

**ANALISIS STANDAR KINERJA KARYAWAN DALAM
MENINGKATKAN USAHA NOORSALON DAN SPA
MUSLIMAH DI KOTA PALEMBANG DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI



OLEH :

GITA WULANDARI

NIM : 1820602094

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2022

Motto :

- *Sukses bukanlah final, kegagalan tidak fatal, keberanian untuk melanjutkan yang diperhitungkan. .*
- *Cintai diri sendiri, sayangi diri sendiri karena segala hal baik dimulai dari diri sendiri.*
- *Ada mimpi yang harus menjadi nyata dan ada cita-cita yang harus terwujud.*

Kupersembahkan untuk :

- ❖ *Kedua orang tuaku bapak Husen dan Ibu Megawati, terima kasih atas segala support dan do'a nya selama ini baik itu materi ataupun waktu yang telah diberikan*
- ❖ *Kakak dan ayuk-ayukku, ayuk santi, kakak Firman, Ayuk Nopri, dan Ayuk Siska yang telah memberikan semangat, support dan materi dalam menyelesaikan skripsi ini*
- ❖ *Kedua dosen pembimbingku ibu Hilda,S.E.,M.Si dan Ibu Aziz Septiatin,S.E.,M.Si yang tanpa henti membimbing dan mensupport dalam penyelesaian skripsi ini*
- ❖ *Teman-teman satu perjuangan dibangku kuliah dan teman-teman satu organisasi*
- ❖ *Mb Nur sekaku pemilik Noorsalon yang telah mengizinkan dan membimbing Selama penelitian berlangsung*
- ❖ *Diri sendiri*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur kepada ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Standar Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon dan Spa Muslimah Di Kota Palembang Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**, sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selanjutnya sholawat dan salam kepada Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan pembaca dapat memakluminya, serta memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar penulis bisa memperbaikinya ditulisan yang akan datang dan semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, dan dukungan dari semua pihak, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik, kepada :

1. Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya
2. Kedua orang tua dan keluarga, atas keikhlasan dan ketulusan hati, kasih sayang, do'a dan cinta serta support yang tidak pernah putus asa dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A sebagai Dekan FEBI UIN Raden Fatah Palembang.

4. Ibu Dr. Maftukhatusollikhah, M.Ag selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Hilda,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan memberikan petunjuk dalam menyelesaikan penulisan ini.
6. Ibu Aziz Septiatin,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan memberikan petunjuk dalam menyelesaikan penulisan ini.
7. Terima kasih kepada orang-orang yang memberikan motivasi dan semangat yang selalu menginginkan saya untuk terus maju.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses perjalanan studi saya. Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 2022

Gita Wulandari

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

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.

A. 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 dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	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
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ي...َ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
و...َ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...ِ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...ِ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla

- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| - وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ | Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/ |
| | Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn |
| - بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا | Bismillāhi majrehā wa mursāhā |

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| - الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ | Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ |
|---|-----------------------------------|

Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn

- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ عَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

ABSTRAK

Analisi Standar Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon dan Spa Muslimah Di Kota Palembang Dalam Perpektif Ekonomi Islam

Untuk bekerja secara profesional dan untuk meningkatkan sebuah usaha, perlu adanya standar kinerja yang jelas bagi karyawan yang bekerja di sebuah usaha yang sedang dibangun. Guna mengimbangi persaingan, hal ini perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan utama dalam sebuah perusahaan yang berperan aktif dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan. Hal tersebut menjadi pertimbangan para pengusaha atau penanam modal untuk mendirikan salon dan spa khususnya wanita, dengan menawarkan perawatan kecantikan dan tubuh yang dapat menampung kebutuhan serta minat para wanita. Standar kinerja merupakan bagian terpenting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang merupakan salon muslimah yang telah menerapkan standar kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja islam. Noorsalon juga selalu mengutamakan keaslian dan kehalalan produk yang digunakan, kejujuran dalam pekerjaan dan sangat mengutamakan pelayanan yang baik serta ramah kepada pelanggan. Tujuan Penelitian ini yaitu: 1. Untuk mengetahui standar kinerja karyawan yang ditetapkan oleh pemilik dalam meningkatkan usaha noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang 2. Untuk menganalisis bagaimana implementasi standar kinerja pada noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang 3. Untuk menganalisis bagaimana pandangan ekonomi islam tentang standar kinerja pada noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang . Penelitian ini berjudul analisis standar kinerja karyawan dalam meningkatkan usaha Noorsalon dan spa muslimah di kota Palembang dalam perspektif ekonomi islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa (1) Standar kinerja karyawan pada “Noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang” terdiri dari 5 indikator yaitu tepat waktu, kerja keras, kejujuran, ikhlas dan bertanggung jawab dalam pekerjaan. (2) Standar kinerja karyawan pada “Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang” dilaksanakan dengan baik (3) Standar kinerja karyawan yang diterapkan pada umumnya sudah sesuai dengan standar kinerja islam walaupun tidak sempurna sesuai ajaran bisnis dalam islam.

Kata Kunci : Kegiatan Bisnis, Noorsalon dan spa muslimah, Standar kinerja dalam islam

ABSTRACT

Analysis of Employee Performance Standards in Improving Noorsalon and Muslimah Spa Businesses in Palembang City In The Perspective of Islamic Economics

To work professionally and to improve a business, it is necessary to have clear performance standards for employees working in a business that is being built. In order to balance the competition, this needs to be supported by quality human resources because human resources are a very important and main asset in a company that plays an active role in planning, implementing, and controlling every company activity. This is a consideration for entrepreneurs or investors to establish salons and spas, especially for women, by offering beauty and body treatments that can accommodate the needs and interests of women. Performance standards are the most important part of the performance management planning process. Noorsalon and Muslim spa in Palembang are Muslim salons that have implemented employee performance standards in accordance with Islamic performance standards. Noorsalon also always prioritizes the authenticity and halalness of the products used, honesty in work and prioritizes good and friendly service to customers. The objectives of this study are: 1.To find out the performance standards of employees set by the owner in improving the noorsalon and Muslim spa business in Palembang City 2.To analyze how the implementation of performance standards at the noorsalon and Muslim spa in Palembang City 3.To identify how the Islamic economics views on standards performance at noorsalon and spa Muslimah in Palembang. This study entitled employee performance standards in improving Noorsalon and Muslim spa businesses in the city of Palembang in the perspective of islamic economics . This study uses a qualitative approach with descriptive analysis methods. This study uses primary data and secondary data, with data collection techniques of observation, interviews, and documentation. Based on the results of the study, it was concluded that (1) the performance standards of employees at "Noorsalon and Muslim Spa Palembang City" consisted of 5 indicators, namely punctuality, hard work, honesty, sincerity and responsibility in work. (2) The performance standards of employees at "Noorsalon and Muslim spa in Palembang" are implemented well (3) The performance standards of employees that are generally applied are in accordance with Islamic performance standards, although not as perfect as according to business teachings in Islam.

Keywords: Business Activities, Noorsalon and Muslim Spa, Performance Standards in Islam

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	viii
ABSTRAK	xvi
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Landasan Teori	25
1. Teori Atribusi	25
2. Kinerja Karyawan.....	26
a. Pengertian Kinerja	26
b. Pengertian Standar Kinerja.....	28
c. Landasan Al-Qur'an dan Hadist Tentang Kinerja Karyawan	32

3. Persyaratan Standar Kinerja	35
4. Penetapan Standar kinerja	38
5. Karakteristik Effektivitas Standar kinerja	41
6. Implementasi Standar Kinerja	46
7. Definisi Penilaian Kinerja	49
C. Kerangka Berfikir	50

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian	55
1. Tempat dan Waktu Penelitian	55
2. Pendekatan Penelitian.....	55
3. Jenisi Penelitian.....	57
4. Subyek dan Obyek Penelitian.....	58
a. Subyek Penelitian	58
b. Obyek Penelitian	59
5. Pemilihan Populasi dan Sampel	59
6. Sumber Data	60
a. Sumber Data Primer	60
b. Sumber Data Sekunder.....	61
7. Metode Pengumpulan Data	61
a. Metode Observasi	62
b. Metode Wawancara.....	62
c. Metode Dokumentasi.....	63
8. Alat Pengumpulan Data.....	63
9. Metode Analisis Data	64
a. Reduksi Data.....	65
b. Triangulasi Data	66

c. Menarik Kesimpulan	69
10. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	71
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang	73
1. Visi dan Misi	77
B. Struktur Organisasi Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang	78
C. Hasil Penelitian	79
D. Standar Kinerja Karyawan di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang	80
E. Standar Kinerja yang Diterapkan di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang	83
1. Tepat Waktu	84
2. Kerja Keras.....	90
3. Kejujuran	96
4. Bahagia Karena Melayani (Ihklas).....	102
5 Bertanggung Jawab	105
F. Penerapan Standar Kinerja Karyawan	116
G. Standar Kinerja Karyawan Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang Menurut Perspektif Ekpnomi Islam	118
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Noorsalon Per Juli-Desember 2021	6
Tabel 1.2 Reseach Gap	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2.2 Variabel Kerangka Berfikir	52
Tabel 4.1 Data Karyawan Noorsalon Palembang.....	75
Tabel 4.2 Tanggung Jawab yang Umum dari Penilaian Kinerja.....	112
Tabel 4.3 Strategi Alternatif Pengembangan Noorsalon	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Data pendapatan Noorsalon 2020-2021	11
Gambar 2.1 Siklus implementasi standar kinerja	48
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	51
Gambar 3.1 Triangulasi Metode Pengumpulan data	72
Gambar 3.2 Triangulasi Sumber Data	72
Gambar 4.1 Tampak Depan Noorsalon Palembang	74
Gambar 4.2 Lokasi Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang.....	75
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Noorsalon dan Spa Muslimah`	78
Gambar 4.4 Grafik Pendapatan Noorsalon Tahun 2018-2021	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk bekerja secara profesional dan untuk meningkatkan sebuah usaha, perlu adanya standar kinerja yang jelas bagi karyawan yang bekerja di sebuah usaha yang sedang dibangun. Guna mengimbangi persaingan, hal ini perlu ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan utama dalam sebuah perusahaan yang berperan aktif dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan.¹

Hal tersebut menjadi pertimbangan para pengusaha atau penanam modal untuk mendirikan salon dan spa khususnya wanita, dengan menawarkan perawatan kecantikan dan tubuh yang dapat menampung kebutuhan serta minat para wanita. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan sebuah usaha yang sedang dibangun. Contohnya sumber daya manusia yang telah diberikan pelatihan khusus dalam melakukan skill perawatan akan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat menyalurkan skillnya secara tepat.

¹Andy Dermawan, *Ibda Binafsika*, (Yogyakarta : Tiara Wacana 2007). Hlm.,29.

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang handal dalam bekerja yaitu dapat memberikan sumbangan pikiran, keahlian dan tenaga untuk membantu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya manusia dengan mengupayakan agar para karyawan dapat memberikan kontribusi dan prestasi yang baik dalam meningkatkan usaha tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan usahanya yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan bagi para karyawan yang ada diperusahaan tersebut.²

Yang artinya peran sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam membangun sebuah organisasi ataupun perusahaan seperti halnya membangun bisnis salon dan spa muslimah karena sumber daya manusia menentukan bagaimana perkembangan bisnis tersebut kedepannya apakah salon tersebut dapat berkembang ataupun tidak.

Dalam melakukan evaluasi kinerja diperlukan standar yang disebut dengan standar kinerja (*performance standard*). Standar kinerja adalah sesuatu yang esensial, karena evaluasi kinerja itu dilakukan dengan jalan membandingkan antara kinerja ternilai dengan kinerja yang sudah ditetapkan.

Standar kinerja yang baik itu harus realistis, dapat dilakukan, mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. standar kinerja harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan. Standar kinerja yang didefinisikan dengan jelas

²Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi*, (Selemba empat Jakarta), h.65.

memastikan setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan organisasi mengetahui tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan.³

Standar kinerja yang dimaksud peneliti disini adalah peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemilik perusahaan yang akan diterapkan oleh seluruh karyawan yang terlibat didalam sebuah perusahaan tersebut baik itu meliputi ketepatan waktu, kedisiplinan dalam bekerja, kejujuran, maupun peraturan lainnya yang telah ditetapkan oleh sang pemilik sehingga dengan standar ini pemilik dapat melakukan evaluasi kinerja kepada setiap karyawan.

Standar kinerja dalam pandangan ekonomi islam adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Kinerja dalam buku Hadari Nawawi dapat diartikan sebagai *apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya*. mekanisme dan evaluasi kinerja karyawan dapat digunakan dalam berbagai hal salah satunya sebagai kebutuhan dasar untuk mengetahui kondisi dan posisi perusahaan.⁴

Yang artinya standar kinerja yang jelas bagi karyawan akan membuat karyawan mengetahui tujuan dan tingkatan pencapaian yang diinginkan oleh owner ataupun perusahaan tersebut (Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang) sehingga, penjelasan yang baik dan tepat akan sangat penting agar tidak terjadi kesalahpahaman makna antara owner perusahaan dengan karyawan.

³Ma'RUF abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.(Yogyakarta: Aswaja Pressindo,2014)h.114.

⁴Imam Mahfud,S.E.,M.M ,”kompensaasi dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi ilmu ekonomi islam”, *Jurnal Madani Syaria'ah* , Vol. 2 (Agustus 2019),h.45-64.

Dalam lembaga ekonomi umat, ada dua hal yang penting untuk diketahui, yaitu aspek jasadiyyah dan aspek ruhiyyah. Unsur jasadiyyah dapat diketahui melalui pengukuran hasil kerja, pembukuaan, dan ketertiban administrasi. Sedangkan aspek ruhiyyah berkaitan dengan ghirah (semangat) atau visi dan misi karyawan. Standar ukurannya adalah tingkat kesearahan atau kesesuaian aspek ruhiyyah kinerja karyawan sesuai dengan syariat islam.⁵

Sebagai seorang muslim segala hal yang berkaitan dalam segala aspek haruslah berdasarkan nilai prinsip syariah guna mewujudkan nilai ketaqwaan sekaligus memberikan bukti yang konsisten terhadap keimanan dalam visi misi islam serta visi misi dari Noorsalon dan spa muslimah sendiri. Contohnya Noorsalon memiliki salah satu tujuan yaitu road to halal product yang artinya Noorsalon ini sangat menjunjung tinggi menggunakan product yang halal agar para pelanggan tidak khawatir akan kandungan product yang digunakan.

Dalam ekonomi islam, manusia dalam memenuhi kebutuhannya dan dalam rangka mencari rezeki atau karunia Allah, ia harus bekerja dan berusaha sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10 sebagai berikut:

⁵Toto tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bakti Wakaf, 1995)h.2.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ⁶

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak supaya kamu beruntung.

Usaha dalam ekonomi islam memiliki berbagai bidang yaitu pertanian, perkebunan, peternakan, perdagangan, pegawai, pengusaha dan sebagainya. Sebagai perusahaan yang mengelola sebuah usaha apalagi yang bergerak dalam usaha yang islami harus benar-benar bisa memberikan manfaat yang lebih baik atau menciptakan kemaslahatan bagi orang banyak bukan sebaliknya.

Untuk itu profesional bagi para pekerja yang ada disebuah usaha yang ditekuni perlu diwujudkan. Sebagaimana Rasulullah SAW berpesan pekerjaan yang dilakukan haruslah secara profesional.⁷ Ciri-cirinya ada 3 (tiga) yaitu : (1) Kafa'ah, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan (2) Himmatul'amal, yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi dan (3) Amanah, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya.

⁶ Depag, RI. *Al-Qur'an Terjemahan Tajwid*, (PT.Sigma Examedia Arkanleema)h.554

⁷ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang produktif pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta:Gema Insani Press,1997)h 35-36

Berikut merupakan data pembukuan absensi karyawan Noorsalon :

⁸**Tabel 1.1 Absensi Karyawan Noorsalon Per Juli-Desember 2021**

No	P = Present A = Absent		Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Total
	Total Working Days		27	27	26	27	26	27	160
1	Karyawan 1	P	27	26	26	27	26	25	157
		A	0	1	0	0	0	2	3
2	Karyawan 2	P	26	25	26	25	26	27	155
		A	1	2	0	2	0	0	
3	Karyawan 3	P	27	27	25	27	26	27	159
		A	0	0	1	0	0	0	1
4	Karyawan 4	P	27	27	26	27	26	27	160
		A	0	0	0	0	0	0	0
5	Karyawan 5	P	27	27	24	27	26	27	158
		A	0	0	2	0	0	0	2
6	Karyawan 6	P	26	27	25	27	26	26	157
		A	1	0	1	0	0	1	3
7	Karyawan 7	P	27	27	26	27	26	27	160
		A	0	0	0	0	0	0	0
8	Karyawan 8	P	27	27	23	27	26	27	157
		A	0	0	3	0	0	0	3
9	Karyawan 9	P	27	27	26	27	26	27	160
		A	0	0	0	0	0	0	0
10	Karyawan 10	P	27	27	26	27	26	27	160
		A	0	0	0	0	0	0	0
11	Karyawan 11	P	27	25	27	27	26	27	158
		A	0	2	0	0	0	0	2
12	Karyawan 12	P	26	26	26	27	26	27	158
		A	1	1	0	0	0	0	2
13	Karyawan 13	P	27	27	26	27	26	27	160
		A	0	0	0	0	0	0	0
14	Karyawan 14	P	27	27	26	27	26	27	160
		A	0	0	0	0	0	0	0

Data diatas menunjukkan semangat dan etos kerja yang tinggi dari karyawan Noorsalon dan spa muslimah yang sebagaimana telah dianjurkan Rasulullah SAW dan Pekerjaan yang dikerjakan secara profesional akan membuat

⁸ Wawancara bersama Owner 17 Januari 2022

pelanggan merasa puas dan senang terhadap perusahaan tersebut, berdasarkan pengalaman yang diperoleh, pelanggan mempunyai kecenderungan untuk membangun nilai tertentu dan dari nilai tersebut akan menentukan apakah pelanggan akan kembali lagi menggunakan jasa Noorsalon dan spa muslimah ataupun tidak.⁹

Pada dasarnya tujuan ditetapkan standar kinerja karyawan adalah suatu upaya melakukan perbaikan-perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Namun secara rinci tentang tujuan dari penetapan standar kinerja dalam sebuah perusahaan adalah agar : (1) Hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, (2) Dapat meningkatkan usaha yang sedang dijalankan dan dapat mencapai target yang hendak dicapai dalam sebuah perusahaan yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah, dan (3) pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan, prosedur dan perintah yang telah ditetapkan.¹⁰

berdasarkan pernyataan diatas yang dimaksud dengan tujuan standar kinerja disini adalah standar yang telah ditetapkan untuk mengetahui tingkatan pencapaian dari sebuah perusahaan itu tersendiri dengan jalan membandingkan antara kinerja ternilai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

Berikut ini merupakan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan standar kinerja karyawan dalam meningkatkan usaha di Noorsalon dan spa muslimah :

⁹Tabel 1.1 Absensi Karyawan Noorsalon per Juli-Desember 2021, Wawancara dan Observasi Langsung di Noorsalon dan Spa Muslimah bersama ibu Nur, 17 Januari 2022.

¹⁰Kadar Nurzaman, *manajemen perusahaan*, (Pustaka Setia, 2012),h.161.

Tabel 1.2 Reseach Gap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rayadi (2012)	faktor sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan di Kalbar	Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penilaian kinerja dengan melakukannya merupakan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.
2	Tria Ningsih (2013)	standar kinerja karyawan pada salon muslimah salma Purwokerto	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kinerja karyawan di salon muslimah salma purwokerto terbagi menjadi dua jenis yaitu <i>task prioroty</i> untuk staf manajemen dan SOP untuk pengelola salon
3	Maria Ulfa (20150	analisis pengukuran kinerja karyawan dengan metode human resources scorecard di BMT Logam Mulia	Berdasarkan penelitian memiliki hasil pada tahun 2013 sebesar 2.17 yang bisa digolongkan kurang dan pada tahun 2014 sebesar 3.17 yang bisa digolongkan baik.
4	Norva Dewi (2014)	tinjauan etika bisnis islam terhadap bisnis salon muslima zafhirah Samarinda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa salon zafhirah sudah menerapkan etika bisnis sesuai dengan SOP dan standar kinerja menurut pandangan ekonomi islam dan etika bisnis yang diterapkan memuaskan pelanggan

Salah satu bisnis yang berkembang cukup pesat saat ini adalah bisnis kecantikan salon muslimah. Semua wanita pada dasarnya cantik. Untuk menjaga dan memelihara kecantikan itu salah satunya dengan melakukan perawatan di salon kecantikan. Dahulu, salon dikenal tempat untuk melakukan potong rambut dan berhias (make up). Namun seiring dengan perkembangan teknologi yang menunjang perawatan kecantikan, maka jasa perawatan di salon semakin beragam seperti facial, creambath, luluran, body massage, totok, hair spa, steam, manicure dan pedicure. Hal ini sudah menjadi trend dan banyak di minati wanita.

Sehubungan dengan ini, di Palembang berdiri sebuah usaha yang bergerak dibidang spa dan salon muslimah yaitu noorsalon dan spa muslimah berada di jalan wayhitam no.1247 siring agung ilir barat 1 komplek pakjo indah Palembang. noorsalon dan spa muslimah palembang merupakan usaha dibidang kecantikan khususnya pelayanan spa dan salon muslimah sebagai salah satu usaha yang bergerak dibidang jasa kecantikan, harus bisa memberikan sebuah pelayanan yang baik sehingga pelanggan merasa tertarik dan nyaman untuk menikmati jasa yang diberikan oleh sebuah usaha yang bergerak dalam hal jasa kecantikan tersebut. Pelayanan yang kurang baik dan tidak memadai akan sangat merugikan perusahaan karena hal tersebut tidak akan meningkatkan kepuasan dari para pelanggan atau konsumen.¹¹

Kepuasan pelanggan bagian dari pengalaman pelanggan itu sendiri terhadap produk ataupun pelayanannya, yang artinya apabila sebuah perusahaan memiliki pelayanan kualitas yang baik maka diharapkan mampu memenuhi

¹¹Ibu Nur, Pemilik Noorsalon dan Spa Muslimah Palembang, *Wawancara*, September 2021.

kebutuhan pelanggan dan dapat memberikan nilai maksimal sehingga pelanggan mendapatkan kepuasan dan akan kembali lagi.

Berdasarkan observasi awal peneliti, Noorsalon muslimah belum memenuhi prinsip syariah terlihat dari akun sosial media Noorsalon sendiri yang masih sering mengunggah pelanggan pada saat melakukan perawatan di salon tersebut yang mana pada saat pelanggan melakukan perawatan aurat dari pelanggan bisa saja terlihat di khalayak ramai. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip ekonomi islam sebagaimana hadist yang pernah disampaikan Rasulullah shallallahu'alaihi wa sallam bersabda :

احْفَظْ عَوْرَتَكَ إِلَّا مِنْ زَوْجَتِكَ أَوْ مَا مَلَكَتْ يَمِينُكَ

Artinya: Tutuplah auratmu kecuali dari istrimu atau budak perempuanmu . (HR.

At-Tirmidzi)¹²

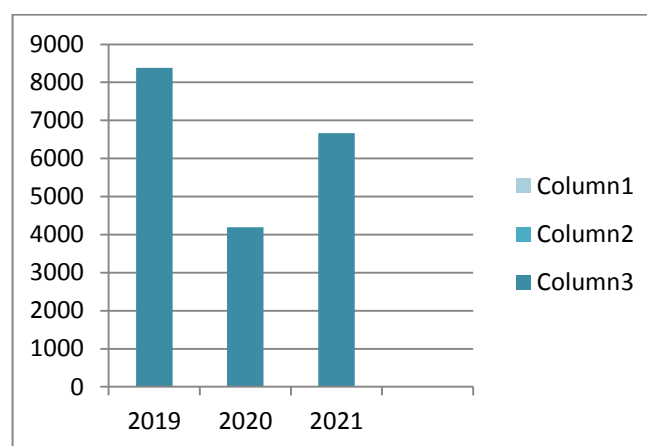
Didalam hadist diatas telah dijelaskan bahwa tutuplah auratmu kecuali dari istrimu atau budak perempuanmu yang artinya tidak diperbolehkan dalam islam untuk melihat aurat lawan jenis selain yang dihalalkan untuk nya dan hal ini tidak sesuai dengan praktek yang dilakukan di Noorsalon

Namun Dilansir dari Idalamat.com salah satu salon di kota Palembang. Noorsalon dan Spa Muslimah malayani jasa cuci rambut (hair), facial, body scrub, lulur, hair spa, hair mask, manicure, acne facial, anti aging facial,

¹² Depag, *RI Al-Qur'an. Terjemahan Tajwid* .(Inews.id, Juni, 2021).

antioxidant facial, dan potong rambut. Salon kecantikan ini menawarkan jasanya dengan harga yang terjangkau dengan kualitas terbaik sehingga menjadi salah satu salon terpercaya di kota Palembang dan berdasarkan ulasan tempat.com Noorsalon meraih rating 4,8 dari rating 5.

Berdasarkan data yang didapat dari Noorsalon hasil wawancara dan juga data pembukuan bahwa sejak tahun 2020 Noorsalon mengalami penurunan pengunjung hingga 50% dari biasanya diakibatkan oleh pandemi covid-19 dimana pada masa-masa tahun 2020 hingga 2021 merupakan masa tersulit negara maupun organisasi, salah satunya yang terkena dampak dari covid-19 ini adalah Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang dikarenakan demi mencegah penularan covid-19 salon-salon dihimbau untuk menerapkan jaga jarak dan pembatasan jumlah pelanggan, terlihat dari data pengunjung dan pada tahun 2021 Noorsalon mengalami peningkatan sebesar 30%.¹³



¹⁴ **Diagram 1.1 Data pendapatan Noorsalon 2020-2021**

¹³Ibu Nur, Pemilik Noorsalon dan Spa Muslimah Palembang, *Wawancara*, Desember 2021.

¹⁴ Wawancara Bersama Owner Noorsalon Desember 2021

Seiring dengan banyaknya orang yang membutuhkan dan menggunakan jasa perawatan di salon, pemilik salon berkompetisi memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, salah satunya adalah menata ruang perawatan. Dengan demikian pelanggan akan merasa nyaman dan kembali lagi melakukan perawatan di salon tersebut.

Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, maka diperlukan standar kinerja yang baik bagi karyawan yang ada di noorsalon dan spa muslimah. Standar kinerja ini haruslah bernilai islami atau sesuai dalam pandangan ekonomi islam. Tidak hanya dari segi kinerja karyawan saja yang dapat meningkatkan usaha tetapi dari pemiliknya juga harus banyak terlibat agar usaha yang dijalankan dapat meningkat sesuai dengan prinsip syariah. Melihat begitu pentingnya standar kinerja dalam sebuah usaha yang dikelola akan meningkat. Noorsalon dan spa muslimah dalam hal ini telah menetapkan berbagai standar kinerja karyawan. Apa bentuk standar kinerjanya, bagaimana penerapan dan bagaimana pula dalam pandangan ekonomi islam.

Untuk itu penulis merasa tertarik membahas lebih lanjut yang akan penulis tuangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan topik penelitian “ **ANALISIS STANDAR KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN USAHA NOORSALON DAN SPA MUSLIMAH DI KOTA PALEMBANG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti uraikan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja standar kinerja karyawan yang ditetapkan oleh pemilik dalam meningkatkan usaha noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang ?
2. Bagaimana implementasi standar kinerja pada noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang ?
3. Bagaimana pandangan ekonomi islam tentang standar kinerja pada noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui standar kinerja karyawan yang ditetapkan oleh pemilik dalam meningkatkan usaha noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang
2. Untuk menganalisis bagaimana implementasi standar kinerja pada noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang
3. Untuk menganalisis bagaimana pandangan ekonomi islam tentang standar kinerja pada noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan dan pengetahuan secara umum tentang ekonomi syariah khususnya pada perusahaan jasa Noorsalon dan Spa

Muslimah Kota Palembang serta umumnya bagi organisasi sejenis dalam pengelolaan standar kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dan profesional.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat menambah informasi dan wawasan secara umum tentang penelitian di lapangan dan pengalaman dalam menetapkan teori-teori yang di dapat pada perkuliahan dan dikembangkan dalam dunia nyata.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya praktisi yang berkecimpungan pada usaha jasa kecantikan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk memberikan gambaran mengenai isi dari penelitian dalam proposal ini. Adapun penulisan tersebut sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori yang dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis yang bersumber dari buku, jurnal, artikel ilmiah dan sebagainya. Pada bab ini juga dijelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang menguraikan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas hasil pengujian analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak noorsalon dan spa muslimah Palembang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan analisis standar kinerja karyawan dalam meningkatkan usaha noorsalon dan spa muslimah di Kota Palembang dalam perspektif ekonomi islam.

Dalam Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rayadi Volume 8 2012 dalam jurnal EKSOS yang berjudul faktor sumber daya manusia yang meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan di Kalbar Vol. 8 No. 2 Juni 2012. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor apa saja dari manajemen SDM yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan di Pontianak khususnya, dan beberapa besar pengaruhnya. Untuk menjawab penelitian tersebut digunakan pendekatan penelitian dengan metode survei dan wawancara terstruktur terhadap para pakar diperusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penilain kinerja dengan melakukannya merupakan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.¹⁵

¹⁵Rayadi, "Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar" jurnal EKSOS, Vol.8 No.2, (juni,2012),h.114-119.

Serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Norva Dewi (2014) dalam jurnal yang berjudul tinjauan etika bisnis islam terhadap bisnis salon muslimah zafhirah Samarinda Vol. 6 No 2 2014, berdasarkan hasil penelitian bahwa salon zafhirah sudah menerapkan etika bisnis sesuai dengan SOP dan standar kinerja menurut pandangan ekonomi islam dan etika bisnis yang diterapkan memuaskan pelanggan¹⁶

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ajib Rakhmawanto dalam jurnal civil service volume 9 nomor 1 (Juni 2015) dengan judul penelitian penetapan standar kinerja jabatan administrasi aparatur sipil negara, (diteima 19 mei 2015 direvisi 22 juni 2015 disetujui 25 juni 2015) tujuan penelitian ini merumuskan job performance untuk jabatan administrasi ASN dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan job performance standar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskripsi kualitatif, dengan informan para praktisi SDM ASN dan akademisi SDM publik. Teknik pengambilan data dengan wawancara dan forum group discussions (FGD). Hasil penelitian ini menunjukkan dalam menetapkan ke dalam tugas fungsional. Tolak ukur kineja jabatan disusun berdasarkan tiga kriteria yaitu, jumlah (quantity), kualitas (quality), dan biaya (cost).¹⁷

¹⁶Norva Dewi, "Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Bisnis Saalon Muslimah Zhafirah Samarinda" Fenomena, Vol.6 No.2, (2014),h.293-312.

¹⁷Ajib Rakhmawanto, " penetapan standar kinerja jabatan administrasi aparatur sipil negara", civil service, Vol.9 No. 1 , (Juni 2015),h. 1-12.

Dalam Penelitian lainnya skripsi yang dilakukan oleh Tria Ningsih dengan judul standar kinerja karyawan pada salon muslimah salma Purwokerto (2013) tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis standar kinerja pada salon muslimah salma Purwokerto. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 1 orang yaitu pemilik dari salon muslimah salma Purwokerto pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptive-kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kinerja karyawan di salon muslimah salma purwokerto terbagi menjadi dua jenis yaitu *task prioroty* untuk staf manajemen dan SOP untuk pengelola salon.¹⁸

Adapun didalam Penelitian yang dilakukan oleh Maria Ulfa dalam jurnal ekonomi syariah yang berjudul analisis pengukuran kinerja karyawan dengan metode human resouces scorecard di BMT Logam Mulia Vol. 3 No 2 Desember 2015. Dari perhitungan pengukuran kinerja karyawan dengan metode *Human Resources scorecard* (HRSC) di KSP BMT “X” yang terdiri dari 4 perspektif maka didapatkan hasil bahwa perspektif *Financial* yang diukur dari persentase biaya produktifitas karyawan dan persentase biaya pelatihan memiliki hasil pada tahun 2013 sebesar 2.17 yang bisa digolongkan kurang dan pada tahun 2014 sebesar 3.17 yang bisa digolongkan baik.¹⁹

¹⁸Tria Ningsih, "Standar Kinerja Karyawan Pada Salon Muslimah Salma Purwokerto", (2018), h.1-8

¹⁹Maria Ulfa, "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Huma Resources Scorecard di BMT Logam Mulia", jurnal Ekonomi Syariah, Vol.3 No.2 (Desember, 2015), h.312-339.

Serta dalam penelitian skripsi yang dilakukan oleh Dian Permata Sari (2012) dengan judul penelitian standar kinerja karyawan azzahra salon dan spa muslimah Yogyakarta penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis penetapan dan implementasi standar kinerja karyawan azzahra salon dan spa muslimah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penggambaran dan menguraikan data secara sistematis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data sekunder dan sumber data primer. Untuk membantu pengumpulan data peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa standar kinerja karyawan di azzahra salon dan spa muslimah terbagi menjadi dua jenis yaitu *task priority* untuk staff kantor dan SOP untuk pengelolaan salon.²⁰

Dalam Penelitian skripsi dilakukan oleh Eka Rahayu (2020) dengan judul penelitian etos kerja karyawan pada salon wanita vivi dan spa Banda Aceh menurut perspektif islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, kerja pada salon vivi dan spa muslimah sudah dilaksanakan dengan baik dan etos kerja yang diterapkan umumnya sudah sesuai dengan etos kerja islam walaupun tidak sempurna ajaran bisnis dalam islam.²¹

²⁰Dian Permata Sari, "Standar Kinerja Karyawan Azzahrah Salon dan Spa Muslimah Yogyakarta" Skripsi Tidak Diterbitkan, (2012), h.1-135.

²¹Eka Rahayu, "Etos Kerja Karyawan pada Salon Wanita Vivi dan Spa Banda Aceh Menurut Perspektif Islam" Skripsi Tidak Diterbitkan, (2020), h.1-122.

Dan Penelitian yang dilakukan oleh Alfaza Wiguna dalam jurnal manajemen dan start-up bisnis volume 2, nomor 4 Oktober (2017) dengan judul penelitian perancangan standar kinerja karyawan pada perusahaan kertas ulang buono PULP di Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui standard penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di buono pulp, penelitian ini terbatas pada pada standard penilaian kinerja berdasarkan *tangible standard* dan *intangibile standard*. Hasil penelitian ini menyimpulkan (1) ketrjasama karyawan perlu digunakan untuk mengukur kinerja, sehingga kehadiran karyawan juga perlu diberlakukan adanya standar minimal, untuk menghitung peran masing-masing karyawan produksi terhadap output yang dihsilkan secara keseluruhan. (2) kedisiplinan karyawan dan tanggung jawab karyawan disesuaikan dengan standar operational procedure (SOP) produksi, baik yang berkaitan dengan penggunaan mesin maupun kedisiplinan waktu.²²

Dibawah ini merupakan ringkasan penelitian terdahulu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rayadi (2012)	faktor sumber daya manusia yang meningkatka	Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor	Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini hanya meneliti faktor yang mempengaruhi

²²Alfaza Wiguna, “ *perancangan standar kinerja karyawan pada perusahaan kertas daur ulang buono pulp di surabaya*”, Performa, Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, Vol. 2, No. 4, (Oktober 2017),.h.476-484.

		n kinerja karyawan dan perusahaan di Kalbar	yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penilaian kinerja dengan melakukannya merupakan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.	peningkatan kinerja karyawan dan penelitian ini dilakukan di lokasi yang berbeda yaitu perusahaan di Kalbar
2	Norva Dewi (2014)	tinjauan etika bisnis islam terhadap bisnis salon muslimah zafhirah Samarinda standar	berdasarkan hasil penelitian bahwa salon zafhirah sudah menerapkan etika bisnis sesuai dengan SOP dan standar kinerja menurut pandangan ekonomi islam dan etika bisnis yang diterapkan memuaskan pelanggan	Perebedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan dilokasi yang berbeda yaitu di salon muslimah zafhirah Samarinda
3	Ajib Rahmawan to (2015)	penetapan standar kinerja jabatan administrasi aparatur sipil negara	Hasil penelitian ini menunjukkan dalam menetapkan ke dalam tugas fungsional. Tolak ukur kineja jabatan disusun berdasarkan tiga kriteria yaitu, jumlah	Perbedaan pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan forum grop discussions (FGD) dan juga penelitian ini dilakukan di BKN Jakarta Timur. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode Human Resources Scorecard (HRSC) dan penelitian ini dilakukan di

			(quantity), kualitas (quality), dan biaya (cost).	lokasi yang berbeda
4	Tria Ningsih (2013)	standar kinerja karyawan pada salon muslimah salma Purwokerto	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa standar kinerja karyawan di salon muslimah salma purwokerto terbagi menjadi dua jenis yaitu <i>task prioroty</i> untuk staf manajemen dan SOP untuk pengelola salon	Perbedaan pada penelitian ini adalah dilakukan di lokasi yang berbeda yaitu di salon muslimah salma Purwokerto
5	Maria Ulfa (2015)	analisis 1 pengukuran kinerja karyawan dengan metode human resources scorecard di BMT Logam Mulia	Hasil penelitian ini menunjukkan Dari perhitungan pengukuran kinerja karyawan dengan metode <i>Human Resources scorecard</i> (HRSC) di KSP BMT "X" yang terdiri dari 4 perspektif maka didapatkan hasil bahwa perspektif <i>Financial</i> yang diukur dari	Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode Human Resurces Scorecard (HRSC) dan penelitian ini dilakukan di lokasi yang berbeda

			<p>persentase biaya produktifitas karyawan dan persentase biaya pelatihan memiliki hasil pada tahun 2013 sebesar 2.17 yang bisa digolongkan kurang dan pada tahun 2014 sebesar 3.17 yang bisa digolongkan baik</p>	
6	Dian Permata Sari (2012)	standar kinerja karyawan azzahrah salon dan spa muslimah Yogyakarta	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa standar kinerja karyawan di azzahra salon dan spa muslimah terbagi menjadi dua jenis yaitu <i>task priority</i> untuk staff kantor dan SOP untuk pengelolaan salon.</p>	Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan di lokasi yang berbeda yaitu di salon azzahra spa muslimah Yogyakarta
7	Eka Rahayu (2020)	etos kerja karyawan pada salon wanita vivi dan spa Banda Aceh menurut perpektif islam.	<p>Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa etos kerja pada salon vivi dan spa muslimah sudah dilaksanakan dengan baik dan etos kerja yang</p>	Perbedaan penelitian adalah penelitian dilakukan di lokasi yang berbeda yaitu di salon wanita vivi dan spa Banda Aceh

			diterapkan umumnya sudah sesuai dengan etos kerja islam walaupun tidak sempurna ajaran bisnis dalam islam.	
8	Alfaza Wiguna (2017)	Perancangan standar kinerja karyawan pada perusahaan kertas daur ulang buono pulp di Surabaya	Hasil penelitian ini menyimpulkan (1) ketrjasama karyawan perlu digunakan untuk mengukur kinerja, sehingga kehadiran karyawan juga perlu diberlakukan adanya standar minimal, untuk menghitung peran masing-masing karyawan produksi terhadap output yang dihasilkan secara keseluruhan. (2) kedisiplinan karyawan dan tanggung jawab karyawan disesuaikan dengan standar operational procedure	Perbedaanna penelitian ini terbatas pada pada standard penilaian kinerja berdasarkan <i>tangible standard</i> dan <i>intangible standard</i> . dan dilakukan di lokasi yang berbeda yaitu penelitian ini dilakukan diperusahaan kertas daur ulang buono pulp di Surabaya.

			(SOP) produksi, baik yang berkaitan dengan penggunaan mesin maupun kedisiplinan waktu.	
--	--	--	--	--

B. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Gibson, et al (1994). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (1998) dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributios* atau penyebab internal dan eksternal Robbins, (1996). *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang, sementara *situasional attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.²³

Penentuan atribusi penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga factor Kelly, (1972) : (1) Konsensus (*consensus*) adalah perilaku cara yang sama, (2) Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan, (3) Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

²³Intan Pujaningrum, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang)”. Diponegoro, Journal Of Accounting, Vol. 1 , No. 1 tahun 2012, h.3

Herzberg (1996) , mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut” , yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Dysfunctional audit behavior* sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal).

Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari Yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.²⁴

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik oragnisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

²⁴Intan Pujaningrum, “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang)*”. Diponegoro, Journal Of Accounting, Vol. 1 , No. 1 tahun 2012, h.4

strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15).

Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.²⁵

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah, 2017: 138)²⁶

Menurut ahli islam, Qardhwi menjelaskan bahwa agama islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika yang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah Swt. Suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari malaikat, dan meraih tujuan lebih besar.²⁷

²⁵Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*, Jakarta. (terjemah).dalam buku, Irham Fahmi,*Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*,h.2.

²⁶Masram dan Mu'ah. (2017:138) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*, hlm.169.

²⁷Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Psar Besar Kota Madiun*.JEST Vol.2 No.4 April 2015.hlm.279.

b. Pengertian Standar Kinerja

Dalam rancangan standar operasional prosedur atau SOP, standar kinerja menjadi salah satu bagian elemennya. Menurut Ekotama SOP merupakan sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan. Istilah SOP lebih banyak dikenal dan di implementasikan di banyak organisasi. Kajian SOP lebih luas dibandingkan dengan standar kinerja. Hampir semua bisnis yang dijalankan secara modern memiliki SOP. Bahkan juga memberikan SOP tersebut kepada konsumen yang membeli produk tertentu supaya tidak salah dalam mengolah produk.²⁸

Standar kinerja merupakan bagian terpenting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan tergabung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar kinerja menjelaskan tentang cara dilaksanakan pekerjaan yang menjadi harapan pemimpin dan perusahaan terhadap karyawannya. Standar kinerja menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Penilaian terhadap kinerja dapat dilakukan dengan obyektif ketika standar kinerja digunakan sebagai tolak ukur oleh perusahaan.

Beragam definisi dari para ahli mengenai standar kinerja, diantaranya menyatakan standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi

²⁸Tjipto Atmoko, "standar operasional prosedur (SOP) dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah", *Artikel*, dipuliskan di <http://resources.unpad.ac.id>

ketika pekerjaan dilakukan secara efektif.²⁹ Hal ini memberikan gambaran berproses menyelesaikan pekerjaannya, ada pedoman tentang langkah atau cara urutan dalam melakukan kerja agar tepat sasaran. Tujuannya agar pekerjaan efektif dan efisien sesuai visi misi yang sudah ditetapkan dan ingin dicapai perusahaan. Standar kinerja memberikan penjelasan kepada karyawan mengenai tindakan yang harus dilakukan apabila berada didalam kondisi tertentu yang mungkin terjadi dalam pekerjaannya. Dengan standar kinerja karyawan dan pimpinan dapat mengetahui kapan suatu tujuan perusahaan tercapai.

Standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang dijadikan ukuran (tolak ukur) atau pembandingan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya.³⁰ Definisi ini menjelaskan bahwa standar kinerja merupakan landasan memberikan penilaian terhadap karyawan. hal ini akan membantu karyawan mendapatkan penilaian obyektif dari pemimpin dan konsumen yang menggunakan produk atau jasa perusahaan.

Standar kinerja identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan menggambarkan elemen kritis apa yang harus dilakukan.³¹ Karyawan dapat memperoleh pedoman kegiatan yang harus dilakukan dari standar kinerja yang

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm.74.

³⁰ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industr*, hlm.115.

³¹ Cokroaminoto, "Menyusun Standar Kinerja Karyawan: Respon untuk sausan", <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/09/28/menyusun-standar-kinerja-karyawan-respon-untuk-susan/>.

dibuat perusahaan. Bagaimana memulai dan mengakhiri proses kerja sehingga diperoleh hasil yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.

Achmad S. Ruky memberikan penjelasan yang berbeda mengenai standar kinerja yaitu standar hasil kerja. Standar hasil kerja biasanya ditetapkan dalam bentuk sebuah sasaran atau target yang harus dicapai untuk suatu periode tertentu.³² Kedua faktor penentu standar yakni sasaran dan target bukan merupakan ukuran yang ideal tetapi merupakan standar dan tolak ukur yang realistis. Realistis maksudanya sesuai dengan keadaan sehingga dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Meskipun penetapan standar kinerja harus dilakukan secara realistis tetapi juga masih penuh tantangan. Hal ini bertujuan agar terjadi pembelajaran positif bagi karyawan.

Standar kinerja karyawan menurut A. Dale Timpe (1999:247) menyatakan bahwa standar kinerja merupakan standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataan menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kerja diukur.³³

³²Achmad S Ruky, *Sistem Manajemen kinerja (Performance Management System Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima)*,(Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001/,hlm.133

³³A. Dale Timpe,(1999:247) ”Standar Kinerja Karyawan”Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?m=1>.

Menurut Wirawan (2009:67) “ standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.³⁴

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999:11) “ ada tiga jenis dasar kriteria kinerja “, yaitu : (1) Kriteria berdasarkan sifat (memuaskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan). (2) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal). (3) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).³⁵

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:143) “ untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi : penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.³⁶

Menurut Suyadi Prawirasentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu : (1) Efektitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan. (2) Tanggung jawab, merupakan bagaian yang tak terpisahkan dicapai dengan kebutuhan yang

³⁴Wirawan,(2009:67) “*Standar Kinerja Karyawan*”Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?m=1>.

³⁵Randall S. Scholar & Susan E. Jackson (1999:11),”*Standar Kinerjs Karyawan*”,Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?=1>.

³⁶Soekidjo Notoadmodjo (2003:143),”*Standar Kinerja Karyawan*”,Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?=1>

direncanakan. (3) Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. (4) Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan dari perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.³⁷

Dari beberapa definisi diatas yang dimaksud standar kinerja dalam penelitian ini adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan deskripsi tugas dan target waktu, serta indikator keberhasilan kerja karyawan yang ditetapkan perusahaan kepada karyawannya untuk mempermudah proses kerja dan acuan dalam melakukan penelitian. Standar kinerja yang sudah ditetapkan disosialisasikan kepada karyawan agar tidak terjadi perbedaan maksud dan tujuan antara karyawan dan perusahaan.

c. Landasan Alquran dan Undang-Undang tentang kinerja karyawan

Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah Ayat 105 sebagaimana berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

³⁷Suyadi Prawirasentono (2008:27) "Standar Kinerja Karyawamn", Jurnal Hasil Riset, dipublikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?1>.

Artinya: "Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³⁸

Hubungan ayat diatas dengan kinerja karyawan yaitu seperti yang telah dijelaskan dalam surat At-taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilai hasil pekerjaan yang telah kamu kerjakan. Ayat ini menjadikan bahwa tujuan seseorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Allah berfirman dalam Q.s Al-Ahqaf Ayat 19 sebagaimana berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “ dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang telah diperbuat umatnya, hal ini dapat dilihat dari kalimat “dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan”. Dari ayat

³⁸Al-Quran Surah At-taubah ayat 105

tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula.

Selain dalam al-qur'an dan hadist standar kinerja juga diatur dalam undang-undang sebagaimana Undang-undang berikut ini : Undang-Undang No. 13 Tahun 2008 Tentang Ketenagakerjaan.

Pemerintah telah membuat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berfungsi untuk mengatur perusahaan dan karyawan atau pekerja. Tujuan dari UU Ketenagakerjaan ini adalah untuk menjelaskan aturan main yang harus dipahami serta menjadi patokan antara perusahaan dengan karyawan. UU ketenagakerjaan terdiri dari 193 pasal, dari 193 pasal ada beberapa pasal yang penting untuk dipahami bagi perusahaan dan juga karyawan salah satunya yaitu :

Pasal 7 ayat 1 UU ketenagakerjaan di atur mengenai waktu kerja karyawan atau pekerja yaitu :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

3. Persyaratan Standar Kinerja

Standar kinerja perlu memenuhi persyaratan berikut agar dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur kinerja karyawan.³⁹

- a. Ada hubungan relevansinya dengan strategi perusahaan. Tujuan perusahaan yang dirumuskan dan ditetapkan selanjutnya digunakan menjadi acuan penyusunan standar kinerja.
- b. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor diluar kontrol karyawan. Kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada diluar kontrolnya. Misalnya, kinerja karyawan unit produksi ditentukan oleh tersedianya bahan mentah, suku cadang, keadaan mesin dan peralatan produksi. Jika faktor tersebut tidak tersedia atau mesin rusak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena faktor-faktor ini berada diluar kontrol karyawan. Standar kinerja harus memperhitungkan tersedianya faktor tersebut. Jika mesin rusak dan memerlukan waktu untuk membaikinya dan bahan baku yang diimpor belum datang ketika diperlukan kejadian tersebut harus diperhitungkan dalam mengukur pencapaian kinerja.

³⁹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber*. hlm.68

- d. Memperhatikan teknologi dan proses produksi. Kinerja karyawan diperusahaan padat karya berbeda dengan kinerja karyawan yang menggunakan teknologi tinggi seperti otomatis dan robot. Seseorang yang menggunakan teknologi robot, kinerjanya dapat 14 sampai 30 kali karyawan padat karya. Standar kinerja harus memperhatikan penggunaan teknologi dan proses tersebut.
- e. Sensitif, mampu membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima. Standar kinerja mempunyai alat ukur untuk membedakan tingkatan kinerja dari yang terbaik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk. Caranya dengan menggunakan definisi skala atau tingkatan kinerja, jika standar kinerja tidak mendefinisikan skala kinerja, maka kinerja yang baik dan kinerja yang buruk akan menjadi sama.
- f. Memberikan tantangan kepada karyawan. Standar kinerja menunjukkan ukuran dari kinerja minimal sampai kinerja maksimal yang dapat diterima oleh organisasi. Untuk mencapai standar kinerja minimal, karyawan harus bekerja keras. Dengan kata lain standar kinerja harus menantang karyawan untuk mencapainya.
- g. Realistis, standar kinerja harus realistis artinya dapat dicapai oleh karyawan yang kompeten, terlatih, mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diisyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan. Standar kinerja harus pas, tidak terlalu berat dan tidak

terlalu ringan. penentuan standar kinerja yang pas untuk pekerjaan yang sama dilakukan melalui survei standar kinerja.

- h. Berhubungan dengan kerangka waktu pencapaian standar. Target, sasaran, kuota atau tujuan yang ditetapkan dalam standar harus dapat dicapai dalam kurun waktu yang ditetapkan dalam standar kinerja. Kurun waktu umumnya ditentukan melalui uji coba standar kinerja atau berdasarkan pengalaman praktik.
- i. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur standar kinerja. Kuantitas, kualitas, dan kecepatan yang ditetapkan dalam standar harus dapat diukur dengan instrumen evaluasi kinerja.
- j. Standar harus konsisten. Standar harus konsisten artinya standar harus mengenal karyawan dengan masukan yang sama. Upaya kerja dan kontribusi yang sama dari karyawan yang berbeda harus menghasilkan kinerja yang dapat dibandingkan satu sama lain.
- k. Standar harus adil. Karyawan yang kinerjanya diukur berdasarkan standar kinerja harus mau menerima standar dan menganggap standar adil dan masuk akal. Ukuran adil dan masuk akal akan diberlakukan sama kepada semua karyawan yang mengerjakan jenis pekerjaan yang sama.
- l. Memenuhi peraturan undang-undang dan ketenagakerjaan. Baik di negara-negara maju maupun Indonesia, tidak ada undang-undang khusus mengatur mengenai evaluasi kinerja. Ada atau tidak adanya evaluasi kinerja bergantung pada organisasi atau perusahaan.

Perusahaan mengadakan evaluasi kinerja karena dianggap menguntungkan dalam rangka memanejemeni kinerja karyawan. Dengan kata lain, undang-undang tidak mensyaratkan adanya evaluasi kinerja. Organisasi tidak akan dikenakan sanksi jika tidak mengadakan evaluasi kinerja. Akan tetapi jika mengadakan evaluasi kinerja harus tidak bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan dan tidak dilakukan secara diskriminatif.

4. Penetapan Standar Kinerja

Penetapan standar kinerja menjadi salah satu bagian penting dari proses perencanaan kinerja. Sebelum melakukan penetapan standar kinerja langkah awal yang harus dilakukan yaitu, melakukan penyusunan yang sistematis terhadap standar kinerja oleh para pemimpin dan personel perusahaan.

Penyusunan standar kinerja dimulai dengan analisis pekerjaan yang merupakan rumusan indikator-indikator kerja karyawan dan menghasilkan job description. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam penyusunan standar kinerja adalah alat, biaya, dan resiko dalam melaksanakan dimensi pekerjaan. Tujuannya agar standar kinerja yang disusun bukan untuk menggunakan satu pihak saja tetapi semua elemen pelaksana merasakan dimudahkan pekerjaannya dengan penyusunan standar kinerja.

Sedangkan menurut Hardawi standar kinerja yang baik, ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama. Tujuannya agar tercipta komitmen secara langsung dari karyawan yang akan menjadi pelaksana dalam upaya bersama-sama

mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merasa keberadaanya diakui ketika standar kinerja ditetapkan melalui komunikasi pemimpin dan karyawan. Dalam menetapkan standar kinerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya adalah :⁴⁰

- a. Kriteria sebagai tolak ukur pelaksanaan pekerjaan yang sukses atau gagal, efektif atau tidak efektif sesuai deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Menentukan tolak ukur pekerjaan dapat dilakukan dengan mengkaji ulang visi, misi, dan tujuan perusahaan yang merupakan harapan kepada pelaksana atau karyawan. Tentu saja dalam menentukan tolak ukur harus mempertimbangkan kesiapan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Setiap karyawan memiliki pengetahuan, pengalaman, karakter dan kekuatan yang berbeda sehingga pemimpin perlu menentukan besarnya tolak ukur sesuai keadaan rata-rata pada karyawannya. Hal ini perlu menjadi pedoman agar karyawan yang duduk pada posisi atau jabatan yang sama memiliki kesamaan pula pada tolak ukurnya. Sehingga dapat disimpulkan dalam penentuan tolak ukur kinerja yang perlu diperhatikan pemimpin ada dua faktor yaitu tujuan perusahaan dan karyawannya.
- b. Dirumuskan dengan mengacu pada deskripsi pekerjaan atau jabatan masing-masing. Deskripsi jabatan adalah pernyataan tertulis yang meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hubungan-hubungan lini (baik ke atas maupun ke bawah).⁴¹ Deskripsi pekerjaan merupakan garis besar data

⁴⁰Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, hlm.122.

⁴¹T Hani Handoko, *Manajemen Edisi2*, (Yogyakarta:BPFE,2008), hlm.236.

informasi yang dihimpun dari analisa tugas, disajikan dalam bentuk teroganisir yang dapat mengidentifikasi dan menjelaskan isi tugas atau jabatan tertentu. Diskripsi pekerjaan disusun berdasarkan fungsi atau posisi, bukan individual. deskripsi pekerjaan merupakan dokumen umum apabila terdapat sejumlah personel memiliki fungsi yang sama. Selain itu, mengidentifikasi individual dan persyaratan kualifikasi untuk karyawan serta harus dipastikan bahwa karyawan memahami dan menyetujui terhadap wewenang dan tanggung jawab yang didefinisikan tersebut.

- c. Terus menerus diselarasakan dengan perkembangan atau dinamika pekerjaan atau jabatan masing-masing secara aktual. Kegiatan perusahaan secara dinamis akan mengalami perubahan. Faktornya bisa berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Untuk mengantisipasi kemunduran perusahaan maka standar kinerja yang ditetapkan perlu secara berkala diselarasakan dengan perubahan yang terjadi. Namun penyesuaian tidak boleh dilakukan hanya karena menimbang satu hal yakni ketika karyawan tidak mampu mencapai standar tersebut. Disinilah perlunya peran pemimpin dan rekan kerja untuk saling berinteraksi, memberikan pengarahan, dukungan, dan motivasi.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui penyusunan standar kinerja dimulai dari menentukan tolak ukur yang akan menjadi kriteria penilaian pekerjaan. Perumusan standar kinerja berdasarkan pada deskripsi jabatan yang ada, jika karyawan berada pada posisi sama maka standar kinerja sama pula. Tersusunnya standar kinerja senantiasa diselarasakan dengan perubahan dinamika pekerjaan.

Proses penyusunan standar kinerja yang peneliti temukan ada 2 teori. yang pertama teori Wirawan yang menjelaskan bahwa penyusunan standar kinerja dimulai dengan analisis pekerjaan yang merupakan rumusan indikator-indikator kerja karyawan dan menghasilkan job description. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam penyusunan standar kinerja adalah alat, biaya, dan resiko dalam melaksanakan dimensi pekerjaan. Sedangkan lainnya, teori Hadari Nawawi yang menjelaskan proses penyusunan standar kinerja berdasarkan pada tolak ukur, deskripsi jabatan dan keberadaan standar kinerja senantiasa diselaraskan.

5. Karakteristik Efektifitas Standar Kinerja

Karyawan yang tergabung dengan perusahaan diperoleh melalui proses rekrutment dan seleksi terhadap kompetensi dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan dalam posisi jabatan yang sama memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama pula. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Dalam buku Prof Dr. Wibowo menjelaskan terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif menurut Kickpatrick, yakni:⁴² :

- a. Standar didasarkan kepada pekerjaan

Standar harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapapun yang menduduki pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin yang mempunyai beberapa orang pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama akan mempunyai satu set standar pekerjaan yang sama, tetapi

⁴²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm.103.

mempunyai sasaran yang berbeda dari setiap orang berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan kinerja masa lalu.

b. Standar dapat dicapai

Karakteristik ini langsung berhubungan dengan definisi terdahulu. Artinya secara praktis semua pekerjaan semua pekerja dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan. Kebanyakan standar kinerja ditetapkan secara praktis sehingga setiap orang dapat mencapai standar pekerjaan.

c. Standar dapat dipahami

Sering terjadi kebingungan antara kedua belah pihak tentang arti sebenarnya dari standar kinerja. Standar kinerja harus dapat dengan mudah dipahami oleh pemimpin maupun pekerja. Dengan demikian, dapat dihindari perbedaan interpretasi diantara pemimpin dan pekerja.

d. Standar disepakati

Baik pemimpin maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur. Hal ini sangat penting untuk memotivasi pekerja. Kesepakatan tersebut menjadi penting karena menjadi dasar untuk evaluasi. Standar yang menjadi kesepakatan sebagai personal kontrak sebagai dasar untuk penilaian.

e. Standar itu spesifikasi dan dapat diukur

Sementara itu, orang merasa bahwa standar harus spesifik dan dapat diukur. Mereka menambahkan bahwa standar harus dinyatakan dalam

angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif.

f. Standar berorientasi pada waktu

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti. Standar waktu dapat ditetapkan untuk mencapai tujuan akhir maupun progres setiap tahapan pekerjaan.

g. Standar harus ditulis

Baik pemimpin maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis dari standar yang disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan dan standar dapat menjadi pengingat yang tetap bagi kedua belah pihak.

h. Standar dapat berubah

Karena standar harus dapat dicapai dan disepakati, secara periodik harus dievaluasi dan dirubah apabila perlu. Kebutuhan mengubah mungkin dalam metode baru, peralatan baru, bahan baru, atau perubahan dalam faktor pekerjaan lainnya. Akan tetapi standar tidak boleh diubah jika hanya pekerjaan tidak mencapai target yang ditetapkan.⁴³

Efektivitas dari standar kinerja menjadi acuan karyawan memahami dan melaksanakan tugas kerjanya dengan baik. Standar kinerja yang disusun dan diimplementasikan perusahaan perlu dilakukan evaluasi berkala tingkat keberhasilannya. Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar

⁴³Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm.78.

tertentu. Dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut sebagai berikut.⁴⁴

- a. Kuantitatif (seberapa banyak), ukuran kuantitatif merupakan ukuran yang paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik), melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang dicapai. Kriteria ini diantara lain mengemukakan akurasi, presesi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas.
- c. Ketepatan waktu atau penyelesaian pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
- d. Efektifitas keberadaan sumber organisasi, efektifitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu seperti uang dan bahan baku.
- e. Cara melakukan pekerjaan, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personel, sikap personel, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
- f. Efek atas suatu upaya, pengukuran yang diekspresikan akibat yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata *sehingga dan agar supaya* yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan.

⁴⁴Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.69.

- g. Metode melaksanakan tugas, standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
- h. Standar sejarah, standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau lebih rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.
- i. Standar nol atau absolut, standar yang dinyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

Dalam penelitian ini yang dimaksud karakteristik efektifitas standar kinerja berdasarkan pada teori yang dikemukakan Kickpatrik. Teori efektifitas standar kinerja ada delapan kriteria. Kriteria tersebut antara lain standar didasarkan pada pekerjaan, standar dapat dicapai, standar dapat dipahami, standar disepakati, standar spesifik dan dapat diukur, standar berorientasi waktu, standar harus ditulis, dan standar dapat berubah. Dari masing-masing kriteria yang dijelaskan dapat disimpulkan bahwa standar kinerja yang efektif adalah standar yang ditetapkan dapat menjadi acuan karyawan memahami dan melaksanakan tugas kerjanya dengan baik.

Allah berfirman dalam Q.S An-nisa' Ayat 58 sebagaimana berikut :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ۚ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا ۙ بَصِيرًا ﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.”

Pada Q.s. An-nisa’ ayat 58 ini dijelaskan bahwasanya untuk menetapkan “hukum” dengan adil, kata hukum disini dapat diartikan dengan peraturan. Untuk itu setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya harus didasarkan pada peraturan yang ada dan ditetapkan secara adil. Adapun aturan yang dimaksud disini berupa kriteria-kriteria dalam penilaian kerja, hingga dapat diputuskan kelayakan kerja dari karyawan tersebut.

6. Implementasi standar kinerja

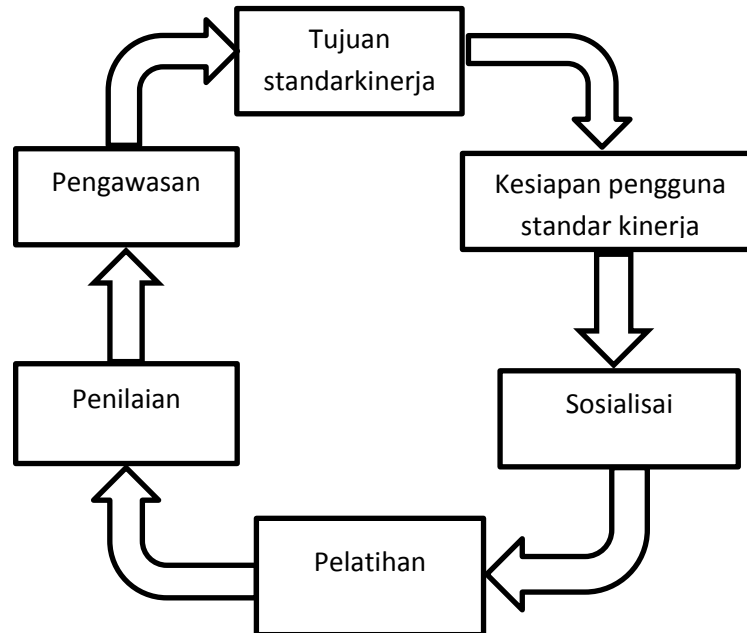
Implementasi standar kinerja merupakan tindakan nyata pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan berdasarkan dokumen panduan yang telah disusun. Pemimpin dapat menjadikan aspek bagaimana menerapkan program manajemen kinerja sebagai pedoman implementasi standar kinerja di perusahaannya. Mulailah dengan melakukan menjawab pertanyaan dan memberi *chek-list* pada pertanyaan dibawah ini.⁴⁵

- a. Apa sebenarnya tujuan dari perusahaan penerapan manajemen kinerja? Apa yang ingin diperoleh perusahaan?

⁴⁵Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,2001),hlm.32.

- b. Apakah pemimpin puncak dan seluruh jajaran manajemen sudah mendukung penuh dan seluruh karyawan telah siap mental untuk melaksanakan program manajemen kinerja?
- c. Bila memang ada komitmen dan dukungan dari semua jajaran manajemen, apakah target perusahaan secara keseluruhan yang ingin dicapai sudah ditetapkan, diketahui, dan mungkin disepakati oleh mereka yang terkena?
- d. Apakah karyawan sudah dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka perlukan?
- e. Bagaimana penilaian yang akan dilakukan? Apa atau apa yang dinilai?
- f. Siapa menilai siapa?

Dari aspek pertanyaan diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa yang perlu dilakukan perusahaan dalam implementasi standar kinerja disajikan dalam gambar berikut.



Gambar 2.1 Siklus implementasi standar kinerja

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa implementasi standar kinerja hendaknya memenuhi hal sebagai berikut.

- a. Standar ditetapkannya, tujuan standar kinerja harus dapat dijelaskan secara baik
- b. Kesiapan seluruh level perusahaan untuk melaksanakan standar kinerja yang ditetapkan
- c. Adanya sosialisasi standar kinerja yang menjadi media komunikasi untuk memperoleh kesepakatan bahwa karyawan siap menjalankan standar kinerja

- d. Adanya pelatihan sebelum karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kinerja yang dimaksud
- e. Adanya penilaian untuk evaluasi keberhasilan dan kegagalan pekerjaan yang dilakukan
- f. Adanya pengawasan

Dari urutan implementasi yang dijelaskan diatas, perusahaan akan dengan mudah untuk melakukan pengembangan standar kinerja yang sudah ditetapkan. Standar kinerja dapat berubah atau diganti sesuai kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan atas SOP harus memenuhi prinsip sebagai berikut.⁴⁶

- a. Konsisten
- b. Komitmen
- c. Perbaikan berkelanjutan
- d. Mengikat
- e. Seluruh unsur memiliki peran penting
- f. Didokumentasikan dengan baik

Dari prinsip ini standar kinerja yang telah ditetapkan dapat berguna untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini

⁴⁶Departement RI Inspektorat Jenderal, *Standar Operasional Prosedur (SOP)*, Jurnal.2009.

telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.⁴⁷

C. Kerangka Berfikir

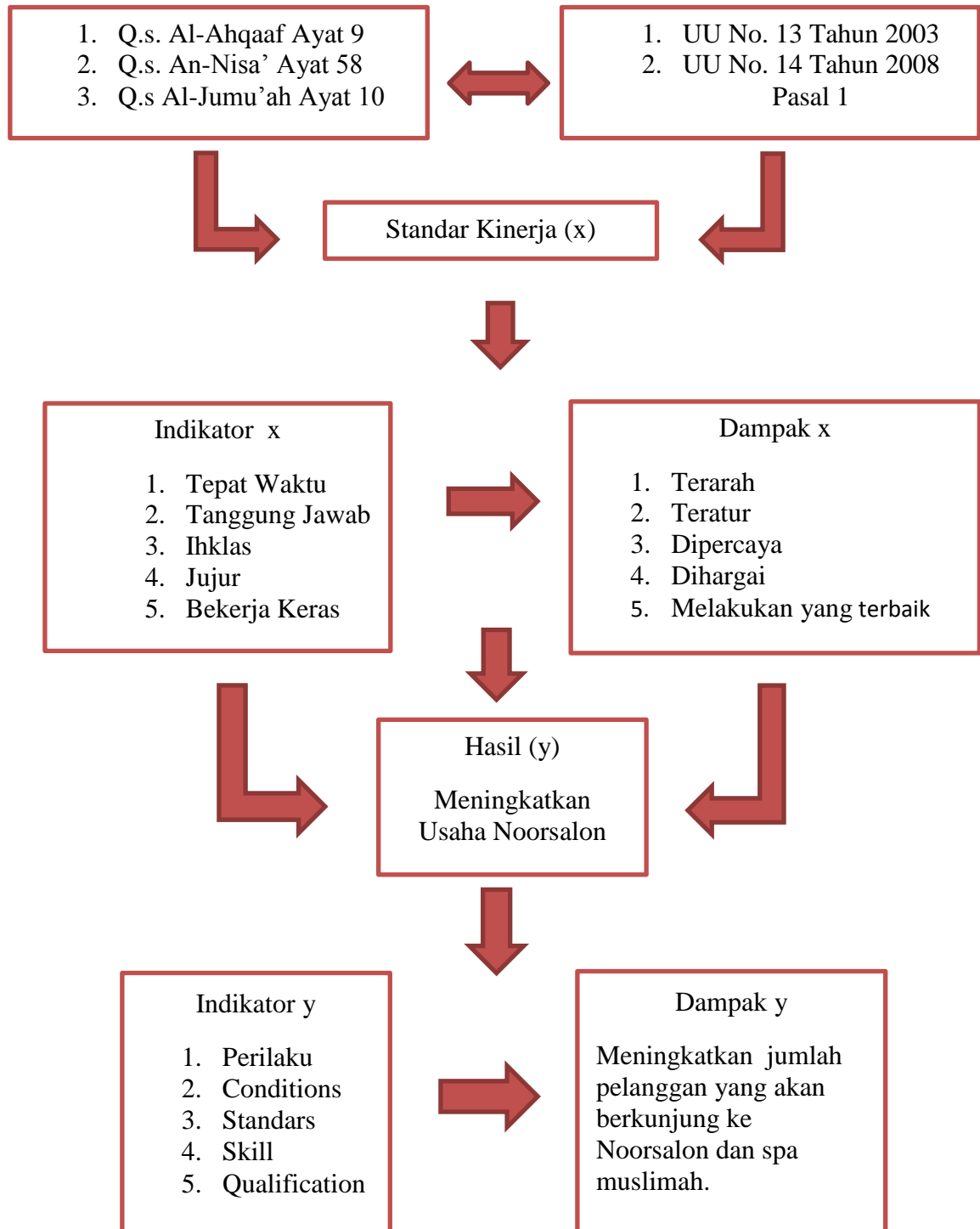
Menurut Polancik (2009) kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang bereperan sebagai alur logika sistematis tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berfikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. Pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep.⁴⁸

Kerangka berfikir merupakan sebuah model atau juga gambaran yang berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya

⁴⁷Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta. (Terjemah). Dalam buku Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Oktober 2011, h.65.

⁴⁸Polancik (2009) dalam *artikel* <https://penerbitpublish-com.cdn.approject.org/kerangka-berfikir>.

KERANGKA BERFIKIR



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

Tabel 2.2

Variabel Kerangka Berfikir

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Standar Kinerja	sejumlah kriteria yang dijadikan ukuran (tolak ukur) atau pembandingan untuk menetapkan keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan waktu - Kerja keras - Kejujuran - Bahagia dalam melayani (ihklas) - Bertanggung jawab
2	(Hasil) Meningkatkan usaha Noorsalon	peningkatan secara epistemologi adalah menaikkan derajat taraf dan sebagainya mempertinggi memperhebat produksi dan sebagainya (Peter salim, 1995:160). Sedangkan usaha Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Usaha adalah kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud; perbuatan, pekerjaan, prakarsa, ikhtiar, daya upaya untuk mencapai sesuatu. Usaha merupakan kegiatan di bidang perdagangan dengan mencari untung	<ul style="list-style-type: none"> - Perilaku - Conditions - Standars - Skill - Qualification

Penelitian ini berawal dari banyaknya para muslimah yang beramai-ramai mendatangi sebuah salon, dengan tujuan mempercantik diri. Hal tersebut menjadi pertimbangan para pengusaha atau penanam modal untuk mendirikan salon dan spa khususnya wanita, dengan menawarkan perawatan kecantikan dan tubuh yang

dapat menampung kebutuhan serta minat para wanita. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan sebuah usaha yang sedang dibangun. Contohnya : sumber daya manusia yang telah diberikan pelatihan khusus dalam melakukan skill perawatan akan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat menyalurkan skillnya secara tepat.

Tapi mereka lupa bahwa islam adalah agama yang penuh dengan aturan bagi pemeluknya, aturan ini ada dalam hubungan langsung dengan Allah SWT dan hubungan sesama dengan manusia. Salah satu hubungan sesama manusia adalah lapangan ekonomi islam.

Berdasarkan observasi awal peneliti, Noorsalon belum memenuhi prinsip syariah terlihat dari akun sosial media Noorsalon sendiri yang masih sering mengunggah pelanggan pada saat melakukan perawatan di salon tersebut yang mana pada saat pelanggan melakukan perawatan aurat dari pelanggan bisa saja terlihat di khalayak ramai. Hal ini bertentangan dengan ajaran agama islam, Allah SWT berfirman dalam Q.s An-nuur ayat 31 “dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak daripadanya”. Ayat tersebut menyatakan bahwa tidak diperbolehkan muslim ataupun muslimah memperlihatkan auratnya kecuali yang biasa ditampakkan seperti telapak tangan dan muka untuk muslimah.

Usaha dalam ekonomi memiliki berbagai bidang yaitu pertanian, perdagangan, perkebunan, peternakan, pegawai, pengusaha, dan sebagainya. Sebagai pengusaha yang bergerak dalam usaha yang islami harus benar-benar bisa

memberikan manfaat yang lebih baik atau menciptakan kemaslahatan bagi orang banyak.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, saat ini banyak salon kecantikan yang beredar dimana-mana. Khususnya para pemilik salon muslimah yang kurang memperhatikan standar kerja karyawan yang sesuai dengan syariat islam, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti Analisis standar kinerja karyawan dalam meningkatkan usaha Noorsalon dan Spa Muslimah di Kota Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Secara umum metodologi penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴⁹ Jadi metode penelitian adalah cara-cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk mengetahui kebenaran secara ilmiah sehingga dapat digunakan pada saat menghadapi keadaan yang sama.

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang, yang bertempat di alamat : Jl. Wayhitam Siring Agung Komplek Indah Pakjo No.1247 Ilir Barat I Kota Palembang. Penelitian ini di mulai bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Kirk dan Miller (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.3.

tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahnya.⁵⁰

Sedangkan Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa metode kualitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik penelitian triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.⁵¹

Selain definisi-definisi diatas, ada definisi penelitian kualitatif lainnya seperti yang dikemukakan oleh David Williams (dalam Moleong, 2006) bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. Jelas definisi ini menggambarkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena, dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.⁵²

⁵⁰Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007),hal. 4, Reseach : <https://repo.iain-tulungagung.ac.id>

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*,(Bandung: Alfabeta,2007),hlm.3

⁵²David Wiiliams, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif,kualitatif, dan R & D*, (Bandung:Alfabeta,2007).hlm.4

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijaring dengan metode yang lebih alamiah yakni interview langsung dengan para narasumber (Mb Nur dan karyawan Noorsalon) sehingga didapatkan jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis, dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

Penelitian kualitatif tidak pernah terlepas dari istilah analisis fenomenologi. Peneliti dalam pandangan fenomenologis berusaha memahami peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi tertentu (Moleong, 2006). Seperti yang dilakukan pada penelitian ini, peneliti melakukan kajian di bidang sosiologi dan antropologi selain kajian di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri untuk membantu peneliti dalam menginterpretasikan fenomena atau situasi sosial yang diteliti.⁵³

3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan penelitian yang memiliki sasaran penelitian yang terbatas tetapi dengan keterbatasan itu dapat digali sebanyak mungkin data mengenai sasaran

⁵³Moleong, J, Lexyy. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Banskung: PT. Remaja Rosdakarya.

penelitian.⁵⁴ Metode ini dipilih peneliti untuk menggali data yang akurat dan kualitas dapat dipertanggungjawabkan yang diperoleh dari sumber data.

Penelitian yang dilakukan ini termasuk penelitian deskriptif, jika ditinjau dari pemaparannya dan kedalaman analisisnya. Penelitian deskriptif yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan.⁵⁵ Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan standar kinerja karyawan noorsalon dan spa muslimah Palembang, untuk kemudian dilakukan analisa.

4. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti.⁵⁶ Subyek penelitian kualitatif adalah orang yang dapat dijadikan sumber data untuk memperoleh informasi, diantaranya adalah pemimpin, supervisor dan karyawan di noorsalon dan spa muslimah Palembang.

⁵⁴Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial: Format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University, 2001), hlm.29.

⁵⁵*Ibid*, hlm.6.

⁵⁶*Ibid*, hlm.34.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.⁵⁷ Obyek penelitian merupakan kunci utama yang berfungsi sebagai topik yang ingin diketahui dan diteliti oleh peneliti, obyek penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses penetapan dan implementasi dari standar kinerja karyawan di noorsalon dan spa muslimah kota Palembang.

5. Pemilihan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah setiap subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian yang berjumlah 15 orang yang terdiri dari 4 orang karyawan perawatan wajah, 5 orang karyawan perawatan rambut dan kuku, 3 orang karyawan perawatan badan, 1 orang admin, 1 orang keuangan, dan 1 owner.⁵⁸

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Karena populasi hanya sedikit maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono 2017:85).⁵⁹

Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas atau fenomena sosial yang bersifat unik atau kompleks. Oleh karena itu, prosedur penentuan sampel yang paling penting adalah bagaimana menentukan informan kunci (key

⁵⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, (Jakarta: bina Aksara, 1989), hlm.91.

⁵⁸Observasi langsung di *Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang*, 15 Oktober 2021.

⁵⁹journals.telekomuniversity.ac.id/ijm. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol.18(3), h.198-208.

informan) atau situasi sosial tertentu yang sesuai dengan fokus penelitian (Bungin, 2003).

Dalam hal ini, fokus peneliti adalah tentang standar kinerja karyawan yang bekerja di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang, dimana objeknya adalah karyawan dan juga pemilik salon yang sekaligus menjadi narasumber dalam penelitian ini. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 15 orang diantaranya yang terdiri dari 4 orang pearawatan wajah, 5 orang perawatan rambut dan kuku, 3 orang perawatan badan, 1 orang admin, 1 orang keuangan, dan 1 owner.

6. Sumber Data

Menurut Lofland (dalam Moleong, 2006) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang dimaksud kata-kata dan tindakan disini yaitu kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (primer).⁶⁰ Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa sumber tertulis (sekunder), dan dokumentasi seperti foto. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Sumber Data Primer

Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa interview, observasi, maupun penggunaan

⁶⁰R Mutiarni, (2021) Bab III Metode Penelitian Repository STIE PGRI, Reseach : <http://repository.stiedewantara.ac.id>

instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya.⁶¹ Sumber data primer atau data tangan pertama dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti baik itu mengenai penetapan standar kinerja maupun implementasinya di perusahaan tersebut. Peroleh data primer pada penelitian ini dilakukan dengan kegiatan wawancara dengan seluruh karyawan dan yang terlibat dalam proses penetapan serta implementasi standar kinerja karyawan di noorsalon dan spa muslimah kota Palembang yang meliputi pimpinan, supervisor, dan karyawan itu sendiri.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya.⁶² Sumber data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang didapat dari bacaan, literatur, dan dokumentasi dari noorsalon dan spa muslimah Palembang yang relevan dengan penelitian ini seperti dokumentasi pembukuan, implementasi pada saat melakukan perawatan dan visi misi yang tertera di Noorsalon.

7. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian Kualitatif, teknik pengumpulan data yang utama adalah observasi participant, wawancara mendalam studi dokumentasi, dan gabungan ketiganya atau triangulasi (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini dalam membantu

⁶¹Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm.36.

⁶²*Ibid*, hlm.91.

pengumpulan data maka peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai berikut :

a. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.⁶³ Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai observer atau yang mengamati secara langsung kegiatan yang berkaitan dengan penetapan dan implementasi standar kinerja karyawan noorsalon dan spa muslimah Palembang.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan langsung berhadapan dengan narasumber maupun tidak atau dengan cara memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab.⁶⁴ Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin, dengan menggunakan daftar wawancara yang sudah dipersiapkan sebelumnya untuk ditanyakan kepada narasumber tentang bagaimana proses penetapan dan implementasi standar kinerja pada karyawan noorsalon dan spa muslimah Palembang.

⁶³Asep Saiful Muhtadi dan Agus Ahmad Safei, *Metodologi Penelitian Dakwah*, (Bandung: CV. Pustaka Mulia ,2003),hlm.167.

⁶⁴*Ibid*,hlm.168.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sumber data seperti buku, dokumen-dokumen arsip, notulensi, makalah, peraturan dan buletin atau brosur yang ada kaitannya dengan masalah yang hendak diteliti dengan cara melihat dan mengamati langsung.⁶⁵ Metode ini dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data tentang materi penelitian untuk melengkapi data-data penelitian yang akan dilakukan.

8. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai instrumen utama karena : a) Peneliti dapat berinteraksi dengan responden dan lingkungan yang ada, memiliki kepekaan dan dapat berinteraksi terhadap segala stimulus yang diperkirakan bermakna bagi penelitian. b) Peneliti dapat menyesuaikan diri terhadap semua aspek keadaan dan dapat memahami situasi dalam segala seluk beluknya. c) Peneliti dapat merasakan, memahami dan menghayati secara konsektual atau melalui proses interaksi. Sehingga peneliti dapat menganalisis, menafsirkan dan merumuskan kesimpulan sementara dalam menentukan arah wawancara dan pengamatan selanjutnya terhadap responden untuk memperdalam atau memperjelas temuan penelitian. d) Peneliti memungkinkan dapat menggali lebih jauh dan dalam tentang fenomena dan respon yang aneh dan menyimpang atau

⁶⁵Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Citra,1991),hlm.231.

bahkan bertentangan dengan penelitian. Selain itu peneliti juga memerlukan buku, alat tulis, panduan wawancara, dan tape recorder sebagai alat pengumpul data.⁶⁶

9. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁶⁷

Alat analisa data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Analisa deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan dengan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang.

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam

⁶⁶Suharsimi Arikunto, *Metode penelitian : suatu pendekatan dan praktek*. (Jakarta: Rineka Citra, 1991), hlm.231.

⁶⁷*Ibid*, hlm.334.

teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.⁶⁸

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Terjadi secara bersamaan berarti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang saling menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejarak yang membangun wawasan umum yang disebut “analisis” (Ulber Silalahi, 2009: 339).⁶⁹

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

a. Reduksi Data

Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, terutama selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi, yaitu

⁶⁸*Ibid*, hlm.257

⁶⁹Dr. Ulber Silalahi, MA, Metode Penelitian Sosial, Bandung, 2012, hlmn.284-285. Reseach: <https://eprints.umm.ac.id>

membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, dan menulis memo.⁷⁰

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara: melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya yang dilakukan di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang salah satunya mereduksi gambaran tugas masing-masing setiap karyawan yang ada di perusahaan.

b. Triangulasi data

Selain menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2004:330).⁷¹

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2003:115) yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini

⁷⁰IN Azizah. (2017). Reseach: <http://dspace.uui.ac.id>

⁷¹Moleong, 2004: 330

selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.

Denzin (dalam Moloeng, 2004), membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber.

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton,1987:331). Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut : (1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara (2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi. (3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu. (4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas. (5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sementara itu, dalam catatan Tedi Cahyono dilengkapi bahwa dalam riset kualitatif triangulasi merupakan proses yang harus dilalui oleh seorang peneliti disamping proses lainnya, dimana proses ini menentukan aspek validitas

informasi yang diperoleh untuk kemudian disusun dalam suatu penelitian. teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lain. Model triangulasi diajukan untuk menghilangkan dikotomi antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif sehingga benar-benar ditemukan teori yang tepat.⁷²

Murti B., 2006 menyatakan bahwa tujuan umum dilakukan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari sebuah riset. Dengan demikian triangulasi memiliki arti penting dalam menjembatani dikotomi riset kualitatif dan kuantitatif, sedangkan menurut Yin R.K, 2003 menyatakan bahwa pengumpulan data triangulasi (triangulation) melibatkan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Penyajian data merupakan kegiatan terpenting yang kedua dalam penelitian kualitatif. Penyajian data yaitu sebagai sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁷³

Penyajian data yang sering digunakan untuk data kualitatif pada masa yang lalu adalah dalam bentuk teks naratif dalam puluhan, ratusan, atau bahkan ribuan halaman. Akan tetapi, teks naratif dalam jumlah yang besar melebihi beban kemampuan manusia dalam memproses informasi. Manusia tidak cukup mampu memproses informasi yang besar jumlahnya; kecenderungan kognitifnya adalah

⁷²<http://repo.uin-tulungagung.ac.id>

⁷³Uber Silalahi 2009:340

menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam kesatuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami.⁷⁴

Penyajian data dalam kualitatif sekarang ini juga dapat dilakukan dalam berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun yang diperoleh dari wawancara, observasi, maupun dokumentasi di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang dalam suatu bentuk yang padu padan dan mudah diraih. Jadi, penyajian data merupakan bagian dari analisis.

c. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan yang mula-mulanya belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci. Kesimpulan-kesimpulan “final” akan muncul bergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti, dan tuntutan pemberi dana, tetapi sering kali kesimpulan itu telah sering dirumuskan sebelumnya sejak awal.⁷⁵

⁷⁴Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD* (Bandung: Alfabeta, 2008) cet. 6. h. 341.

⁷⁵Search <http://eprints.uny.ac.id>

Pengolahan data dilakukan pada setiap perolehan data dari catatan lapangan di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang, direduksi, dideskripsikan dan dianalisis data terhadap masalah lebih difokuskan pada upaya menggali fakta sebagaimana adanya dilapangan (natural setting), dengan teknik analisis pedalaman kajian (verstegen).

Alat analisa data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Analisa deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan dengan apadanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.⁷⁶

Untuk memberikan gambaran data hasil penelitian maka dilakukan prosedur sebagai berikut : (1) Tahapan penyajian data, data disajikan dalam bentuk deskripsi yang terintegrasi. (2) Tahap komparasi, merupakan proses membandingkan hasil analisis data yang telah dideskripsikan dengan inteprestasi data untuk menjawab masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dari hasil deskripsi akan dibandingkan dan dibahas berdasarkan landasan teori yang dikemukakan pada bab 2. (3) Tahapan penyajian hasil penelitian, tahap ini dilakukan setelah tahap komparasi, yang kemudian dirangkum dan diarahkan pada kesimpulan untuk menjawab masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti mengenai standar kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang beserta implementasinya didalam perusahaan tersebut.

⁷⁶Moleong *Metodologi*.h.161

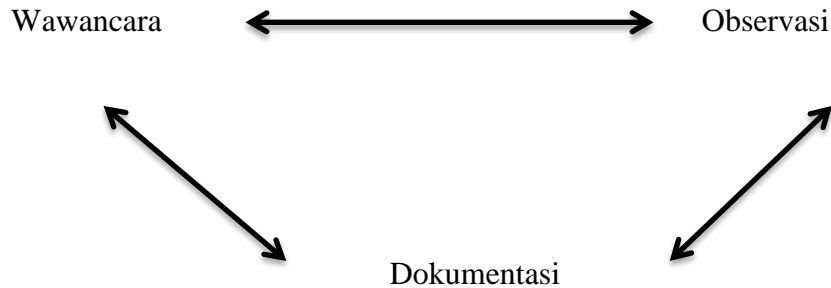
Alat analisa data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Analisa deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan dengan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

10. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Teknik pengecekan data bertujuan untuk menguji keabsahan (kebenaran) data yang dikumpulkan pada penelitian. Penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data yang diperoleh. Triangulasi diperlukan untuk tahap analisis data, terutama ketika peneliti hendak mengemukakan konsep (*construck*) atau posisi ilmiah (*thesis*) yang mengarah pada kesimpulan. Macam-macam teknik triangulasi antara lain triangulasi data (sering juga disebut triangulasi sumber), triangulasi metode, triangulasi teori, dan triangulasi peneliti.⁷⁷

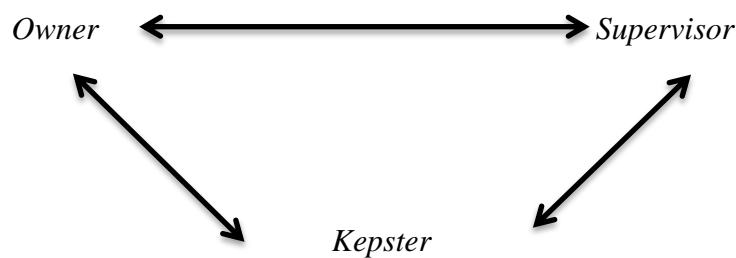
Peneliti akan melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode. dengan tujuan memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

⁷⁷Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LKIS, 2007), hlm.99.



3.1 Gambar Triangulasi Metode Pengumpulan data⁷⁸

Penegecekan data dengan menggunakan triangulasi metode didapat dari metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya.



3.2 Gambar triangulasi sumber data⁷⁹

Sedangkan triangulsi sumber data , dilakukan dengan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data menggunakan metode pengumpulan data yang sama. Dalam hal ini penelitian mengecek derajat kepercayaan sumber dengan melakukan wawancara pada informan yang berbeda-beda.

⁷⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.372.

⁷⁹*Ibid*, hlm, 372.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang

Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang merupakan salah satu yang banyak diminati kalangan wanita muslimah di kota Palembang. Salon ini hadir karena banyaknya wanita yang membutuhkan perawatan kecantikan, salon ini telah berdiri selama 6 tahun. Noorsalon muncul dengan berbagai macam perawatan wanita seperti *Body spa, menucure, pedicure, steam badan, totok wajah, facial, ratus wangi, hair spa, gunting rambut, blow, hair smoothing, colour hair, dan lain sebagainya*. semua paket perawatan dihadirkan dengan sangat lengkap sehingga dapat menarik konsumen untuk mempercantik diri. Semua produk yang disediakan Noorsalon telah Bpom dan Halal. Pemilik Noorssalon adalah seorang wanita yang kerap disapa mbak Nur seorang pengusaha muda yang sukses dan mampu mengembangkan salonnya yang berada di jalan wayhitam komplek pakjo indah Palembang dengan jumlah karyawan mencapai 14 orang yang terdiri dari keuangan, terapis perawatan, dan lainnya.



Gambar 4.1 Tampak Depan Noorsalon Palembang

Selain menjadi salon yang banyak diminati, letaknya juga strategis dan mudah untuk dijangkau oleh seluruh masyarakat Palembang membuat salon ini semakin maju dan berkembang, salon ini memiliki tempat yang nyaman sampai ke dalam, dibagian penataan produk kosmetik juga sangat di perhatikan dan tertutup bagi laki-laki sehingga membuat wanita yang melakukan perawatan tidak khawatir jika sedang melakukan perawatan, serta para karyawan yang selalu menyambut tamu dengan ramah. selain itu juga owner menyediakan berbagai macam makanan khas kota Palembang seperti pempek, tekwan, model dan makanan lainnya untuk disantap para pelanggan ditengah-tengah menunggu antrian perawatan.



Gambar 4.2 Lokasi Noorsalon dan Spa Muslimah kota Palembang

Lokasi Noorsalon terletak di Jl. wayhitam No.1247, Siring Agung, Kec. Ilir Barat

1, Komplek Pakjo Indah Kota Palembang, Sumatera Selatan (Belakang Griya

Agung).⁸⁰

⁸¹**Tabel 4.1 Data Karyawan Noorsalon Palembang**

No	Karyawan	Usia	Jabatan
1	Karyawan 1	20 thn	Karyawan Perawatan badan
2	Karyawan 2	27 thn	Karyawan perawatan badan
3	Karyawan 3	25 thn	Karyawan hair stylish
4	Karyawan 4	30 thn	Admin/keuangan
5	Karyawan 5	26 thn	Karyawan perawatan wajah
6	Karyawan 6	20 thn	Karyawan perawatan badan
7	Karyawan 7	25 thn	Karyawan hair stylish
8	Karyawan 8	31 thn	Karyawan perawatan wajah
9	Karyawan 9	26 thn	Karyawan perawatan wajah
10	Karyawan 10	23 thn	Karyawan perawatan badan
11	Karyawan 11	26 thn	Karyawan hair stylish
12	Karyawan 12	27 thn	Karyawan hair stylish
13	Karyawan 13	24 thn	Karyawan perawatan wajah
14	Karyawan 14	28 thn	Karyawan hair stylish

⁸⁰Google maps

⁸¹Observasi Langsung Desember 2021

Peneliti melakukan wawancara dengan 14 karyawan Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang dimana masing-masing karyawan terdiri dari 4 pekerja perawatan badan, 5 pekerja perawatan rambut dan perawatan kuku, 4 pekerja perawatan wajah, dan 1 keuangan.⁸²

Berikut hasil wawancara dengan pemilik Noorsalon Palembang :

“ untuk semua karyawan Noorsalon telah dibekali pelatihan mulai dari mereka mendaftar bekerja hingga saat wawancara, dan sudah diberitahu standar kinerja yang ada di Noorsalon yang harus mereka taati aturannya. Disitu mereka sudah diajarkan banyak hal dalam beretika dengan baik dan sopan terhadap pelanggan, karena pelanggan yang datang banyak sekali jenisnya, mulai dari remaja, dewasa, ibu-ibu, bahkan ada yang lansia yang ikut melakukan perawatan lainnya. Karena pelanggan yang datang dari banyak kalangan, sehingga sangat penting untuk para karyawan dibekali standar kinerja dari pertama mereka bekerja, agar dapat menghadapi berbagai kalangan pelanggan yang datang untuk perawatan. Jadi untuk beretika sesuai dengan anjuran islam mereka sudah menerapkannya. Tak hanya itu, dalam berpakaian mereka juga selalu menjaga kebersihan.”⁸³

⁸²Observasi langsung di Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang

⁸³Wawancara dengan Mb Nur Pemilik Noorsalon 21 Januari 2022

1. Visi dan Misi :

Untuk menunjang usahanya agar dapat berjalan dengan lancar dan meningkatkan usaha Noorsalon memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

a. Visi

1. Menjadikan Noorsalon sebagai salon yang unggul di Kota Palembang
2. Memberikan pelayanan kecantikan rambut, wajah, dan tubuh dengan mengedepankan kepuasan pelanggan.⁸⁴

b. Misi

1. Menggunakan produk berkualitas, aman, teruji dalam memberikan pelayanan.
2. Menjamin kepuasan pelanggan melalui layanan terbaik
3. Menggunakan tenaga ahli profesional
4. Menggunakan peralatan salon yang modern dengan standar internasional
5. Menjaga komitmen dan kreatifitas pelayanan⁸⁵

c. Tujuan

1. Mengembangkan salon kecantikan road to halal product
2. Membuat wanita indonesia khususnya kota Palembang lebih peduli terhadap kecantikan dan kebersihan
3. Menciptakan lapangan pekerjaan

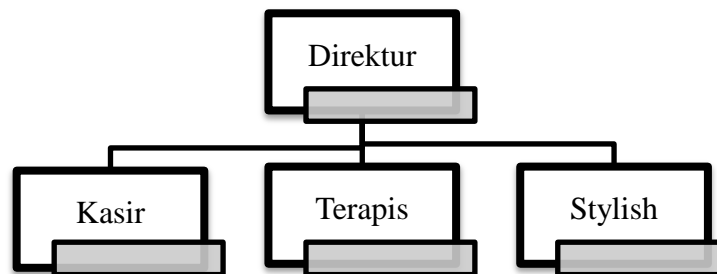
⁸⁴Wawancara dengan salah satu karyawan Noorsalaon 5 November 2021

⁸⁵Wawancara dengan salah satu karyawan Noorsalon mb Santi 5 November 2021

4. Menciptakan salon kecantikan yang memberikan pelayanan terbaik, memuaskan, dan berkualitas.

B. Struktur Organisasi Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang

Struktur organisasi Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang ini mengikuti sistem manajemen yang dipimpin oleh sang pemilik salon sendiri yaitu ibu Nur dan sekarang telah mempekerjakan 14 orang karyawan.



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Noorsalon dan spa muslimah

1. **Direktur** : adalah seseorang yang ditunjukan untuk memimpin suatu lembaga perusahaan atau swasta. Kepemimpinan lembaga perusahaan yang kemudian disebut instansi perseroan terbatas, dipimpin oleh direktur. Direktur disini yaitu owner selaku pemilik Nooralon yang secara umum bertugas mengimplementasikan visi dan misi dari perusahaan yang dipimpin dan menyusun strategi bisnis untuk memajukan perusahaan.
2. **Kasir** : yang bertugas untuk mengurus keuangan dan menyimpan hasil pembayaran, terutama uang dan memasukkannya kedalam mesin kasir. Ini artinya setiap pelanggan yang melakukan transaksi pembayaran ataupun transaksi membeli produk di salon harus melalui kasir untuk melakukan

pembayaran. Pertemuan dengan pelanggan inilah bagian terpenting dari pelayanan kasir. Disini selaku yang menjadi kasir yaitu mbak Santi.

3. Terapis : terapis yang dimaksud di Noorsalon dan spa muslimah ini adalah tugas seorang karyawan yang melakukan perawatan meliputi perawatan rambut, perawatan wajah, perawatan kuku seperti *manicure* dan *pedicure*, dan *massage* serta lainnya. Pada umumnya terapis salon mempunyai tugas yaitu: menyambut pelanggan, Memahami kebutuhan pelanggan, melakukan perawatan kecantikan, merekomendasikan produk perawatan kecantikan, dan membina hubungan baik dengan pelanggan.
4. Stylish : adalah karyawan salon yang bekerja pada bidang menata rambut, baik *hair cut*, *blow*, *hair colouring*, *hair mask*, *hair spa*, *creambath*, *smoothing*, dan *reebonding*.⁸⁶

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Apa saja standar kinerja karyawan yang ditetapkan oleh pemilik dalam meningkatkan usaha Noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang, (2) Bagaimana implementasi standar kinerja karyawan pada Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang, (3) Bagaimana pandangan ekonomi islam tentang standar kinerja karyawan pada Noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara. Wawancara dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data sepihak yang dikerjakan

⁸⁶Search website <http://repository.unika.ac.id>

secara sistematis berlandaskan pada tujuan penelitian, data ini tertuang dalam beberapa pertanyaan yang dihasilkan dari wawancara dengan pemilik salon dan juga 14 karyawan di Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang untuk menggali keterangan mengenai standar kinerja karyawan di Noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa data tambahan informasi untuk melengkapi data primer.

D. Standar Kinerja Karyawan Noorsalon dan spa muslimah

Wirawan (2009) standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.⁸⁷ Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah, 2017 : 138).⁸⁸

Standar kinerja ini sangat penting bagi perusahaan, bahkan kunci dari kebanyakan kesuksesan kita adalah dengan standar yang ditetapkan

⁸⁷Wirawan,(2009:67) "*Standar Kinerja Karyawan*"Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?m=1>.

⁸⁸Masram dan Mu'ah. (2017:138) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*, hlm.169.

sehingga membuat kita mengetahui tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang aktif dan cekatan untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apa saja standar kinerja yang ditetapkan oleh pemilik Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang, untuk mengetahui bagaimana penerapan standar kerjanya pada karyawan Noorsalon dan bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Pentingnya penerapan disiplin kerja bagi pegawai sehingga banyak organisasi melakukan riset yang hasilnya dapat memperoleh rekomendasi dalam pengelolaan SDM. Menurut Veithzal Rivai (2005), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen :

- a. *Kehadiran*, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Kehadiran disini juga berpengaruh terhadap jumlah gaji atau salary yang akan diterima oleh karyawan. Karyawan di Noorsalon ini masuk setiap hari kerja dengan sistem libur sehari dalam satu minggu secara bergilir yang telah ditentukan oleh pemilik.
- b. *Ketaatan pada peraturan kerja*, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu

mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan disini melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh owner.

- c. *Ketaatan pada standar kerja*, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. *Tingkat kewaspadaan tinggi*, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. *Bekerja etis*, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Ghazali Saydam (2005) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu : (a) besar kecilnya pemberian kompensasi; (b) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, (c) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; (d) keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan; (e) ada tidaknya pengawasan pemimpin; (f) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai; (g) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

E. Standar Kinerja yang diterapkan di Noorsalon dan Spa Muslimah Kota Palembang

Standar kinerja diukur menggunakan 5 indikator, yaitu : (1) tepat waktu (2) kerja keras (3) kejujuran (4) bahagia dalam melayani (ihklas) (5) bertanggung jawab.⁸⁹

Berikut merupakan standar kinerja yang diterapkan di Noorsalon :

1. Datang minimal 10-15 menit sebelum jam operasional salon di buka
2. Terlambat akan dikenakan potongan Rp. 2.500/jam
3. Setiap pagi diusahakan sholat dhuha secara bergilir
4. Selalu berpakaian rapi dan bersih
5. Selalu tersenyum, ramah, dan sopan kepada pelanggan
6. Mengisi daftar hadir setiap hari
7. Menjaga ketertiban dilingkungan salon
8. Semua karyawan diwajibkan menggunakan masker
9. Karyawan tidak diperbolehkan meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan wajib melapor kepada owner
10. Karyawan wajib melakukan perawatan sesuai estimasi perawatan yang telah ditentukan
11. Dilarang membawa dan memakai barang salon untuk kepentingan pribadi
12. Menjaga seluruh peralatan yang ada di salon

⁸⁹Wawancara dengan mb Nur pemilik Noorsalon dan spa muslimah

13. Karyawan yang piket pada hari itu wajib menjaga kebersihan pagi dan sebelum pulang wajib mengecek seluruh peralatan dan bathup
14. Apabila akan izin tidak masuk wajib memberi tau 1 hari sebelumnya dan mencari pengganti
15. Mengkomunikasikan kepada pihak owner jika ada masalah dalam kerja
16. Hal lain yang belum diatur didalam tata tertib bisa diinformasikan langsung kepada owner

1. Tepat Waktu

Tepat waktu dalam bekerja adalah tindakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana metode pelaksanaannya sehingga pekerjaan selesai tepat pada waktunya. Tepat waktu dalam bekerja juga melatih seseorang untuk disiplin dan dapat dipercaya (Siagian,2003).⁹⁰

Dalam indikator standar kinerja, hampir semua karyawan tepat waktu dalam datang maupun pulang pada saat bekerja sesuai dengan data pembukuan absen yang ada di Noorsalon. Berikut hasil wawancara dengan 14 karyawan dan juga pemilik Noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang dalam keputusan terhadap indikator tepat waktu:

⁹⁰Search website <http://repositoy,uin-suska.ac.id> bab 2

Karyawan 1 menyatakan :

“ saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja, karena untuk melatih kedisiplinan diri”

Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Asr 103 ayat 1-3 yang artinya: *“ demi waktu, sesungguhnya, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta kesabaran”*.

Karyawan 2 menyatakan :

“ kami disini ada absen, dimana para karyawan dilatih untuk selalu hadir tepat waktu, karena jika ada yang terlambat bahkan tidak hadir tanpa alasan yang logis, maka akan di potong pada gaji karyawannya”.

Karyawan 3 menyatakan :

“ saya selalu manajemen waktu dengan baik, dan menyesuaikan dengan jam sholat dan makan”.

Karyawan 4 menyatakan :

“ menurut saya, sangat penting manajemen waktu, karena disini kita bekerja team dan karyawan ada bagiannya masing-masing, jadi

memanajemen waktu dengan baik adalah poin paling penting dalam bekerja team, agar tidak bentrok sama pelanggan”.

Karyawan 5 menyatakan :

“ sama seperti karyawan lain, saya juga selalu memanajemen waktu dengan baik, dan menyesuaikan dengan jam makan, mandi, sholat, dan makan”.

Karyawan 6 menyatakan :

“ disiplin terhadap waktu juga salah satu ibadah dalam islam, jadi saya selalu bekerja dengan memilah-milah waktu dan menyesuaikan dengan jam kerja dan ibadah”.

Karyawan 7 menyatakan :

“ kami memang selalu hadir tepat waktu, karena rata-rata karyawan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang tinggal didekat Noorsalon”

Karyawan 8 menyatakan :

“ menurut saya dengan adanya absen maka ini otomatis membuat karyawan menjadi tepat waktu dalam bekerja”.

Karyawan 9 menyatakan :

.” untuk kedatangan saya sudah melakukan sesuai SOP yang diberikan oleh bu Nur karena juga jarak rumah saya dengan salon bisa dibilang dekat”

Karyawan 10 menyatakan :

“ untuk ketepatan waktu alhamdulillah sudah datang tepat waktu, waktu kita untuk buka salon itu pukul 08.00 dan itu menurut saya sudah cukup untuk waktu perjalanan kita kecuali kalo misal kita ada keperluan mendadak yang urgent baru datang terlambat dengan catatan konfirmasi dulu sebelumnya ke owner”

Karyawan 11 menyatakan :

“ saya datang tepat waktu karena kan disini ada absen jamnya jadikan kalo misal terlambat itu ada potongannya jadi saya berusaha untuk datang sesuai jam biasanya saya jam 07.30 itu sudah berada di salon “.

Karyawan 12 menyatakan :

“ masalah kedatangan tepat waktu atau tidaknya sama seperti karyawan lainnya sudah datang tepat waktu paling kalau ada urusan mendadak yang membuat terlambat itu yang mungkin terkadang menjadi telat tapi saya izin dulu kepada owner dikarenakan posisinya biasanya di jam 9 dan 10 an itu pelanggan sudah mulai datang kalau tidak izin nanti

karyawan lain keteteran karena sudah ada bagian perawatan masing-masing”.

Karyawan 13 menyatakan :

“ alhamdulillah saya datang sudah tepat waktu seperti SOP “.

Karyawan 14 menyatakan :

“ saya datang tepat waktu disiplin dengan apa yang sudah jadi peraturan disini”.

Owner menyatakan :

“ alhamdulillah karyawan saya semuanya menjalankan ketepatan waktu dengan baik dan sesuai dengan aturan dan arahan yang saya berikan karena saya juga mengontrol salon setiap hari jadi ketahuan jika misal ada karyawan yang nakal ataupun melanggar aturan dan kebanyakan juga karyawan saya inikan tinggalnya di daerah sini juga jadi untuk masalah datang tepat waktu sepertinya tidak ada kendala”

Bekerja memang sangat dianjurkan dalam islam, seperti halnya dalam Al-qur'an surah Al-jumuah ayat 10, yang artinya *“ apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”*.⁹¹

⁹¹Al-Quran surah al-jumuah ayat 10

Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2010:35) ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

Dalam pernyataan diatas dapat dipahami bahwa disiplin dalam bekerja, dimana disiplin sangatlah penting dalam bekerja, dimana disiplin dalam hal waktu juga dapat menumbuhkan empati semua orang, karena manajemen waktu dengan benar juga salah satu tantangan tersendiri, apalagi dalam berbisnis waktu adalah uang. Pekerjaan dinilai baik jika dilakukan tepat pada waktunya.

Dalam suatu pelaksanaan proyek, waktu adalah salah satu elemen penting namun dalam pelaksanaan tersebut sering kali terjadi hambatan yang mempengaruhi ketepatan waktu dalam bekerja seperti kemacetan dalam perjalanan, ada hal urgent yang harus dilakukan namun hal itu dapat teratasi dan tidak menjadi masalah besar bagi karyawan di Nooralon dan spa muslimah.

Dan berdasarkan wawancara dengan sejumlah karyawan dan juga pemilik Noorsalon bahwa dapat disimpulkan dalam ketepatan waktu, karyawan sudah memenuhi standar kinerja atau peraturan yang telah ditetapkan oleh pemilik terlihat dari pernyataan karyawan yang salah satunya karyawan 11 mengatakan bahwa “ untuk ketepatan waktu alhamdulillah sudah datang tepat waktu karena memang juga waktu kita untuk buka salon itu pukul 08.00 dan itu menurut saya sudah cukup untuk waktu perjalanan kita kecuali kalo misal kita ada keperluan

mendadak yang urgent baru datang terlambat dengan catatan konfirmasi dulu sebelumnya ke owner.

Dengan ketepatan waktu ataupun disiplin waktu yang dilakukan oleh karyawan maka pelaksanaan jalannya perusahaan menjadi lancar dan dapat terkendali dengan baik. Karena ketepatan waktu mempengaruhi kenyamanan pelanggan dalam pelayanannya sehingga pada saat antri melakukan perawatan pelanggan tidak perlu menunggu terlalu lama.

2. Kerja keras

Kerja keras adalah perilaku atau tindakan yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan untuk menyelesaikan tugas (belajar atau pekerjaannya) dengan sebaik-baiknya. Usaha yang tidak mudah menyerah dengan tetap menjalankan tugas sekalipun menghadapi tantangan atau hambatan. (Mustari,2014).⁹²

Kerja keras juga melatih seseorang agar terampil dalam bekerja, dan bekerja secara sungguh-sungguh, kerja keras juga sama halnya dengan cekatan, yang berarti kepandaian dalam melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seperti para karyawan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang yang sangat cekatan dan gigih dalam bekerja, hal ini bisa kita lihat dari terampilnya para karyawan dalam melakukan perawatan terhadap pelanggannya.

⁹²Jurnal unissula.ac.id

Berikut hasil wawancara pada 14 karyawan dan owner dalam bekerja keras :

Karyawan 1 menyatakan :

“ kami berusaha lebih baik dan terus belajar pada bidang masing-masing yang kami pegang, dan selalu kompak dalam bekerja team ”.

Karyawan 2 menyatakan :

“ saya selalu bekerja keras dan senang hati dengan selalu memperbanyak rasa syukur kepada Allah karena bisa bermanfaat bagi orang lain ”.

Karyawan 3 menyatakan :

“ saya pasti bekerja keras, kerja keras juga saya niatkan sebagai ibadah agar saya lebih semangat dalam bekerja ”.

Karyawan 4 menyatakan :

“ saya sebagai karyawan dibidang hair stylish, saya telah bekerja sebaik mungkin dan semampu saya, namun ketika terjadi kesalahan pada pelanggan atau dalam perawatannya tidak sesuai yang dikehendaki pelanggan, maka saya meminta maaf dan menanyakan apakah di perbaiki, atau dikembalikan biaya perawatannya setengah ”.

Karyawan 5 menyatakan :

“ saya selalu bekerja keras dan senang hati dengan selalu memperbanyak rasa syukur kepada Allah karena bisa bermanfaat kepada orang lain dan bisa mengembangkan keterampilannya dalam dunia kecantikan ”.

Karyawan 6 menyatakan :

“ alhamdulillah saya telah bekerja di Noorsalon terbilang cukup lama dan tentu saya telah menerapkan prinsip kerja keras dalam diri saya, sehingga semakin lama saya selalu belajar menjadi lebih baik dan terus berbenah dalam menangani pelanggan, dengan kerja keras saya selama ini, alhamdulillah banyak yang telah menjadi langganan, selain para pelanggan berlangganan sama saya, teman-teman karyawan yang lain juga ada langganannya masing-masing, jadi ini juga sebuah rasa syukur yang luar biasa, karena membuat pelanggan merasa puas dengan hasil kerja keras kami”.

Karyawan 7 menyatakan :

“ sebenarnya memang sudah menjadi tanggung jawab kami untuk bekerja keras pada setiap bidang yang kami pegang, apapun kesalahannya harus selalu dibenah dan ditanggung resikonya jika ada terjadi kesalahan dan terus belajar untuk memperbaiki lagi”.

Karyawan 8 menyatakan :

“ berusaha selalu memberikan perawatan terbaik kepada pelanggan yang datang. Itu memang telah menjadi kewajiban saya, namun ketika berhasil membuat pelanggan puas dengan hasil kerja keras tangan saya, maka itu sebuah reward yang luar biasa terhadap diri saya sendiri, bekerja keras bukan hanya tuntutan yang dipaksa dalam menjalankan pekerjaan hanya semata-mata untuk mendapatkan gaji, dan lain-lain, tetapi bekerja keras dengan niat ibadah dan

bermanfaat bagi orang lain juga salah satu kewajiban orang muslim agar selalu bermanfaat bagi sesamanya”.

Karyawan 9 menyatakan :

” selama saya bekerja disini saya sudah berusaha untuk terus bekerja dengan keras karena saya sadar juga bahwa apapun yang dilakukan dengan penuh usaha hasilnya pun akan maksimal”

Karyawan 10 menyatakan :

“ alhamdulillah saya sudah melakukan sebaik dan semampu saya bisa dibilang inshaAllah saya sudah melakukan pekerjaan ini dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras juga “

Karyawan 11 menyatakan :

“ saya sudah melakukan pekerjaan ini dengan keras dan melakukan yang terbaik yang saya bisa karena memang juga pekerjaan ini pekerjaan yang saya sukai dan senang sehingga bekerja dengan keras bukanlah sebuah masalah besar bagi saya”.

Karyawan 12 menyatakan :

“ saya disini sebagai karyawan perawan wajah sudah bekerja dengan keras dan sebelum bekerja juga dari pihak pemilik salon juga sudah membekali pelatihan untuk karyawan agar dapat melakukan pelayanan perawatan dengan sebaik –baiknya dikarenakan kepuasan pelanggan adalah visi kami”.

Karyawan 13 menyatakan :

“ alhamdulillah saya sudah melakukan pekerjaan dengan keras dan memberikan yang terbaik kepada pelanggan “.

Karyawan 14 menyatakan :

“ saya sama seperti yang lain sudah melakukan yang terbaik inshaAllah dan bisa dinilai juga oleh ownernya mb”.

Owner menyatakan :

“ alhamdulillah sejauh pemantauan saya karyawan saya sudah melakukan pekerjaan dengan sangat baik saya terimakasih sekali kepada karyawan saya karena jika tidak ada mereka salon ini juga tidak dapat berkembang dengan baik. saya sangat apresiasi kepada karyawan saya yang bekerja dengan sangat keras dan sungguh-sungguh walaupun porsi kerja keras dari karyawan itu sendiri masing-masingnya berbeda karena mereka jugakan tidak sama bidangnya ada yang perawatan wajah porsinya berbeda dengan yang perawatan rambut tapi alhamudlillahnya semua menjalankan dengan baik sehingga sudah banyak pelanggan yang berlanggan disini”.

Dalam pernyataan diatas dapat dipahami bahwa seorang pembisnis harus selalu bekerja keras terhadap bidang yang mereka pegang, apapun kendalanya

mereka harus bisa melewati dan memperbaiki setiap kesalahan yang terjadi agar hasil kerjanya terus mengalami peningkatan dan semakin lebih baik.⁹³

Sebagaimana telah dikemukakan pernyataan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang penting dalam sebuah perusahaan untuk diterapkan oleh seorang karyawan atau pegawai yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Melalui kerja keras karyawan perusahaan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan sehingga pelanggan dapat memberikan penilaian yang baik pula kepada karyawan dan memberikan feedback terbaik kepada perusahaan.

Dapat kita lihat bahwa karyawan Noorsalon sudah melakukan kerja keras yang baik untuk para pelanggan Noorsalon sendiri seperti pernyataan owner bahwa “ alhamdulillah sejauh pemantauan saya karyawan saya sudah melakukan pekerjaan dengan sangat baik saya terimakasih sekali kepada karyawan saya karena jika tidak ada mereka salon ini juga tidak dapat berkembang dengan baik saya sangat apresiasi kepada karyawan saya yang bekerja dengan sangat keras dan sungguh-sungguh walaupun porsi kerja keras dari karyawan itu sendiri masing-masingnya berbeda karena mereka jugakan tidak sama bidangnya ada yang perawatan wajah porsinya berbeda dengan yang perawatan rambut tapi alhamdulillahnya semua menjalankan dengan baik sehingga sudah banyak pelanggan yang berlanggan disini “.

⁹³Wawancara dengan Karywan Noorsalon

3. Kejujuran

Jujur adalah berkata benar, tak ada sedikitpun yang disembunyikan. Jujur adalah tidak menipu, tidak berbohong, atau tidak pernah melawan hukum atau aturan yang benar (*never cheating, never lying, or never breaking the law*). Jujur adalah bersikap transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan (*free from fraud or deception*), hatinya terbuka dan selalu bertindak lurus (*open minded and straight for wardness*). Jujur merupakan suatu keputusan seseorang untuk mengungkapkan perasaannya, kata-katanya atau perbuatannya bahwa realitas yang ada tidak dimanipulasi dengan cara berbohong atau menipu orang lain untuk keuntungan dirinya. Makna jujur erat kaitannya dengan kebaikan (kemaslahatan). Kemaslahatan memiliki arti bahwa mementingkan diri sendiri maupun kelompoknya (Kesuma, 2012).⁹⁴

Jujur adalah suatu perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap dirinya maupun pihak lain. Jujur merupakan suatu karakter moral yang mempunyai sifat-sifat positif dan mulia seperti integritas, penuh kesabaran, dan lurus sekaligus tidak berbohong, curang, ataupun mencuri (Mustari, 2011).⁹⁵

Jujur adalah sikap yang dimiliki seseorang tanpa menambah dan mengurangi hasil pekerjaannya, bersikap apa adanya, teliti, cermat dan berhati-hati dalam setiap tindakan. Kaitannya dengan standar kinerja, jujur sangat perlu

⁹⁴Search website <http://repository.ump.ac.id>

⁹⁵Search website <https://ruangpengetahuan.co.id>

untuk ditetapkan dalam standar kinerja agar menjadikan sebuah pekerjaan menjadi maksimal.

Seperti halnya terhadap karyawan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang, dimana para karyawan harus bekerja dengan jujur. Mereka harus menjelaskan secara detail tentang perawatan di Noorsalon, dan juga produk yang ditawarkan harus dijelaskan kekurang dan kelebihanannya, sehingga pelanggan yang datang lebih yakin dalam melakukan perawatan.

Berikut hasil wawancara pada 14 karyawan dan owner Noorsalon dalam kejujuran :

Karyawan 1 menyatakan :

“ saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam segala hal baik itu dalam kehidupan saya sehari-hari ataupun dalam pekerjaan karena memang ajaran itu sudah ditanamkan oleh orang tua saya sejak kecil”.

Karyawan 2 menyatakan :

“ saya selalu bekerja dengan tidak berbohong karena saya tahu bahwa kebohongan adalah dosa”.

Karyawan 3 menyatakan :

“ jujur merupakan sikap yang sangat berharga, saya telah menerapkan sikap jujur bukan hanya saat bekerja saja, tetapi juga dalam semua hal dalam kehidupan sehari-hari, sikap jujur memanglah sangat dibutuhkan oleh

seseorang karena jika sekali saja orang berbohong maka kepercayaan akan sulit didapatkan kembali”.

Karyawan 4 menyatakan :

“ bagi saya jujur adalah sebuah kebutuhan didalam kehidupan karena dengan kejujuran semua yang kita lakukan akan menjadi berkah”.

Karyawan 5 menyatakan :

“ menurut saya kejujuran adalah hal yang paling penting dalam bekerja, apapun pekerjaannya jujur hal utama yang harus diterapkan”.

Karyawan 6 menyatakan :

“ sama halnya dengan karyawan lain bahwa kejujuran memang lah penting dalam melakukan pekerjaan “.

Karyawan 7 menyatakan :

“ saya juga sudah menerapkan sikap jujur karena jujur menjadikan diri saya pribadi menjadi lebih bertanggung jawab, amanah, dan dapat dipercayai”.

Karyawan 8 menyatakan :

“ kami semua sebagai karyawan disini sudah tuntutan untuk berlaku jujur, jujur juga menjadikan kita terhindar dari perbuatan-perbuatan yang dilarang oleh tuhan yang maha esa”.

Karyawan 9 menyatakan :

“ semua orang memang harus dituntut untuk bersikap jujur, termasuk karyawan Noorsalon sendiri, dimana dalam semua hal disini ada pihak kasir yang mencatat semua kegiatan setiap harinya”.

Karyawan 10 menyatakan :

“ saya sudah menerapkan sikap jujur selama bekerja selain memang saya menjunjung tinggi kejujuran disini juga kan selalu ada owner yang datang untuk memantau setiap kegiatan operasional salon “.

Karyawan 11 menyatakan :

“ alhamdulillah saya selalu menerapkan sikap jujur”.

Karyawan 12 menyatakan :

“ menurut saya jujur adalah pondasi utama dalam melakukan sebuah pekerjaan jadi sikap jujur akan selalu saya terapkan dimana saja saya berada termasuk dalam hal bekerja”.

Karyawan 13 menyatakan :

“ saya sependapat dengan karyawan 4 bahwa jujur adalah kebutuhan untuk meraih keberkahan hidup, keberkahan bekerja dan selalu menerapkan sikap baik karena dengan melakukan kejujuran dalam bekerja owner pun akan merasa senang saya rasa dan akan percaya dengan kita namun jika melakukan kebohongan jangankan owner semua orang pun akan menjauhi kita”.

Karyawan 14 menyatakan :

“ jujur itu menurut saya keharusan dan saya juga sudah menerapkan itu selama ini”.

Owner menyatakan :

“ untuk kejujuran saya bersyukur sekali tanpa saya pantau pun mereka selalu menerapkan hal tersebut karena jujur merupakan hal sangat penting bagi saya, saya tidak mentolerasi dua kali untuk orang yang berlaku tidak jujur sedikit bercerita dulu pernah ex karyawan sini yang tidak jujur dan saya rasa karyawan saya juga tahu apa konsekuensinya jika ada yang ketahuan tidak jujur tapi alhamdulillahnya karyawan saya yang sekarang semuanya menerapkan sikap jujur karena memang juga kebanyakan karyawan saya ini karyawan yang sudah bekerja lama dengan saya”.

Jujur merupakan salah satu sifat Rasulullah SAW. Dalam islam diajarkan bahwa kejujuran merupakan syarat yang mendasar dalam kegiatan bisnis. Noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang merupakan salah satu salon muslimah oleh karena itu mereka juga selalu menekankan kepada karyawannya untuk selalu bersikap jujur, karena sikap jujur sangatlah penting untuk menjalankan suatu usaha, tetapi sikap jujur juga harus tertanam dalam diri individu itu sendiri. Dalam menjalankan usaha tanpa diiringi kejujuran, maka keberkahan akan berkurang di sisi Allah SWT.

Dalam pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kejujuran merupakan hal yang paling utama bagi setiap pelaku bisnis, berlaku jujur dan berbuat

benar tidak hanya dalam bekerja akan tetapi harus tertanam dalam diri kita masing-masing karena kejujuran merupakan salah satu sifat Rasulullah SAW dalam berbisnis, sifat jujur dapat membawa keberkahan.⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan 14 karyawan Noorsalon dan juga dengan pemilik Noorsalon dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya semua karyawan sudah menerapkan perilaku jujur dalam melakukan pekerjaan. Walaupun kita ketahui bahwa kejujuran adalah prinsip yang harus melekat pada diri kita masing-masing karena dengan menerapkan prinsip tersebut kita berlaku dengan jujur dalam setiap kegiatan. Terlihat dari salah jawaban dari karyawan yaitu karyawan 3 “ jujur merupakan sikap yang sangat berharga, saya telah menerapkan sikap jujur bukan hanya saat bekerja saja, tetapi juga dalam semua hal dalam kehidupan sehari-hari, sikap jujur memanglah sangat dibutuhkan oleh seseorang karena jika sekali saja orang berbohong maka kepercayaan akan sulit didapatkan kembali”.

Hal ini menjadi landasan mengapa Noorsalon mendapat banyak kepercayaan oleh pelanggan terlihat dari banyaknya pelanggan yang sudah langganan atau pelanggan tetap di Noorsalon karena salah satunya dengan pelayanan dari karyawan yang bersikap jujur, baik dari melakukan perawatan sampai dengan kejelasan-kejelasan produk yang akan digunakan kepada pelanggan semuanya dilakukan dengan kejujuran.

⁹⁶Wawancara dengan Karyawan Noorsalon dan spa muslimah

4. Bahagia karena melayani (ikhlas)

Ihklas adalah suci dalam niat, bersih batin dalam beramal, tidak berpura-pura, lurus dalam bertindak , jauh dari riya’ dan kemegahan dalam berlaku berbuat, mengharapkan ridha Allah semata-mata.

Dalam Islam, seperti dikutip dari buku Ikhlas karya Dr. Umar Sulaiman al-Asygar ikhlas merupakan satu-satunya tujuan ibadah. Ikhlas adalah ajaran yang menjadi dasar diutusnya semua rasul Allah SWT.

Para ulama mendefinisikan ikhlas sebagai seluruh ibadah yang diniatkan kepada Allah SWT bukan yang lain. Al Raghib dalam kitabnya Mufradat mengatakan ikhlas adalah menyingkirkan segala sesuatu selain Allah. Sahl ibn Abdullah mengemukakan ikhlas adalah menjadikan seluruh gerak dan diam hanya untuk Allah SWT.⁹⁷

Berikut wawancara kepada karyawan dan owner Noorsalon mengenai standar kinerja keikhlasan dalam bekerja

Karyawan 1 mengatakan :

“ saya selalu bekerja dengan teliti dan sangat hati-hati, karena kenyamanan dan kepuasan pelanggan adalah hal yang utama”.

⁹⁷Dilansir dari laman <https://news.detik.com/berita/d-5585678/apa-itu-ikhlas-begini-pengertiannya-dalam-islam>

Karyawan 2 menyatakan :

“ karena saya menyukai pekerjaan saya jadi saya ihklas dan dengan senang hati melakukannya”

Karyawan 3 menyatakan :

“saya tidak tahu ukuran ihklas itu seperti apa tapi selama ini saya selalu bekerja dengan senang hati dan tidak ada keterpaksaan dari diri saya”.

Karyawan 4 menyatakan :

“insyaAllah saya ihklas menjalankan pekerjaan saya”.

Karyawan 5 dan karyawan lainnya menyatakan hal yang sama yaitu :

“ karyawan 5 menjawab sama seperti yang lainnya semua karyawan bekerja dengan ihklas dan senang hati , saat diwawancara mereka terlihat senang dengan pekerjaan masing-masing, karena menyenangkan pekerjaan yang ditekuni akan membuat karyawan semangat, tidak terasa lelah dalam bekerja dan akan lebih senang dan ihklas, sehingga pelanggan yang datang selalu di sapa dengan senyum dan keramahan-keramahan para karyawan. Bahwa mereka senang dengan pekerjaannya karena semua wanita mencintai perawatan kecantikan wajah dan tubuh, apa yang mereka terapkan pada kehidupan sehari-hari pada badan dan wajah sendiri, itu yang mereka praktikan terhadap karyawan, jadi meski lelah namun tetap senang dan bahagia bisa membuat orang cantik ke luar dari salon tersebut dengan tangan-tangan para karyawan”.

Dalam pernyataan diatas dapat dipahami bahwa seorang pembisnis harus selalu menjaga keramahan dan senang hati serta ihklas dalam melayani setiap pelanggan yang datang, agar dapat melancarkan bisnis salon dan semakin banyak pelanggan yang senang dan kembali untuk melakukan perawatan karena mereka puas dalam pelayanan yang diberikan.⁹⁸

Keihklasan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam diri seorang karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dengan penuh keihklasan akan membuat kita senang dalam melakukan pekerjaannya dan mendapatkan keberkahan serta kenyamanan dalam bekerja.

Di Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang memiliki 14 karyawan yang sudah memenuhi standar ini, hal ini dapat peneliti simpulkan dari pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa “ karyawan 5 menjawab sama seperti yang lainnya semua karyawan bekerja dengan ihklas dan senang hati , saat diwawancara mereka terlihat senang dengan pekerjaan masing-masing, karena menyenangkan pekerjaan yang ditekuni akan membuat karyawan semangat, tidak terasa lelah dalam bekerja dan akan lebih senang dan ihklas, sehingga pelanggan yang datang selalu di sapa dengan senyum dan keramahan-keramahan para karyawan. Bahwa mereka senang dengan pekerjaannya karena semua wanita mencintai perawatan kecantikan wajah dan tubuh, apa yang mereka terapkan pada kehidupan sehari-hari pada badan dan wajah sendiri, itu yang mereka praktikan terhadap karyawan, jadi meski lelah namun tetap senang dan bahagia bisa

⁹⁸Wawancara langsung dengan karyawan Noorsalon dan spa muslimah

membuat orang cantik ke luar dari salon tersebut dengan tangan-tangan para karyawan”.

Pernyataan diatas juga dibenarkan oleh pemilik yang mengatakan bahwa “ memang benar karyawan disini melakukan pekerjaan dengan senang hati dan ihklas karena banyak pelanggan yang berkata seperti itu diulasan kotak saran bahkan banyak juga pelanggan yang senang dan memberikan uang tip kepada karyawan saya yang melakukan pekerjaan dengan maksimal “.

5. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah kemampuan atas seseorang untuk membuat keputusan yang benar dan efektif. Benar dalam pengertian ini adalah menetapkan pilihan yang terbaik dalam batas-batas normal sosial dan harapan yang umum diberikan, untuk meningkatkan hubungan antar manusia yang positif, keselamatan, keberhasilan, dan kesejahteraan mereka sendiri misalnya, menanggapi sapaan dengan senyuman (Wijiyanto, 2001).⁹⁹

Berikut hasil wawancara pada 14 karyawan dan owner dalam hal bertanggung jawab :

Karyawan 1 menyatakan :

“ untuk mendapatkan langganan saya harus pandai mengambil hati pelanggan dan melakukan perawatan sebaik mungkin”.

⁹⁹Oleh Dwi Saputra dalam eprints.uny.ac.id

Karyawan 2 menyatakan :

“ tanggung jawab disini menurut saya bidang pekerjaan masing-masing yang kita pegang baik itu dari cara perawatan ataupun ketepatan waktu dalam melakukan perawatan dan hal tersebut alhamdulillah sudah saya laksanakan dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada saya”.

Karyawan 3 menyatakan :

“ tanggung jawab memang telah menjadi kewajiban saya dalam bekerja, apalagi jika terjadi kesalahan dalam hasil perawatan, maka telah menjadi tanggung jawab saya untuk mengganti atau bahkan mengembalikan uang”.

Karyawan 4 menyatakan :

“saya disini sebagai karyawan perawatan wajah sudah bertanggung jawab dan melaksanakan tugas saya sesuai dengan SOP yang ada”

Karyawan 5 menyatakan :

“ kami mempunyai kewajiban dibidang masing-masing, oleh karena itu kami mempunyai kewajiban untuk bekerja semaksimal mungkin dan hadir dengan waktu yang telah di tentukan”.

Karyawan 6 menyatakan :

“ disini saya bertanggung jawab untuk melakukan perawatan body spa, message dan selama ini saya sudah menjalankan sesuai dengan aturan”.

Karyawan 7 menyatakan :

“ saya sependapat dengan karyawan 6 karena disini saya juga dibidang yang sama dengan karyawan 6 dan alhamdulillah saya juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya ini”.

Karyawan 8 menyatakan :

“ tanggung jawab dalam pekerjaan adalah salah satu hal yang penting menurut saya karena memang kita harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan ini karena memang niatnya disini kita ingin bekerja maka tanggung jawab adalah suatu keharusan”.

Karyawan 9 menyatakan ;

“iyaa saya sudah bertanggung jawab atas pekerjaan saya”.

karyawan 10 menyatakan :

“ tanggung jawab adalah hal yang sangat saya terapkan di diri saya tidak hanya dari pekerjaan tapi atas diri saya sendiri pun saya harus bertanggung jawab “.

Karyawan 11 menyatakan :

“ iya saya sependapat dengan yang lain bahwa tanggung jawab itu penting, dan saya pun inshaAllah akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya di bidang saya “.

Karyawan 12 menyatakan :

“ selama ini saya melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada “.

Karyawan 13 menyatakan :

“ iya saya menjalankannya sesuai aturan dan tidak melanggar dan mencoba selalu memberikan yang terbaik bagi pelanggan “.

Karyawan 14 menyatakan :

“ tanggung jawab adalah amanah bagi saya sehingga semuanya tak lepas dari penglihatan sang pencipta atas apa yang kita lakukan termasuk tanggung jawab disini “.

Owner mengatakan :

“ mereka telah bekerja sesuai dan tepat waktu seperti yang telah ditentukan oleh saya, selain itu karyawan juga bertanggung jawab atas semua pekerjaannya jika ada kesalahan. Semua karyawan telah di bekali amanah dan jujur dari pertama mereka mengikuti pelatihan lalu bekerja. Dan mereka tetap bekerja sesuai prosedurnya meski tanpa diawasi oleh saya“.

Dalam pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa sifat tanggung jawab sangat diperlukan dalam dunia bisnis, karena dengan adanya sifat tanggung jawab pada diri masing-masing dapat melancarkan suatu usaha dan jika sifat tanggung jawab di tanamkan dalam bisnis maka dapat menjaga ketertarikan pelanggan untuk kembali melakukan perawatan.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang telah mengerti adab bekerja dengan sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan di Noorsalon, hal ini dapat disimpulkan karena jawaban para responden memenuhi indikator-indikator yang ada.¹⁰⁰

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukam penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) sebaiknya dilakukan secara berkala, ini sebagaimana dikatakan oleh Ricky W. Griffin¹⁰¹ bahwa, “ kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif, untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa depan”.

Agar penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan melakukan observasi. Ini sebagaimana dikatakan oleh Wirawan¹⁰² bahwa, “ dalam rangka

¹⁰⁰Wawancara langsung dengan Karyawan dan pemilik Noorsalon

¹⁰¹Ricky W. Griffin, 2004, *Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta. (Terjemahan).Hlm.429.

¹⁰²Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori., Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.Hlm.105.

mengobservasi, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat hasil observasi”.

Untuk melakukan suatu penilai kinerja dibutuhkan metode penilai yang memiliki tingkat dan analisa yang representatif, Menurut Ricky W. Griffin¹⁰³ bahwa, dua kategori dasar dari metode penilaian yang sering digunakan dalam organisasi adalah metode objektif dan metode pertimbangan.

- a. Metode objektif (*objective methods*) menyangkut dengan sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
- b. Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya. Sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki rangking

¹⁰³Ricky W. Griffin, *ibid.* Pendapat Ricky W. Griffin ini sudah penulis interpretasikan berdasarkan berbagai sumber informasi yang ada.

yang bagus maka penilaiannya akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seorang ditempatkan berkelompok dengan ranking buruk maka otomatis rankingnya juga tidak bagus.

Adapun menurut Wirawan¹⁰⁴ penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif. Penilaian kinerja secara formatif adalah penilaian kinerja ketika karyawan sedang melakukan tugasnya. “ dan selanjutnya Wirawan mengatakan,” penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian”.

Secara khusus Ricky W. Griffin¹⁰⁵ mengatakan bahwa, “ suatu inovasi terkini dalam penilaian kinerja yang digunakan dalam banyak organisasi saat ini disebut timbal balik ‘360 derajat ‘: manajer dievaluasi oleh setiap orang di sekitar mereka-atasan mereka, rekan kerja mereka, dan bawahan mereka”. Dengan begitu artinya penilaian kinerja seorang manajer lebih maksimal, karena dinilai dari berbagai sudut pandang, jika dahulu yang menilai hanya atasan saja, maka saat ini penilaian juga datang dari bawahan. Sehingga diharapkan berbagai permasalahan bisa dicarikan solusi.

¹⁰⁴Wirawan, *OP. CIT.*, Hlm.340.

¹⁰⁵Ricky W. Griffin, *OP. Cit.*, Hlm. 432.

Tabel 4.2

¹⁰⁶Tanggung Jawab yang Umum dari Penilaian Kinerja

Unit SDM	Manajer
<ul style="list-style-type: none"> • Merancang dan mempertahankan sistem • Membentuk sistem pelaporan yang formal • Memastikan bahwa laporan tadi tepat waktu • Melatih para penilai 	<ul style="list-style-type: none"> • Umumnya menilai kinerja para karyawannya • Mempersiapkan dokumen penilaian yang resmi • Meninjau penilaian terhadap para karyawan

Ilmu hukum dan berbagai elemennya masuk ke setiap lini bidang kehidupan tidak terkecuali bidang bisnis. Di sini pembahasan ilmu hukum biasa disebut dengan hukum bisnis, yaitu mengupas tentang aturan-aturan dan mekanisme hukum yang berlaku di bidang bisnis, khususnya di suatu perusahaan. Di mana di sana dijelaskan tentang berbagai aturan yang dibolehkan dan tidak dibolehkan.

Elemen dari suatu penilaian kinerja dapat dipertahankan dari sisi hukum adalah sebagai berikut¹⁰⁷: (a) kriteria penilaian kinerja berdasarkan kriteria pekerjaan. (b) bebas dari dampak yang berbeda-beda dan memiliki bukti validitas. (c) kriteria evaluasi formal, yang membatasi campur tangan manajerial. (d) instrumen penilaian formal. (e) pengetahuan individu dan keterlibatannya dalam penilaian karyawan. (f) melatih para atasan untuk melaksanakan suatu penilaian kinerja. (g) meninjau proses untuk mencegah seorang manajer dapat bertindak sendirian untuk menentukan karier seorang karyawan.

¹⁰⁶Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *OP. Cit.*, hlm. 86.

¹⁰⁷Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *OP. Cit.*, hlm.107

Dari hasil wawancara dan analisis lingkungan internal ditemukan beberapa kekuatan yang dimiliki Noorsalon ini sehingga dapat berkembang dan mampu bertahan hingga saat ini, antara lain yaitu selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan menjaga untuk selalu uptodate baik dalam alat-alat dan produk-produk yang digunakan maupun pengetahuan tentang trend kecantikan yang sedang in dengan seiring perkembangan zaman dan ini dapat dijadikan sebagai kekuatan yang dimiliki oleh Noorsalon. Kelebihan tersebut dapat menjaga kepuasan pelanggan. Apabila pelanggan puas maka pelanggan tersebut akan cenderung lebih loyal kepada Noorsalon. Dengan adanya pelanggan yang loyal kepada Noorsalon, akan menjaga Noorsalon tetap bertahan dalam industri ini. Noorsalon juga mempunyai pengelolaan keuangan yang baik, sehingga membuat Noorsalon dapat bertahan hingga sekarang.¹⁰⁸

Dengan adanya pengelolaan keuangan yang baik Noorsalon dapat memanfaatkan keuangannya untuk lebih mengupdate peralatan salonnya dan untuk uang perputaran salon sehari-harinya. Salah satu faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan oleh Noorsalon yaitu belum adanya salon yang mendominasi di daerah sekitar, Noorsalon dapat memanfaatkan peluang tersebut dengan menjadi salon yang terlengkap dan uptodate yang cukup mendominasi di daerah sekitarnya.

Peluang lain yang dapat dimanfaatkan Noorsalon yaitu banyaknya variasi pelanggan yang berminat ke Noorsalon demi urusan kecantikannya. Mulai dari

¹⁰⁸Wawancara dengan pemilik salon 19 April 2022

anak kecil sampai orang dewasa dengan peluang seperti itu Noorsalon dapat menambah jumlah pelanggan yang royal terhadap salonnya.

Daya tawar pemasok dan pelanggan yang tidak terlalu tinggi juga dapat menjadi peluang bagi Noorsalon. Daya tawar pemasok yang tidak terlalu tinggi membuat Noorsalon dapat bernafas lega dengan harga. Namun, Noorsalon juga harus tetap menjaga hubungan baik dengan pemasok agar dapat mempertahankan daya tawar pemasok yang tidak terlalu tinggi. Meskipun Noorsalon mempunyai kesempatan untuk memaksimalkan keuntungannya, Noorsalon juga harus realistis dalam menetapkan harga. Harga yang terlalu tinggi dapat membuat pelanggan tidak loyal lagi dengan Noorsalon.

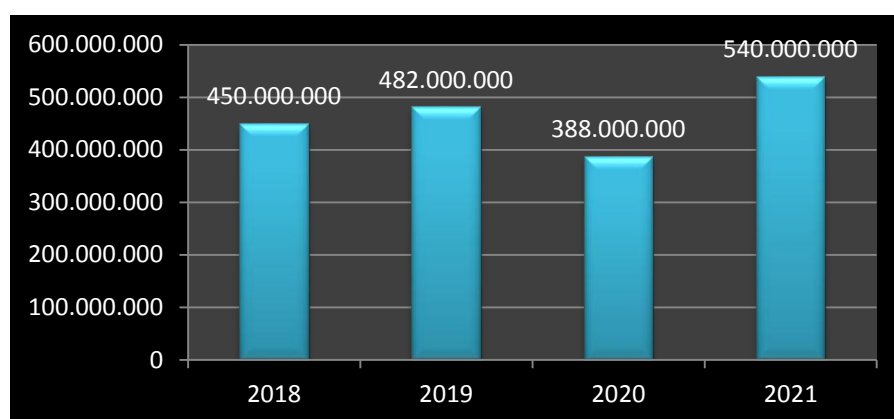
Tabel 4.3

¹⁰⁹**Strategi Alternatif Pengembangan Noorsalon**

Kekuatan	Peluang
<ul style="list-style-type: none"> • Selalu memberikan pelayanan yang terbaik • Menjaga untuk selalu uptodate • Memiliki pengelolaan uang yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum adanya salon yang mendominasi • Banyaknya variasi pelanggan yang berminat • Daya tawar pemasok dan pelanggan yang tidak terlalu tinggi
Strategi 1	Strategi 2
<ul style="list-style-type: none"> • Menambah program untuk menjaga loyalitas pelanggan seperti member, voucher, atau cashback • Memberi harga khusus yang lebih murah untuk pelajar 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan promosi • Membuat salon yang instagramable • Menambah variasi produk/ layanan seperti layanan jasa house to house

¹⁰⁹ Wawancara Bersama Pemilik Noorsalon 19 April 2022

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, didapat data pendapatan Noorsalon selama periode per 4 tahun dibawah terhitung mulai dari tahun 2018-2021. Dimana pada tahun 2018 pendapatan Noorsalon yang diakumulasikan mencapai 450 juta, pada tahun 2019 pendapatan Noorsalon naik 0,07% menjadi 482 juta dari pendapatan tahun 2018 yakni 450 juta, tahun 2020 Noorsalon mengalami penurunan pendapatan dari tahun 2019 mencapai 482 juta turun sebanyak 0,24% menjadi 388 juta hal ini diakibatkan dari adanya dampak pandemi covid-19 yang menyebabkan terbatasnya waktu kerja Noorsalon dan demi mencegah penyebaran covid-19 seperti yang telah dihimbau pemerintah, dan pada tahun 2021 pendapatan Noorsalon mengalami peningkatan sebesar 0,39% yang mencapai angka pendapatan 540 juta dalam periode 1 tahun. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa Noorsalon mengalami kenaikan pendapatan dari setiap tahunnya dan mampu mengembangkan salon tersebut secara baik, berikut dapat dilihat grafik kenaikan pendapatan dari Noorsalon.¹¹⁰



Gambar 4.4 Grafik Pendapatan Noorsalon Tahun 2018-2021

¹¹⁰Wawancara dengan pemilik Noorsalon 19 April 2022

F. Penerapan Standar Kinerja Karyawan

Memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan karena secara langsung atau tidak, standar kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pelanggan yang datang melakukan perawatan, mereka sangat menilai semua kerja karyawan. Saat kita memberikan pelayanan yang baik, memberikan pelayanan dengan murah hati, seperti senyum, ramah kepada pelanggan dan sopan santun sehingga pelanggan senang melakukan perawatan bahkan di Noorsalon sendiri menyediakan makanan gratis untuk disantap para pelanggan selagi menunggu waktu perawatan hal ini dilakukan agar pelanggan merasakan kenyamanan dan mendapatkan pelayanan sesuai dengan yang diharapkan. Islam juga telah mengajari kita untuk selalu berbuat kebaikan kepada orang lain termasuk juga dalam berbisnis.

Ketika sebuah salon dapat memberikan suatu hal yang lebih baik dan bermanfaat bagi pelanggan, maka pelanggan tersebut akan kembali lagi ke Noorsalon untuk langganan melakukan perawatan. Sehingga suatu usaha salon seperti ini dapat menghadapi persaingan secara sehat tanpa melakukan kecurangan.

Sebagai salon khusus muslimah pelayanan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang senantiasa di jalankan secara profesional Islam, artinya pelayanan yang ditetapkan pimpinan tidak terlepas dai standar kinerja islam. Hal ini sesuai dengan wawancara karyawan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang.

“ untuk pelayanan dan standar kinerja islami, kami insyaAllah telah memberikan pelayanan sesuai aturan, kadang juga ada kesilapan dari kami seperti terkadang kan banyak pelanggan yang membuat snap pada saat melakukan perawatan dan menetag istagram kami, kami terkadang merepost story mereka di akun instagram terkadang kami ada yang lupa melaukan pengebluran namun biasanya kami selalu mengeblur jika ada yang merepost kecuali memang yang dia membuat dengan menutup aurat maka itu tidak kami blur lagi, kami selalu bertanggung jawab atas semua hasil kerja, misalnya ada kesalahan sehingga kami harus memperbaiki dengan melakukan perawatan kembali sehingga dua kali kerja, itu sudah tanggung jawab kami. Tapi kami selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk semua pelanggan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang yang datang.”

Pada usaha salon salah satu hal terpenting yang harus di ingat oleh pelaku bisnis dan para karyawan adalah memberikan pelayanan yang baik, karena pelayanan yang baik akan membuat pelanggan merasa puas dan tidak dirugikan, begitu juga dengan Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang. Kami selalu memberikan pelayanan yang terbaik agar para pelanggan yang datang merasa senang atas pelayanan yang diberikan.¹¹¹

¹¹¹Wawancara dengan Mb Nur pemilik Noorsalon

G. Standar Kinerja Karyawan Noorsalon dan spa muslimah Kota Palembang Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Dalam mengembangkan kegiatan ekonomi (bisnis) khususnya bisnis syariah tersebut mengacu pada konsep halal dan haram. Seorang usahawan tentu saja tidak bisa keluar dari bingkai aturan ini, meskipun tampak ada keuntungan dan hal yang menarik serta menggiurkan baginya. Bekerja atau berbisnis dalam islam harus dilandasi dengan niat yang baik serta di bangun di atas pondasi agar usaha yang dijalankan bernilai ibadah dan berpahala. Adapun yang dimaksud dengan berbisnis dalam islam ialah nilai-nilai dasar yang dijadikan sebagai pondasi dalam membangun dan menegakkan berbagai bentuk bangunan usaha yang dijalankan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Dalam rangka melahirkan kemaslahatan yang bersifat universal bagi setiap orang.

Aktivitas bisnis dilakukan dengan melaksanakan prinsip-prinsip islam yang meliputi: tauhid, manfaat, keadilan, khalifah, ukhuwah, sifat nubuwah terutama pada pelaku ekonomi dan bisnis khususnya, adalah sebagai berikut: 1) *Siddiq*(benar/jujur), 2) *Amanah* (tanggungjawab, kepercayaan, kredibilitas), 3) *Fathanah* (kecerdikan, bijaksana, intelektualitas), 4) *Tabligh* (komunikasi, keterbukaan, pemasaran). Pada kenyataannya ada point penting bahwa bisnis dan etika trasendetal adalah satu hal yang tidak bisa terpisah dalam bisnis islam, karena hal tersebut merupakan manifestasi dari menegingat Allah.¹¹²

¹¹²Jurnal *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Bisnis Salon Muslimah Kota Medan*, Vol.2 No.2 Juli-Desember 2019. h. 198

Bisnis dalam al-quran dikategorikan ke dalam 3 hal, yaitu: bisnis yang menguntungkan, bisnis yang merugi, dan pemeliharaan prestasi, hadiah, dan hukuman. Al-quran telah menyoroti bahwa segala perbuatan manusia tidak bisa lepas dari pandangan Allah Swt. Dari itu, siapa pun yang melakukan prestasi yang positif akan mendapatkan pahala/reward, begitu juga sebaliknya. Sedangkan orientasi bisnis dalam islam bertujuan untuk mencapai empat hal utama (M. Ismail Yusanto, 18) :¹¹³

1. Target hasil: profit-materi dan benefit-nonmateri
2. Pertumbuhan
3. Keberlangsungan
4. keberkahan

Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang merupakan salon khusus muslimah dimana laki-laki dilarang masuk kedalam namun boleh menunggu diarea luar salon. ini melakukan pekerjaan sesuai standar ekonomi islam, dapat dilihat dari kualitas produk yang halal dan juga BPOM, pelayanan yang ramah, tempat yang nyaman dan tertutup, sehingga menjadikan salon ini sukses dalam usaha bisnisnya hingga mampu bertahan hingga sekarang dan terus meningkat. Dalam usaha bisnis, Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang tidak terlepas dari nilai standar kinerja dalam berbisnis dan juga merupakan salah satu usaha salon yang tidak terlepas dari ajaran agama islam.

¹¹³Jurnal *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Bisnis Salon Muslimah Kota Medan*, Vol.2 No.2 Juli-Desember 2019. H. 199

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yaitu :

“ salon ini inshaAllah tidak terlepas dari standar kinerja islam karena kita disini juga sering dibimbing tentang keagamaan oleh pemilik salon yaitu mb Nur sendiri yang selalu memberi arahan ketika mengadakan rapat atau acara-acara penting yang membahas tentang prosedur kerja salon. Karyawan disini juga memakai jilbab namun ada beberapa karyawan yang tidak memakai jilbab ketika melakukan perawatan seperti karyawan perawatan badan pada saat melakukan perawatan seperti steam, body spa itu kan harus terjun ke air jadi nanti basah jadi dilepas, sama juga dengan perawatan rambut seperti bagian creambath itu juga terkadang dilepas biar tidak basah dan mengganggu saat melakukan perawatan dan juga di dalam salon tidak diperbolehkan laki-laki masuk jadi tidak apa-apa.

Dalam pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa seseorang pelaku bisnis muslim dalam usahanya tidak terlepas dari nilai standar kinerja yang telah ditetapkan dan juga yang di contohkan Rasulullah SAW. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang sudah menerapkan nilai islam meskipun tidak sempurna ajaran islam yang sesungguhnya, terbukti bahwa produk yang digunakan adalah produk yang halal, aman dan BPOM, agar pelanggan puas dalam melakukan perawatan dan mendapatkan kepercayaan terhadap Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang. Para karyawan juga senantiasa memberikan pelayanan yang baik dan ramah.

Dari kelima indikator standar kinerja yang telah ditetapkan oleh owner Noorsalon dan spa muslimah kota Palembang yaitu tepat waktu, kerja keras, kejujuran, iklas dan tanggung jawab. dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan sudah menerapkan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik selama ini dan mendapat kepercayaan pelanggan terkhusus pelanggan di kota Palembang. pada umumnya standar yang ditetapkan sudah sesuai dengan syariat islam walaupun tidak sempurna ajaran bisnis islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap standar kinerja karyawan Noorsalon dan spa muslimah di Kota Palembang dalam perspektif ekonomi islam diperoleh kesimpulan :

1. standar kinerja karyawan pada Noorsalon dan spa muslimah di kota Palembang, yaitu ada 5 indikator : (1) Tepat Waktu, datang dan pulang di jam yang telah ditentukan dalam aturan yang telah dibuat (2) kerja keras, melakukan pekerjaan dengan penuh semangat (3) kejujuran, melakukan pekerjaan dengan jujur baik kepada pelanggan ataupun dalam lingkungan salon (4) bahagia dalam melayani *ihklas*, melakukan pekerjaan dengan senang hati dan penuh tanggung jawab (5) bertanggung jawab, bertanggung jawab disini melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan, baik dari waktu ataupun pemakaian.
2. Penerapan standar kinerja karyawan pada Noorsalon dan spa muslimah di kota Palembang telah diterapkan dengan cukup baik, hal ini terbukti dari sikap tepat waktu, memiliki moralitas yang bersih dalam bekerja, bersikap jujur, *ihklas*, dan bertanggung jawab. Dapat dilihat dari karyawan yang selalu bekerja dengan telaten dan profesional, berpakaian rapi, sopan, dan bersih, *ihklas*

dan sabar dalam melakukan perawatan, serta ramah dalam melayani pelanggan yang datang. Produk yang digunakan telah ber BPOM dan halal MUI, sehingga aman bagi pelanggan dan tidak memberikan efek samping. Sehingga kualitas produk yang digunakan telah bagus dan dipercaya konsumen.

3. Pandangan ekonomi islam terhadap Standar kinerja karyawan yang diterapkan di Noorsalon dan spa muslimah di kota Palembang, pada umumnya sudah sesuai dengan perspektif ekonomi islam terlihat dari pelanggan yang merupakan khusus wanita, tidak diperbolehkan adanya laki-laki. Selain untuk kecantikan Noorsalon dan spa muslimah juga mengingatkan akan kesehatan yang menjadi prioritas seperti memakai produk yang halal, sehingga para wanita merasa nyaman dan puas dengan pelayanan yang diberikan tanpa takut melanggar syariah islam. Namun dari segi sosial media belum sesuai dengan standar kerja menurut perspektif islam seperti dari pihak Noorsalon masih sering tidak memblur pada saat melakukan postingan walaupun postingan sudah mendapatkan izin dari pelanggan pada saat pelanggan melakukan perawatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka hasil dari penelitian ini dapat disampaikan saran berikut :

1. Kepada Noorsalon dan spa muslimah di Kota Palembang, agar terus mendorong standar kinerja para karyawan untuk selalu bersikap tepat

2. waktu, Kerja keras, bersikap jujur, ihklas, dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya. Dan mulai menerapkan sistem stay private di akun sosial media agar pada saat melakukan postingan tidak diketahui banyak khalayak ramai terkhusus laki-laki.
3. Bagi para pelaku bisnis atau calon pelaku bisnis, hendaknya jika ingin melakukan suatu bisnis perlu di perhatikan aturan yang ada, bukan hanya mengejar keuntungan dunia semata, tetapi juga mengejar ridha Allah SWT agar mendapatkan keberkahan.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat dilakukan penelitian lanjutan mengenai standar kinerja karyawan menggunakan angket/kuisisioner dan bisa ditambahkan lagi variabel penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1989). *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, (Jakarta: bina Aksara,), hlm.91.
- Arikunto, Suharsimi. (1991). *Metode penelitian : suatu pendekatan dan praktek*. (Jakarta: Rineka Citra,), hlm.231.
- Andy Dermawan, Andy. (Yogyakarta : Tiara Wacana 2007). *Ibda Binafsika* Hlm.,.29
- A, Dale Timpe, (1999:247) "Standar Kinerja Karyawan" Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?m=1>.
- Al-Quran Surah At-taubah ayat 105
- Abdullah., M., (2014)., *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan.*, Trans Info Media., Jakarta.
- Bungin, Burhan. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial: Format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University), hlm.29.
- Bagus Mohammad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, (2015, April). *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*. JEST. hlm.279.
- Cokroaminoto, . "Menyusun Standar Kinerja Karyawan: Respon untuk sausan", *reseach*: <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/09/28/menyusun-standar-kinerja-karyawan-respon-untuk-susan>
- Dr. Ulber Silalahi, MA, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung, 2012, hlm.284-285.
Reseach: <https://eprints.umm.ac.id>
- Departement RI Inspektorat Jenderal, (2009). *Standar Operasional Prosedur (SOP)*, Jurnal.
- Depag, RI. *Al-Qur'an*. (2021, Juni). *Terjemahan Tajwid*. (Inews.id).
- Depag, RI. *Al-Qur'an Terjemahan Tajwid*, (PT. Sigma Examedia Arkanleema) h.554

- Dewi, Norva. (2014), "Tinjauan Etika Bisnis Islam Terhadap Bisnis Saalon Muslimah Zhafirah Samarinda" (Fenomena), h.293-312.
- Handoko, T Hani. *Manajemen Edisi2*, (Yogyakarta:BPFE,2008),hlm.236.
- Ibid*,hlm.168.
- Ibid*,hlm.334.
- IN Azizah. (2017). Reseach: <http://dspace.uui.ac.id>
- Ibid*,hlm.91.
- Ibid*,hlm.6.
- Ibid*,hlm,34.
- Journals.telekomuniversity.ac.id/ijm. *Jurnal Manajemen Indonesia*.,h.198-208.
- Lexy J. Moleong,(2006). Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, (Bandung: Remaja Rosdakarya,)
- Lexy J. Moleong,(2007). Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, (Bandung: Remaja Rosdakarya,),hal. 4, Reseach : <https://repo.iain-tulungagung.ac.id>
- Ma'RUF abdullah, .(Yogyakarta: Aswaja Pressindo,2014 *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, h.114.
- Moleong., L., J., (2000)., Metode Penelitian Kualitatif., Remaja Rosdakarya., Jakarta.
- Milles., B., (1992)., Analisis Data Kualitatif, Sumber Tentang Metode-Metode Baru, UIP., Jakarta.
- Mahfud,Imam.S.E.,M.M ,(2019, Agusutus).”kompensaasi dan evaluasi kinerja dalam perspektif ekonomi ilmu ekonomi islam”, Jurnal Madani Syaria’ah,h.45-64.
- Ningsih,Tria.(2018) ”Standar Kinerja Karyawan Pada Salon Muslimah Salma Purwokerto” ,h.1-8
- Nurzaman, Kadar. (2012). *manajemen perusahaan*, (Pustaka Setia),h.161.
- Nawawi,Hadari *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*,hlm.115-122

- Notoadmodjo, Soekidjo. (2003:143), "Standar Kinerja Karyawan", Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?1>
- Pawito, (2007). *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Yogyakarta: LKIS, 2007), hlm.99.
- Polancik, (2009) dalam artikel <https://penerbiteppublish-com.cdn.approject.org/kerangka> berfikir
- Prawirasentono, Suyadi (2008:27) "Standar Kinerja Karyawan", Jurnal Hasil Riset, dipublikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?1>.
- Pujaningrum, Intan. (2012) "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penerimaan Auditor Atas Penyimpangan Perilaku Dalam Audit (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang)". Diponegoro, Journal Of Accounting, h.3-4
- Rayadi. (2012, Juni) "Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar" jurnal EKSOS, h.114-119.
- Rakhmawanto, Ajib. (2015, Juni). "penetapan standar kinerja jabatan administrasi aparatur sipil negara", civil service, h. 1-12.
- Rahayu, Eka. (2020). "Etos Kerja Karyawan pada Salon Wanita Vivi dan Spa Banda Aceh Menurut Perspektif Islam" Skripsi Tidak Diterbitkan, h.1-122.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*, Jakarta. (terjemah). dalam buku, Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, h.2. .
- Randall S. Scholar & Susan E. Jackson (1999:11), "Standar Kinerja Karyawan", Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?1>.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat*, Jakarta. (Terjemah). Dalam buku *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Oktober 2011, h.65.
- R Mutiarni, (2021) Bab III Metode Penelitian Repository STIE PGRI, Reseach : <http://repository.stiedewantara.ac.id>

- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm.36.
- Saiful Muhtadi, Asep dan Ahmad Safei, Agus. (2003). *Metodologi Penelitian Dakwah*, (Bandung: CV. Pustaka Mulia), hlm.167.
- S. Ruky, Achmad. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm.32.
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta,), hlm.3.
- S Ruky, Achmad. (2001) *Sistem Manajemen kinerja (Performance Management System Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, /, hlm.133
- Sari, Dian Permata. (2012), "Standar Kinerja Karyawan Azzahrah Salon dan Spa Muslimah Yogyakarta" Skripsi Tidak Diterbitkan. h.1-135.
- Tasmara, Toto. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bakti Wakaf) h.2.
- Tjipto Atmoko, "standar operasional prosedur (SOP) dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah" *Artikel*, dipuliskan di <http://resources.unpad.ac.id>
- Ulfa, Maria. (2015, Desember). "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Huma Resources Scorecard di BMT Logam Mulia", *jurnal Ekonomi Syaria*, h.312-339.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Tahun Tentang:
- Wiguna, Alfaza. (2017, Oktober). "perancangan standar kinerja karyawan pada perusahaan kertas daur ulang buono pulp di surabaya", *Performa, Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*. h.476-484.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusi*, (Selemba empat Jakarta), h.65.
- Wawancara, Santi. (2022, Januari 17). Personal Interview
- Wawancara, Nur. (2022, September). Personal Interview
- Wawancara, Nur. (2022, Januari 17). Personal Interview
- Wawancara, Nur. (2022, Desember). Personal Interview
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm.74.

Wirawan,(2009:67) "*Standar Kinerja Karyawan*" Jurnal Hasil Riset, di publikasikan di <https://www.e-jurnal.com/2014/10/standar-kinerja-karyawan.html?m=1>.

Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat), hlm.69.

Wiiliams, David. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif,kualitatif, dan R & D*, (Bandung:Alfabeta,).hlm.4

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Gita Wulandari

Nim : 1820602094

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Tempat/tanggal Lahir : Palembang, 25 Juli 2001

Tempat Tinggal : Jl. Karang Sari No.14 Kec. Gandus Palembang

Jenis Kelamin ; Perempuan

Agama : Islam

Nama Ayah : Husen

Nama Ibu : Megawati

Pekerjaan Orang Tua : Buruh

No Hp : 0896-7630-5169

E-mail : Wulandarigita29@gmail.com

Hoby : Traveling, Sharing

Riwayat Pendidikan :

- SD N 12 Palembang
- SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang
- SMA Srijaya Negara Palembang
- UIN Raden Fatah Palembang

Riwayat Organisasi :

- Pusat Kajian Ekonomi Islam (Pakies) Rnd
- LDK
- Kopma
- Volunter DD

LAMPIRAN I



Peneliti Foto Bersama Dengan Owner Noorsalon Palembang



Bagian Depan Noorsalon Palembang



Kasir Tempat Penyambutan Tamu



Tampak Tulisan Depan, Perawatan Khusus Wanita



Celebrate Kartini's Day



Celebrate August Promo Spesial Noorsalon



Ruang Perawatan Wajah

Noor Salon

WA: 081368642005 IG: @noorsalonplg
 Jalan Way-Hitam.Komplek Pakjo Insan blok 1

Masker Susu Seluruh Badan	Rp. 65.000	Tanam Bulu Mata	Rp. 75.000
Masker Coklat Seluruh Badan	Rp. 65.000	Kriting Bulu Mata	Rp. 75.000-100.000
Masker Kopi Seluruh Badan	Rp. 65.000	Lulur tanpa massage & Steam Body	Rp. 50.000
Masker Kopi Tangan dan kaki	Rp. 35.000	Lulur+Massage+Steam Body	Rp. 75.000
Steam Body (Sauna)	Rp. 25.000	Blicing Seluruh Badan	Rp. 100.000
Cat Rambut Hitam	Rp. 50.000	Blicing Tangan dan kaki	Rp. 35.000
Cuci Blow/Curly/Catok	Rp. 35.000	Blicing Tangan/Kaki saja	Rp. 35.000
Curly/Catok/Blow	Rp. 25.000	Blicing Susu Seluruh Badan	Rp. 100.000
Kriting Rambut	Rp. 85.000 - 200.000	Blicing Susu Tangan/kaki	Rp. 75.000
Hair Colouring	Rp. 100.000-350.000	Massage	Rp. 75.000
Toning	Rp. 100.000-250.000	Creambath SPA	Rp. 50.000
Smoothing	Rp. 200.000-400.000	Creambath Buah	Rp. 50.000
Rebonding	Rp. 150.000-250.000	Masker Rambut	Rp. 90.000
Gunting Rambut	Rp. 15.000	Creambath+Lulur Behu	Rp. 75.000
Gunting+Cuci Rambut	Rp. 25.000	Facial+Masker bengkong	Rp. 30.000
Hair Ekstention	Rp. 350.000-500.000	Totok Aura+Masker Bengkoang	Rp. 35.000
Paket (Full)	Rp. 4.000-10.000	Facial+Totok Aura+Masker Bengkoang	Rp. 20.000
Rambut Salon	Rp. 2.500/helai	Masker Muka Gold/Lumpur/Collagen	Rp. 25.000
Rambut Sendiri	Rp. 25.000-75.000	Terapi Telinga	Rp. 25.000
Service Hair Ekstention	Rp. 150.000	Ratus Wangi	Rp. 75.000 - Rp. 150.000
Eyelash		Curly Eyelash	

Price List Noorsalon



Price List Paket Noorsalon



Price List Paket dan Make up Noorsalon



Program Jumat Berkah, Promo 15% Setiap Hari Jumat

VISI MISI NOORSALON DAN SPA MUSLIMAH

Visi

1. Menjadikan Noorsalon sebagai salon yang unggul di Kota Palembang
2. Memberikan pelayanan kecantikan rambut, wajah, dan tubuh dengan mengedepankan kepuasan pelanggan.

Misi

1. Menggunakan produk berkualitas, aman, teruji dalam memberikan pelayanan.
 2. Menjamin kepuasan pelanggan melalui layanan terbaik
 3. Menggunakan tenaga ahli profesional
 4. Menggunakan peralatan salon yang modern dengan standar internasional
 5. Menjaga komitmen dan kreatifitas pelayanan
-

Visi dan Misi Noorsalon

Tujuan

1. Mengembangkan salon kecantikan road to halal product
2. Membuat wanita indonesia khususnya kota Palembang lebih peduli terhadap kecantikan dan kebersihan
3. Menciptakan lapangan pekerjaan
4. Menciptakan salon kecantikan yang memberikan pelayanan terbaik, memuaskan, dan berkualitas.


Tujuan Noorsalon Palembang



Dokumentasi di depan Noorsalon Palembang

LAMPIRAN II

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Nomor : B-3090 /Un.09/V1.1/PP.009/12/2021
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Palembang, 06 Desember 2021

Kepada Yth.
Noorsalon dan Spa Muslimah
di
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

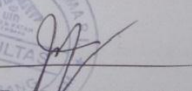
Sehubungan dengan akan diadakannya penelitian dalam rangka memperlancar penulisan tugas akhir (TA)/ Skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, maka dengan ini kami mohon kiranya bapak/ibu untuk dapat memberikan izin penelitian/observasi/wawancara dan pengambilan data di tempat yang bapak/ibu pimpin, adapun identitas mahasiswa yang bersangkutan sebagai berikut:

Nama	: Gita Wulandari
Nim	: 1820602094
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Judul Penelitian	: Analisis Standar Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon Dan Spa Muslimah Kota Palembang Dalam Pesrpektif Ekonomi Islam

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan atas partisipasi dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih






Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Heni Junaidi, M.A.
NIP. 196901241998031006

Kampus B : Jl. Pangeran Ratu (Jakabaring) Kecamatan Seberang Ulu 1
Kota Palembang - Sumatera Selatan
Website : www.febi.radenfatah.ac.id



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG TENTANG DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI DAN TUGAS AKHIR
Nomor : B- 741/Un.09/VIL/PP.00.9/12/2021

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka kelancaran penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang perlu menunjuk dosen pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir yang dituangkan dalam keputusan Dekan;
- b. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam surat keputusan ini dipandang cakap, mampu dan bertanggung jawab di tunjuk sebagai pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir;
- Mengingat : 1. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen;
3. Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Nomor 129 Tahun 2014 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang Menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 53 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG TENTANG DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI DAN TUGAS AKHIR

KESATU : Menunjukan nama-nama di bawah ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir:

1. Hilda, S.E., M.Si.
2. Aziz Septiatin, SE., M.Si.

Terhadap Mahasiswa:

Nama : Gita Wulandari
NIM : 1820602094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/ Tugas Akhir : Analisis Standar Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon Dan Spa Muslimah Kota Palembang Dalam Pesrpektif Ekonomi Islam

KEDUA : Masa penulisan Skripsi dan Tugas Akhir adalah 6 (enam) bulan terhitung tanggal SK ini dikeluarkan, apabila dalam satu semester mahasiswa yang bersangkutan tidak mampu menyelesaikan maka judul Skripsi dan Tugas Akhir tersebut dianggap hangus dan diganti judul yang lain.

KETIGA : Kepada Dosen Pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir tersebut agar menyediakan waktu untuk konsultasi dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan Dalam keputusan ini maka akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal, 06 Desember 2021
Dekan


Heri Junaidi

Tembusan:
1. Prodi
2. Mahasiswa
3. Arsip



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG TENTANG DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI DAN TUGAS AKHIR
Nomor : B- 741/Un.09/VIII/PP.00.9/12/2021

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka kelancaran penyusunan Skripsi dan Tugas Akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang perlu menunjuk dosen pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir yang dituangkan dalam keputusan Dekan;
- b. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam surat keputusan ini dipandang cakap, mampu dan bertanggung jawab di tunjuk sebagai pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir;
- Mengingat : 1. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen;
3. Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Nomor 129 Tahun 2014 Tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang Menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 62 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
6. Peraturan Menteri Agama Nomor 53 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG TENTANG DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI DAN TUGAS AKHIR

KESATU : Menunjukan nama-nama di bawah ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir.

1. **Hilda, S.E., M.Si.**

2. **Aziz Septiatin, SE., M.Si.**

Terhadap Mahasiswa:

Nama : **Gita Wulandari**

NIM : 1820602094

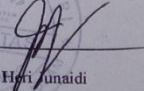
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/ Tugas Akhir : Analisis Standar Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon Dan Spa Muslimah Kota Palembang Dalam Pesrpektif Ekonomi Islam

- KEDUA : Masa penulisan Skripsi dan Tugas Akhir adalah 6 (enam) bulan terhitung tanggal SK ini dikeluarkan, apabila dalam satu semester mahasiswa yang bersangkutan tidak mampu menyelesaikan maka judul Skripsi dan Tugas Akhir tersebut dianggap hangus dan diganti judul yang lain.
- KETIGA : Kepada Dosen Pembimbing Skripsi dan Tugas Akhir tersebut agar menyediakan waktu untuk konsultasi dan memberikan bimbingan kepada mahasiswa
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan Dalam keputusan ini maka akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di Palembang
pada tanggal, 06 Desember 2021
Dekan


Heri Junaidi

Tembusan:
1. Prodi
2. Mahasiswa
3. Arsip

LAMPIRAN FORM C1 DAN C2



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.1

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi berjudul : Analisis Standar Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon dan Spa Muslimah Di Kota Palembang Dalam Perspektif Ekonomi Islam
Ditulis oleh : Gita Wulandari
NIM : 1820602094

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, April 2022

Pembimbing Utama

Hilda, S.E., M.Si
NIP. 197402142003122002

Pembimbing Kedua

Aziz Septintin, S.E., M.Si
NIK. 201803011807198712



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. K.H. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikumwr.wb

Disampaikan dengan Hormat, Setelah melakukan Bimbingan, arahan. Dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul : Analisis Standar Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon dan Spa Muslimah Di Kota Palembang Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Yang ditulis oleh :

Nama : Gita Wulandari
NIM : 1820602094
Program : SI Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pembimbing Utama

Hilda, S.E., M.Si
NIP.197402142003122002

Palembang, April2022

Pembimbing Kedua

Aziz Septiatin, S.E., M.Si
NIK. 201803011807198712