. Motivasi instrinsik

Faktor terakhir etos kerja adalah melalui diri sendiri. Pribadi dengan motivasi hidup yang tinggi membuat semangat dan etos kerja tinggi. Keyakinan pada diri sendiri yang membuat motivasi kerja sangat tinggi.

3. Indikator Etos Kerja

Berikut adalah beberapa aspek penting dari etos kerja yaitu: menghargai waktu untuk hal-hal yang penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja dengan mempraktikkan disiplin waktu. Selain itu, persaingan yang sehat dan tidak mudah putus asa merupakan aspek penting dari etos kerja.³³

Ada beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat etos kerja dalam organisasi atau perusahaan antara lain:³⁴

- a. Kemampuan beradaptasi kerja
- b. Penguasaan kerja
- c. Ketaatan
- d. Kemauan menyelesaikan pekerjaan
- e. Berpendirian dan tekun dalam bekerja

³³ Marsyaf Renaldi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja serta Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu", *Palu: e-Jurnal Katalogis*, Vol. 4 no. 10, (2016), 162. <https://123dok.com/document/y4j0ngky-pengaruh-disiplin-kepemimpinan-situasional-terhadap-kinerja-pegawai-penanggulangan.html>. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2022, pukul 15.45.

³⁴ Wisnu Mahendra, "Penilaian Etos Kerja dan Kinerja karyawan Pada PT Deltamarga Adyatama", (Laporan Magang, Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2020), 14.

C. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Daya Insani

Manajemen sumber daya insani merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan.³⁵ Dimana sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga harus tunduk pada suatu sistem yang mengatur hak dan kewajibannya. Dengan desain ini, tujuan yang diinginkan dimaksudkan untuk dicapai dalam perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia menurut Abdur Rohman adalah proses pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Proses tersebut meliputi perencanaan dan perolehan sumber daya manusia, pemilihan dan penempatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, pengintegrasikan dan pemeliharaan sumber daya manusia, evaluasi hasil kerja dan pengembangan karir, serta pemecatan karyawan dan personel audit.³⁶

Menurut pendapat tersebut diatas, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu sistem yang mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien melalui perencanaan dalam pengolahan sumber daya manusia, pengorganisasian dan pengarahan sumber daya

³⁵ Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 9.

³⁶ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 18.

manusia, serta pengawasan sumber daya manusia. Dalam perilaku sumber daya manusia dalam kinerja yang dilakukannya untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

Praktik manajemen sumber daya manusia Islam didasarkan pada nilai-nilai etika, kepercayaan dan motivasi sukarela, dan menganggap karyawan lebih dari sekadar sumber daya seperti praktik modern dan dengan demikian lebih fokus pada pengembangan sumber daya manusia.³⁷

Elemen-elemen manajemen sumber daya manusia Islam ini dapat banyak membantu dalam mengatasi tantangan yang disebutkan di atas yang bersifat individu dan kolektif. Mengikuti prinsip-prinsip dan praktik-praktik Islam ini dapat meningkatkan keharmonisan, kepercayaan & kebersamaan, perdamaian, motivasi, komitmen dan pengembangan sumber daya manusia dan mengurangi konflik.³⁸

Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, dalam terjemah studi yang disebutkan, saya memilih lokus internal kontrol sebagai parameter yang sukses dalam pengambilan keputusan manajemen. Dalam hal ini, Al-Qur'an menjelaskan dasar dan pembentukan lokus kontrol internal melalui ayat di bawah ini:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya” (QS. Al-Mudatsir: 38).

³⁷ Arman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Almuqstith Pustaka, 2021), 48.

³⁸ Abdul Goffar, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam”, *Islamic Akademika*, 3 (1), 2021: 43.

Ini secara harfiah menyiratkan bahwa seseorang bertanggung jawab atas tindakannya sendiri, sehingga menekankan fakta bahwa tindakan kita dikendalikan oleh kita karena kita bertanggung jawab atas hal ini. Iman kepada Allah SWT sebagai ahli, kepada siapa orang bertanggung jawab, menggarisbawahi bahwa seseorang bertanggung jawab atas perilakunya sendiri.

Akibatnya tanggung jawab hasil suatu kegiatan seperti yang ditunjukkan oleh perspektif Islam adalah pada orang yang bergerak. Ini adalah pembagian besar dalam sudut pandang sumber daya manusia antara dua aliran pemikiran. Terlebih lagi, benar-benar yang besar, mengingat fakta bahwa dialog menunjukkan kesimpulan yang masuk akal, yaitu, dalam perspektif Islam dorongan.³⁹

2. Tujuan Manajemen Daya Insani

- a. Untuk menyediakan manajemen yang tepat untuk membangun hubungan dengan Sumber Daya Manusia
- b. Dalam rangka pelaksanaan dan optimalisasi seluruh kebijakan serta proses SDM yang dimaksudkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Untuk tujuan penerapan strategi organisasi dan khusus berbasis SDM, serta untuk tujuan memperoleh pemahaman tentangnya.
- d. Mensosialisasikan media komunikasi antara karyawan dan

³⁹ Teguh Suropto, "Manajemen Sdm Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis", *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2 (2), 2016: 242.

manajemen organisasi, selain sebagai alat operasional dan manajemen nihil SDM

3. Fungsi Manajemen Daya Insani

Secara umum Manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua kategori, yaitu:⁴⁰

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan, ialah suatu tugas-tugas yang berkaitan dengan perencanaan persyaratan untuk perolehan, pertumbuhan, dan pemeliharaan sumber daya manusia.⁴¹ Fungsi ini mencakup prosedur untuk mengevaluasi keterampilan penetapan target pekerja.
- 2) Pengorganisasian, adalah menyusun dan mengembangkan struktur organisasi serta hubungan antara tugas-tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kerja atau tenaga kerja terpilih
- 3) Pengarahan, yakni menunjukkan bagaimana maksud dan tujuan berhubungan dengan prosedur yang terjadi di masing-masing fungsi sumber daya manusia.
- 4) Pengendalian, adalah melakukan perkiraan pengawasan terhadap kemampuan dan tugas yang berkaitan dengan latihan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan.

⁴⁰ Ni Wayan Ramini Santika, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter," *Satya Sastraharing*, Vol. 04 no. 01 (2020), 4. <https://ejournal.iahntp.ac.id/index.php/Satya-Sastraharing>. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2022, pukul 17.32.

⁴¹ Andrianto dan Anang Firmansyah, *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2019), 207.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan tenaga kerja, adalah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan melakukan proses pengambilan dan pengambilan kebutuhan tenaga kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 2) Pengembangan, ialah berupa inisiatif pengembangan tenaga kerja, seperti memberikan pelatihan yang bermanfaat untuk memajukan keterampilan dan bakat sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Ini mungkin ada hubungannya dengan mengembangkan keterampilan teknis, teoritis, kontekstual, dan lainnya.
- 3) Kompensasi, merupakan bentuk pembayaran atas prestasi karyawan karena mereka membantu organisasi mencapai tujuannya. Pembayaran harus dilakukan dengan cara yang adil, layak dan transparan.
- 4) Integrasi, adalah tindakan yang dirancang untuk menyatukan tuntutan organisasi dan kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung dan menguntungkan satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, hal itu dicapai melalui dorongan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.⁴²

⁴² Kharismatul Isnaini, "Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus pada KJKS BMT-UGT Sidogiri Cabang Pembantu Lodoyo Blitar)". (*Skripsi*: Perbankan Syariah IAIN Kediri, 2021).

- 5) Pemeliharaan, merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pemeliharaan sumber daya insani bisa dengan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan agar tetap bekerja secara loyal serta produktif didalam suatu organisasi.
- 6) Pemberhentian, adalah ketika hubungan kerja antara karyawan dan lembaga organisasi berakhir karena alasan tertentu.