

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, bangsa Indonesia telah berada pada era hubungan ekonomi dan perdagangan antar negara kawasan Asia Tenggara yang terintegrasi dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Semua negara yang berada pada wilayah ASEAN membuat kesepakatan untuk meleburkan batas teritorial negaranya dalam satu pasar bebas dan diperkirakan akan menjadi pusat perekonomian di kawasan Asia setelah negeri China (Hasan, 2016)

Hasan (2016) juga menyatakan bahwa berkembang pesatnya era globalisasi semacam ini, fokus pemasaran suatu perusahaan bukan hanya pada produk atau jasanya, melainkan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusianya menjadi hal penting untuk terus diperhatikan. Tidak menutup kemungkinan, persaingan antar tenaga kerjapun akan menjadi sorotan, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi misinya bukan hanya terletak pada keunggulan produk atau jasa. Tenaga kerja yang kompeten dan berkualitaspun juga memiliki peran didalamnya. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia ini harus selalu diperhatikan.

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas ini, konsep *work engagement* dapat menjadi salah satu variabel yang dapat menjelaskan peningkatan kerja karyawan.(Scheiman dalam Astuti, 2017). Konsep *work engagement* atau keterikatan kerja karyawan ini tidak bisa serta merta terjadi, tetapi membutuhkan beberapa proses. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk membangun keterikatan kerja karyawan ini adalah dengan cara memberikan pemahaman terlebih dahulu kepada setiap karyawan. Memberikan

pemahaman yang mendasar tentang mengapa setelah bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan, mereka harus merasa terikat. Maksud keterikatan dalam penelitian ini adalah memahami tentang posisi mereka dalam perusahaan tersebut, mengetahui bagaimana tugas, tanggungjawab, dan yang terpenting mereka akan menyadari bagaimana etika yang harus mereka miliki terhadap perusahaan tersebut.

Sejalan dengan pendapat hafidz (2016) yang menyatakan bahwa etika manusia akan selalu dipengaruhi oleh pemahamannya. Etika karyawan yang menganggap tanggungjawabnya sebagai sesuatu yang menyenangkan tentu akan berbeda etikanya dengan karyawan yang menganggap tanggungjawabnya sebagai beban. Oleh karena itu pemahaman tersebut yang perlu dibenahi terlebih dahulu. Agar etika yang baik lahir dalam setiap diri karyawan.

Salah satu konsep etika yang bisa dijadikan rujukan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan upaya membangun rasa keterikatan kerja karyawan adalah etika profetik. Etika profetik ini merupakan etika yang dimiliki oleh manusia tauladan, Nabi Muhammad SAW yang memiliki etika shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah (Astuti, 2017).

Sejalan dengan pendapat Manshur (2018), yang menyatakan bahwa etika profetik merupakan nilai-nilai etik yang berdasarkan pada karakter dan kepribadian Rasulullah SAW. Kepribadian dan karakter Nabi yang menjadi dasar nilai-nilai etika profetik adalah kebajikan, kejujuran, sikap santun, memiliki integritas, menghargai orang lain, menerima perbedaan, memiliki empati dan simpati untuk kesejahteraan umum dan tidak mementingkan golongannya sendiri. Selain itu etika profetik ini mampu menjadi benteng dari sikap dan perilaku yang merusak, provokatif, manipulatif, dan destruktif.

Nahar & Yacob (2015) dalam Briando & Agung (2019), juga memperkenalkan prinsip profetik dalam beretika yaitu kemanusiaan, keilmuan, kehambaan, dan kesemestaan. Keempat prinsip ini menjadi perwakilan dari setiap aspek kehidupan manusia.

Briando & Agung (2019) dalam penelitiannya tentang etika profetik ini menyatakan bahwa sifat-sifat yang dimiliki oleh Rasulullah inilah yang seharusnya kita jadikan rujukan dalam beretika. Dan menjadi salah satu ikhtiar untuk menanamkan sifat-sifat seorang rasul kedalam diri seorang hamba agar kelak dapat meraih syafa'atnya.

Kusdewanti & Husnul (2016) dalam penelitiannya tentang akuntabilitas profetik menyatakan bahwa didalam akuntabilitas profetik memiliki nilai-nilai ibadah, kehidupan yang menghidupi, menyeru kepada kebaikan, mencegah kepada keburukan, keilahian.

Taufik (2017) juga menyatakan dalam penelitiannya tentang misi profetik bahwa, misi profetik ini menuntut dan menuntun manusia menuju kehidupan yang lebih baik serta sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan

Astuti (2017) dalam penelitiannya tentang kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dalam upaya membangun keterikatan kerja karyawan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis telah berkontribusi terhadap keterikatan kerja.

Samsinar (2016) dalam penelitiannya di Kantor Pos kota Pare-Pare yang telah menerapkan konsep manajemen syariah menyatakan bahwa dengan perencanaan strategi yang direncanakan sudah sesuai dengan manajemen Syari'ah, bahkan menerima respon yang sangat baik karena manajemen syari'ah ini membantu dalam melakukan penjualan produk yang sesuai dengan standar

yang telah ditetapkan, selain itu hasilnya juga menyatakan bahwa strategi pemasaran yang digunakan sudah sesuai dengan manajemen syari'ah karena tidak ada unsur kebohongan didalamnya.

Konsep Islami juga diterapkan di Kantor Pos Dufan kota Malang, dalam hal ini penerapannya pada praktik pembulatan tarif. Kantor Pos Dufan di kota Malang yang lebih mengedepankan hukum Fiqh Muamalah yang mengedepankan keadilan hukum, bukan cenderung kepada Undang-Undang Perlindungan Konsumen (UUPK), karena dalam UUPK menetapkan hukuman dengan melakukan izin usaha yang dalam tinjauan Fiqh Muamalah hal ini termasuk riba dan penipuan (Alindi, 2016).

Pada penelitian ini, peneliti ingin melakukan tentang perencanaan pengembangan sumber daya insani melalui etika profetik dalam membangun keterikatan kerja karyawan yang akan di lakukan di kantor pos Pamekasan yang sejak pertengahan 2019 mulai menerapkan konsep Islami namun belum terlihat menerapkan etika profetik. Berikut adalah data yang menunjukkan penerapan konsep Islami di Kantor Pos Pamekasan:

Tabel 1.1 Data penerapan konsep Islami di Kantor Pos Pamekasan

No	Bentuk Penerapan Konsep Islami
1.	Mengadakan program sedekah Jum'at bagi seluruh karyawan sebagai upaya pembentukan pribadi yang rajin bersedekah
2.	Penggunaan Pos Giro Mobile sebagai upaya meminimalisir terjadinya transaksi melalui Bank Konvensional yang cenderung menerapkan riba
3.	Menanamkan prinsip disiplin waktu sholat bagi karyawan muslim
4.	Dalam hal pelayanan memiliki prinsip bahwa ketika memudahkan urusan orang lain maka pasti Allah mudahkan pula urusannya

5.	Dalam pelayanan jasanya menerapkan konsep syari'ah sehingga tidak ada kebohongan didalamnya
----	---

Sumber: Manajer sumber daya manusia Kantor Pos Pamekasan

Variabel yang peneliti gunakan menjadi pembeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel etika profetik

Peneliti memilih karyawan kantor pos Pamekasan sebagai objek penelitian didasarkan pada fenomena-fenomena etika karyawan kantor pos Pamekasan yang terbilang masih kurang dalam penerapan etika profetik. Kurangnya sifat disiplin, serta kurangnya rasa tanggungjawab, merupakan beberapa permasalahan yang peneliti jumpai saat melaksanakan kegiatan observasi di kantor pos Pamekasan, sehingga banyak tanggungjawab yang terbengkalai, dari beberapa fenomena inilah peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya insani serta rasa keterikatan kerja karyawan di kantor pos Pamekasan ini sangat kurang.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjadi solusi terhadap permasalahan yang dijumpai, serta dapat menjadi salah satu upaya terbentuknya karyawan yang berkualitas, memiliki rasa keterikatan kerja serta etika yang baik seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW.

Berdasarkan pijakan beberapa masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Insani (PPSDI) Melalui Etika Profetik (EP) Dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pos Pamekasan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas maka peneliti dapat merumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya mengembangkan sumber daya insani melalui etika profetik di Kantor Pos Pamekasan?
2. Bagaimana etika profetik dapat membangun keterikatankerja karyawan di Kantor Pos Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana upaya mengembangkan sumber daya insani melalui etika profetik di Kantor Pos Pamekasan
2. Untuk mengetahui bagaimana etika profetik dapat membangun keterikatankerja karyawan di Kantor Pos Pamekasan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Dapat mengetahui Bagaimana membentuk sumber daya insani yang berkualitas melalui etika profetik di Kantor Pos Pamekasan
2. Dapat Mengetahui bagaimana keterikatan kerja karyawan bisa terbentuk melalui etika profetik di Kantor Pos Pamekasan
3. Menambah wawasan pembaca dan penulis tentang etika profetik