

**PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN PT. BANK
ACEH SYARIAH KC S. PARMAN MEDAN**

SKRIPSI MINOR

Oleh :

TIURMAIDA SILAEN
NIM : 0504163197



**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019 M / 1440 H

**PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN PT. BANK
ACEH SYARIAH KC S. PARMAN MEDAN**

SKRIPSI MINOR

OLEH:

TIURMAIDA SILAEN

NIM. 0504163197



**PROGRAM STUDI DIII-PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2019/1440 H

**PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN PT. BANK
ACEH SYARIAH KC S. PARMAN MEDAN**

SKRIPSI MINOR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Ahli Madya (A.Md) Pada Program Diploma III Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

Oleh:

TIURMAIDA SILAEN
NIM. 0504163197



**PROGRAM STUDI DIII-PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019/1440 H**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN PT BANK
ACEH SYARIAH KC S.PARMAN MEDAN**

Oleh:



TIURMAIDA SILAEN
NIM. 0504163197

Menyetujui

Pembimbing



Imsar SEI, M.Si
NIP. 198703032015031004

Ketua Program Studi
DIII-Perbankan Syariah



Aliyuddin Abd. Rasyid, Lc, MA
NIP. 196104121990011001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi minor ini berjudul : Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC S. Parman, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan, pada tanggal 29 Juli 2019

Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada program Diploma III Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara.

Medan, 6 Agustus 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Minor
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN SU Medan

Ketua



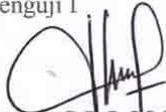
Aliyuddin Abd. Rasyid, Lc, MA
NIP. 19650628 200302 1 001

Sekretaris



Kamila, SE, Ak, M.Si
NIP. 19791023 200801 2 014

Penguji I



Imsar, S.E.I, M.Si
NIP. 19870303 201503 1 004

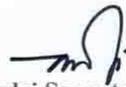
Anggota

Penguji II



Kamila, SE., AK, M.Si
NIP. 197910232008012014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

IKHTISAR

Tiurmaida Silaen. “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan.” Tahun 2019, dibawah bimbingan Imsar, SEI, M.Si.

Sumber daya manusia yang unggul memiliki etos kerja yang baik. Dapat dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya. Kualitas karyawan dapat tercapai apabila adanya pendidikan bermutu, keahlian serta keterampilan sehingga meningkat aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Alat ukur yang digunakan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan adalah kedisiplinan karyawan seperti hadir tepat waktu, dapat mencapai target, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan berpengaruh baik bagi karyawan lain. Tujuan penelitian adalah yang pertama untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja islami pada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan. Kedua untuk mengetahui strategi PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan agar karyawan selalu termotivasi untuk menerapkan etos kerja yang baik. Ketiga untuk mengetahui alat ukur PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan dalam menilai etos kerja karyawannya. Keempat untuk mengetahui penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang baik. Kelima untuk mengetahui sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak menaati peraturan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dipeoleh dari wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari pengamatan secara langsung. Hasil penelitiannya ialah Pihak perusahaan menegaskan setiap karyawan untuk menaati peraturan yang telah dibuat. Strategi yang digunakan ialah memberi jeda shalat dzhur dan ashar, melakukan pengajian setiap minggunya, dan membuat kegiatan yang menambah kekompakan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang baik ialah kenaikan gaji atau jabatan, bonus tambahan, mendapatkan sertifikat dan piagam, dan mendapatkan bingkisan. Karyawan yang tidak menaati peraturan akan diberikan sanksi berupa teguran secara lisan maupun tulisan, tidak mendapatkan bonus, dan pemotongan gaji.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi minor yang berjudul “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang S.Parman Medan”. Shalawat serta salam tidak henti-hentinya dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai pada hari akhir kelak.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan Skripsi Minor ini dapat terselesaikan berkat dorongan semangat dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tiada hentinya kepada :

1. Ibu yang penulis cintai, Lely Rahayu Nasution dan ayah yang penulis banggakan, Nazir Silaen yang telah membesarkan serta mendidik penulis dengan penuh kasih sayang. Penulis sangat berterimakasih atas doa dan dukungan yang tiada hentinya.
2. Rektor UIN SU Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bapak Dr. AndriSoemitra, MA.
4. Bapak Alliyuddin Abd. Rasyid, LC, MA selaku ketua Program Studi DIII Perbankan Syariah.
5. Bapak Imsar, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan penulis masukan serta bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi minor ini dengan baik.

6. Kepada seluruh dosen-dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas doa dan dukungannya kepada penulis.
7. Bapak Deddy Nofendy, selaku Pimpinan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan yang banyak memberikan pengetahuan.
8. Seluruh Karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan yang telah banyak memberikan pengetahuan serta dengan sabar membimbing penulis selama magang.
9. Kepada adik tersayang, Atika Nazli Silaen yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
10. Kepada Rizki Alusiansyah Putra HSB, A.Md, yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta banyak membantu penulis dalam pengerjaan skripsi minor ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
11. Sahabat penulis khususnya kepada Miftahul Jannah, Ayu Romaito Siregar, Chonian Rahmatika, dan Elza Rahmah yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis hingga skripsi minor ini dapat segera penulis selesaikan.
12. Sahabat penulis lainnya, Rina Khairuna Nasution, Silvia Marissa, Muhammad Taufiqurrahman yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
13. Teman seperjuangan dari D3 Perbankan Syariah Kelas E, yang sangat luar biasa dan saling memberikan semangat dan motivasi yang tiada hentinya.
14. Dan seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas doa dan motivasinya selama penulis mengerjakan skripsi

minor ini, Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan Rezeki-Nya kepada kita semua.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin. Penulis menyadari banyak kesalahan dan kekurangan hingga jauh dari kesempurnaan. Akhir kata penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terkhusus Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang akan mengerjakan skripsi juga nantinya.

Aamiin

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Medan, Juli 2019

Penulis

TIURMAIDA SILAEN
NIM. 0504163197

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
IKHTISAR	iii
KATA PENGATAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Metode Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Etos Kerja	9
1. Pengertian Etos Kerja	9
2. Ciri-ciri Etos Kerja	10
3. Karakteristik Etos Kerja	11
4. Alat Ukur Etos Kerja.....	12
5. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	14
B. Etos Kerja Islami	15
1. Pengertian Etos Kerja Islami	15
2. Ciri-ciri Etos Kerja Islami	19

3. Karakteristik Etos Kerja Islami	23
4. Faktor-faktor Pendorong Etos Kerja Islami	26
5. Sikap-sikap Etos Kerja Islami	27
C. Bekerja Menurut Pandangan Islam	28
1. Pengertian Bekerja Menurut Islam	28
2. Tujuan Bekerja Menurut Islam	30
D. Pengertian Perbankan Syariah.....	32
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	36
A. Sejarah Bank Aceh Syariah.....	36
B. Makna Logo Bank Aceh Syariah	41
C. Visi dan Misi Bank Aceh Syariah.....	43
D. Ruang Lingkup Bidang Usaha	44
E. Lokasi Perusahaan	46
F. Daerah Pemasaran.....	47
G. Struktur Organisasi Perusahaan	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Penerapan Etos Kerja Islami di PT Bank Aceh Syariah	49
B. Prestasi Karyawan Yang Memiliki Etos Kerja Baik.....	51
C. Motivasi Yang Diberikan Individu Kepada Individu Lain	52
D. Strategi Yang Dimiliki Guna Meningkatkan Etos Kerja Islami ...	53
E. Teguran Atau Sanksi Yang Diberikan Pada Karyawan	54
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan.....	56

B. Saran-Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan.¹

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.²

Bekerja merupakan suatu kegiatan wajib yang harus dilakukan oleh setiap manusia yang sudah sepantasnya untuk bekerja. Dalam halnya bekerja, suatu tujuan yang ingin dicapai adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan setiap manusia

¹ Yoyo Sudaryo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta : 2018) hlm. 3

² Ayuk Wahdanfiari Adibah, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*” (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014) hlm. 23

di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Dalam bekerja, seseorang akan meraih berbagai pengalaman yang berharga. Pengalaman tersebut diharapkan agar setiap pekerja bisa termotivasi sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Jika motivasi menurun, maka akan menghambat pekerjaan dan akan berakibat buruk terhadap produktivitas pada perusahaan.

Salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh setiap perusahaan adalah etos kerja. Dalam Perbankan Syariah, etos kerja islami menjadi ketetapan yang harus diterapkan oleh setiap karyawan Bank Syariah. Terbentuknya etos kerja adalah dorongan yang dimotivasi oleh berbagai faktor. Dorongan tersebut dapat termasuk dalam berbagai hal seperti halnya adalah dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, dan keyakinan atau ajaran agama tertentu yang dapat berperan dalam proses terbentuknya etos kerja.

Etos kerja adalah respon yang dilakukan oleh seseorang, kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan sesuai dengan keyakinan masing-masing. Setiap keyakinan mempunyai sistem nilai dan setiap orang yang menerima keyakinan tertentu berusaha untuk bertindak sesuai dengan keyakinannya.³

Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan

³ Rina Sari Lubis, “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar” (Skripsi Minor UIN Sumatera Utara, Medan, 2018) hlm. 8

kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.⁴

Jika didalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka dapat dipastikan setiap karyawan yang berada di Perusahaan tersebut memiliki etos kerja yang baik. Keberhasilan perusahaan juga akan terus meningkat, maka akan menimbulkan banyak hal baik didalam perusahaan tersebut.

Seorang karyawan harus memiliki semangat yang luar biasa agar dapat mengembangkan perusahaan dan menjadi seseorang yang dapat diperhitungkan. Ia juga harus mampu memberikan pengaruh besar kepada orang lain yang berada di sekitarnya. Ia juga harus mampu membawa dirinya dengan baik agar orang lain di sekitarnya bisa lebih cepat mengenalnya. Karyawan yang memiliki etos kerja baik dalam bekerja akan dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungan dan orang lain yang berada di sekitarnya.

Etos kerja termasuk faktor penentu keberhasilan pada karyawan. Karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang baik akan terlihat lebih unggul dari pada karyawan yang kurang dalam memberikan hasil kerja yang baik. Kemampuan menghayati pekerjaan sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri sebagai upaya untuk meraih keunggulan.

Bank Aceh Syariah termasuk salah satu Bank Syariah yang menerapkan etos kerja islami kepada setiap karyawannya. Etos kerja yang baik dinilai dari berbagai macam hal seperti disiplin waktu yang harus ditaati setiap karyawan.

⁴ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”* (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014) hlm. 23

Disiplin waktu dapat digambarkan seperti seorang karyawan tidak telat datang ke kantor, mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta dapat mencapai target atau berhasil melewati target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan beberapa hal lainnya yang dapat memperlihatkan etos kerja yang baik atau pun kurang baik dari setiap karyawan Bank Aceh Syariah.

Hadir tepat waktu, dapat mencapai target, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan dapat berpengaruh baik kepada karyawan lain menjadi alat ukur PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan dalam menentukan setiap karyawannya yang layak atau kurang layak dalam menerima penghargaan sebagai karyawan yang memiliki etos kerja yang baik.⁵

Memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang baik sudah menjadi kewajiban PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan. Biasanya hadiah atas penghargaan tersebut berupa materi atau pun hadiah lainnya. Penghargaan tersebut semata-mata dibuat bukan untuk membanggakan seseorang yang memiliki etos kerja yang baik, penghargaan tersebut dibuat agar karyawan lain yang belum memiliki etos kerja yang baik semakin semangat untuk meraih penghargaan tersebut.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penerapan etos kerja Islami pada karyawan bank sangatlah menarik untuk diteliti lebih dalam dengan mengkaitkan berbagai faktor dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu penulis memilih PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan sebagai objek penelitian. Sangat penting untuk PT Bank Aceh Syariah

⁵ Wawancara langsung dengan Ibu Rini Adlina selaku Kepala Seksi Umum & SDI PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan pada tanggal 24 Juni 2019 pukul 15:00

terkhusus Cabang S.Parman Medan terus meningkatkan etos kerja islami dan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan agar memiliki dorongan serta motivasi yang baik pula.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan etos kerja islami pada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan?
2. Prestasi apa yang diperoleh karyawan yang memiliki etos kerja yang baik?
3. Motivasi seperti apa yang diberikan setiap individu kepada individu lain agar memiliki semangat untuk meningkatkan etos kerja menjadi lebih baik?
4. Strategi apa yang dimiliki PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan guna meningkatkan etos kerja islami karyawannya?
5. Apa yang akan dilakukan perusahaan / pimpinan perusahaan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan kepada karyawan yang tidak memiliki etos kerja yang baik?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah diatas, maka disini terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja islami pada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan

2. Untuk mengetahui apa strategi PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan agar setiap karyawan selalu termotivasi untuk menerapkan etos kerja yang baik.
3. Untuk mengetahui alat ukur yang digunakan Bank Aceh Syariah dalam menilai etos kerja setiap karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan.
4. Untuk mengetahui penghargaan apa yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan yang memiliki etos kerja yang baik.
5. Untuk mengetahui sanksi seperti apa yang diberikan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah dibuat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian tersebut adalah :

1. Untuk menambah pengetahuan yang selama ini hanya penulis dapatkan secara teori dalam perkuliahan, namun dalam kesempatan ini penulis dapat memperoleh pengetahuan lebih luas lagi dan dikemudian hari berharap dapat menerapkannya kepada masyarakat luas serta mengaplikasikan penerapan etos kerja islami yang baik kepada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan.

Bagi PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan khususnya dan Bank lain umumnya sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam penerapan etos kerja secara islami yang lebih baik.

3. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara & Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan terkhusus program studi DIII Perbankan syariah, diharapkan dapat menambah wawasan serta sebagai bahan pertimbangan untuk penyempurnaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya dengan tema yang terkait.

4. Bagi Masyarakat luas/pembaca

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan sehingga dapat menjadi referensi untuk mengetahui secara rinci bagaimana penerapan etos kerja islami yang baik dan berkualitas pada karyawan di Lembaga Perbankan Syariah.

E. Metode Penelitian

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Dengan metode kualitatif yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan tempat penelitian yang didukung juga dengan penelitian pustaka (*library research*) dan bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi, misalnya: buku, catatan, dokumen-dokumen, dan referensi lainya yang membahas tentang etos kerja.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

a. Wawancara

Yakni melakukan tanya jawab atau wawancara kepada Ibu Rini Adlina

selaku Kepala Seksi Umum & SDI dan Bapak Mirza selaku Pelaksana Administrasi yang telah ditunjuk langsung oleh Pimpinan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan jawaban atas penelitian yang akan dibahas.

b. Pengamatan (Observasi)

Yakni, melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti.

c. Studi Dokumentasi

Yakni, melakukan pendalaman terhadap suatu data yang ada pada PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan yang berkenaan dengan penelitian skripsi minor yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya.⁶

Etos didefinisikan sebagai kecenderungan nilai atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah etika atau nilai.⁷

Menurut Sinamo dalam bukunya yang berjudul “Delapan Etos Kerja Profesional”, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.⁸

Menurut Desmon Ginting, etos kerja dapat didefinisikan sebagai semangat bekerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja,

⁶ Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani : 2002) hlm 15

⁷ J Hotman Lumban Gaol, *Etos Bukan Mitos Menyebarkan Virus Etos* (Halibutongan Publishing, 2012) hlm 33

⁸ Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institusi Mahardika, 2011), hlm 26

yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.⁹

Jadi, definisi etos kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kebiasaan yang diciptakan oleh setiap pribadi yang bekerja, baik itu semangat atau pun disiplin, sehingga mengakibatkan kebiasaan yang baik dan dapat menumbuhkan rasa semangat dan disiplin tersebut ke karyawan lainnya.

2. Ciri-ciri Etos Kerja

Adapun ciri-ciri etos kerja yang professional dapat dirinci lebih lanjut sebagai berikut :

- a. Terampil dan ahli dalam bidang tugasnya
- b. Memiliki disiplin dalam pengendalian mutu, waktu, tenaga, dan dana.
- c. Mampu bekerja produktif, efisien, dan efektif ditinjau dari segi *output* dan performansinya.
- d. Memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, semangat dan kesediaan untuk bekerja keras dan cerdas.
- e. Mampu bekerja mandiri, tidak terlalu menggantungkan diri pada perintah atasan.

Sedangkan Guru Etos Indonesia, Jansen H. Sinamo memetakan 8 etos kerja professional, ciri-cirinya sebagai berikut :

- a. Kerja adalah Rahmat.
- b. Kerja adalah Amanah.
- c. Kerja adalah Panggilan.

⁹ Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. hlm 7

- d. Kerja adalah Aktualisasi.
- e. Kerja adalah Ibadah.
- f. Kerja adalah Seni.
- g. Kerja adalah Kehormatan.
- h. Kerja adalah Pelayanan.¹⁰

Jansen menambahkan, kata etos adalah kata yang memiliki banyak makna, bisa disebut semangat kerja, juga bisa disebut bekerja dengan totalitas untuk menjadikan hidup yang berkelimpahan.

3. Karakteristik Etos Kerja

Untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinegri satu dengan yang lainnya secara utuh, maka dapat dilihat dari 3 karakteristik etos kerja sebagai berikut ini :

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

b. Inisiatif.

¹⁰ Muchtar A.F, *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo KOMPAS GRAMEDIA, 2010) hlm 59

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias dan teliti.

c. Dapat Diandalkan.

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan. Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki oleh setiap karyawan karena perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, jika tidak maka perusahaan akan sulit berkembang.¹¹

4. Alat Ukur Etos Kerja

Etos kerja memiliki beberapa alat ukur, Miller dan Whoer telah merumuskan tujuh pengukuran etos kerja. Adapun tujuh alat ukur tersebut yaitu :

a. Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak tergantung pada orang lain.

b. Moralitas

¹¹ J Hotman, *Etos Bukan Mitos, Menyebarkan Virus Etos* (Halibutongan Publishing, 2012) hlm 34

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

c. Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

d. Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

e. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

f. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

g. Penundaan kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.¹²

5. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Ada 2 faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu :

a. Faktor internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tergetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b. Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya

¹² J Hotman, *Etos Bukan Mitos, Menyebarkan Virus Etos* (Halibutongan Publishing, 2012) hlm 34

tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.¹³

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

B. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja islami dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁴

Etos kerja islami pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep islam tentang manusia. Karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang sangat luas dan kompleks. Etos kerja

¹³ Anggi Budi Federika, “*Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertemuan desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Ponorogo*” (Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2016), hlm 11

¹⁴ *Ibid.* hlm 12

merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain.¹⁵

Etos kerja islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁶

Etos kerja dalam perspektif islam diartikan sebagai pancaran dari sistem keimanan atau akidah islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal yang bekerja sama sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami.¹⁷

Etos kerja dalam islam adalah cara kerja yang diyakini seorang muslim bahwa bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk mencampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur. Penghargaan hasil kerja dalam Islam kurang lebih setara dengan iman.

Menurut Asifudin kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Berdasarkan pendapat tersebut

¹⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Depok: Gema Insani : 2002) hlm 27

¹⁶ Moh Ali Azizi, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005) hlm 35

¹⁷ A.J Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004) hlm 32

dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah. Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.¹⁸

Menurut Majid etos kerja islam adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikirkan karena jiwanya suda meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi.

Aqidah etos kerja islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja sseorang muslim dalam bekerja. Nilai-nilai ketuhanan yang berpusat pada aqidah tauhid yang mempunyai prinsip hanya ada satu tuhan saja, suatu sikap yang tidak hanya mementingkan diri sendiri tetapi juga tanggung jawab sosial. Suatu sikap yang meletakkan bekerja tidak hanya untuk mencari sesuap nasi, tetapi juga melaksanakan kewajiban agama. Suatu sikap yang memandang sesuatu tidak hanya dalam dimensi yang material tetapi juga yang spiritual. Suatu sikap yang memandang realitas keanekaragaman yang ada dalam kehidupan di dunia ini, pada hakikatnya bersumber pada realitas tunggal.¹⁹

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai

¹⁸ A.J Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004) hlm 234.

¹⁹ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI 1997) hlm 6

“Abd Allah (Hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah Rabbal ‘Alamin.²⁰

Di sisi lain makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).²¹

Dari penjelasan diatas, sekalipun beragam, tetapi dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerjs yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Selanjutnya dapat dipahami bahwa timbulnya kerja antara lain tidak lepas karena dorongan sikap yang mendasar itu.²²

2. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami

Ciri-ciri orang yang menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya sebagai berikut²³ :

a. Mereka Kecanduan Terhadap Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

²⁰ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebur Plus, 2012) hlm 94

²¹ *Ibid.* hlm 95

²² AJ Asifudin, *Etos Kerja Islam*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 27-28.

²³ Tasmara, *Membudayakan* hlm 86

Baginya, waktu adalah aset *Illahiyyah* yang sangat berharga, lading subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Bila John F. Kennedy berkata “*The full use of your powers along line of excellence*”, Seorang muslim berkata, “ Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan,” Hal ini sebagaimana firman-Nya :

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا
بِالصَّبْرِ (٣)

*Demi masa. (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, (2) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menta'ati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (3).*²⁴

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboros waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (kerja).

²⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta : Pustaka Al- Mubin) hlm 106

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

c. Mereka kecanduan kejujuran.²⁵

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa tergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulangnya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah ketertarikan.

d. Mereka memiliki komitmen²⁶

Yang dimaksud dengan commitment (dari bahasa Latin : *committere*, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally impelled) adalah

²⁵ Tasmara, *Membudayakan* hlm 87

²⁶ *Ibid*, hlm 88

keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (I'tiqad).

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti menapaki cita-citanya bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, keberanian. Komitmen bukan komat-kamit, melainkan soal kesungguhan dan keseimbangan.

e. Istiqamah, kuat pendirian.

Pribadi muslim yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

f. Al- Shalah atau Baik dan Manfaat.

Sebagaimana dapat difahami dari firman Allah dalam Al-Qur'an :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۦ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik [1] dan sesungguhnya akan Kami beri balasan

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (an-Nahl : 97)”²⁷

g. Al-Mujahadah atau Kerja keras dan optimal

Sebagaimana dijelaskan pada firman Allah SWT dalam Al-Qur’an Surat Al- Ankabut: 69 yang artinya :

“Dan Orang-orang yang berjihad untk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.” (Al- Ankabut: 69)”²⁸

Bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah maka seorang muslim yang memiliki etos kerja islami akan melahirkan perbuatan sebagai berikut :

- a. Seorang muslim akan bekerja dengan sebaik-baiknya, sebaik ketika menjalankan ibadah yang sifatnya hubungan langsung dengan Allah, seperti shalat, puasa, dll.
- b. Seorang muslim akan bekerja keras atau rajin, karena dalam keyakinannya bekerja bukan hanya mencari harta semata mata, tapi bekerja adalah perintah Allah yang harus ditunaikan dengan baik.
- c. Seorang muslim yang memiliki etos kerja islami akan selalu menekankan pentingnya kualitas kerja atau mutu produk.
- d. Menjaga harga diri serta bekerja sesuai aturan yang ada. Menjaga harga diri bisa berarti tidak melakukan perbuatan yang membawa aib pada diri sendiri, namun sebaliknya, berusaha maksimal mencapai prestasi

²⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya, (Jakarta : Pustaka Al- Mubin) hlm 562

²⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya, (Jakarta : Pustaka Al- Mubin) hlm 693

dan prestise. Pencuri, perampok, koruptor, pemeras, dan semacamnya, tentu termasuk "tidak menjaga harga diri dalam mencari kebutuhan hidup" dan itu dilarang keras oleh Islam.²⁹

3. Karakteristik Etos Kerja Islami

Menurut perspektif Islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan Islam adalah agama ilmu di samping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang diterangkan oleh pemahaman ilmiah bolistik proporsional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja islami, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai.

Karakteristik Etos Kerja Islami menurut Ahmad Janan Asifudin, dapat digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan aman saleh. Dari konsep iman, ilmu, dan amal saleh dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islam sebagai berikut :³⁰

a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan pencarian keyakinan orang muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalil dan timbul dari

²⁹ Dr. Mustaq Ahmad, *Etika Bisnin dalam Islam*, Pustaka al-Kautsan, Cet. 2 2003, hal 10

³⁰ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebur Plus, 2012) hlm 99-100

karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya.

Tabiat manusia memang sangat ditentukan oleh niat dan sikapnya. Adapun sikap seseorang sangat terpengaruh oleh nilai-nilai yang diyakininya. Nilai amal atau kerja seseorang amat ditentukan oleh niat atau motivasi pelakunya. Sedangkan nilai terpenting yang mutlak harus dipegang teguh oleh setiap orang Islam adalah sikap tauhid. Sikap tauhid yang utuh dari seseorang akan mewarnai seluruh sikap dan tindakan-tindakannya.

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik yang penting. Etos kerja Islam yang tergalih dan timbul dari karakteristik ini menjadi pembeda dari etos kerja lainnya karena ia selalu mempengaruhi sikap hidup, sekaligus memotivasi orang yang bersangkutan. Selain menjadi motivator, kerja Islam juga dapat menjadi sumber nilai sehingga dengan demikian akan menjadi landasan dari karakteristik selanjutnya.

b. Kerja Dilandasi Ilmu.

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

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengajaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang

lain. Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasi

Manusia memiliki keistimewaan, terutama dari aspek akal yang dianugerahkan oleh Tuhan. Karena mempunyai akal, manusia berhasil menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mencapai kebudayaan dan peradaban tinggi. Dan dalam rangka melakukan usaha (bekerja), orang dituntut agar memperhatikan hukum-hukum alam yang berlaku di alam ini. Kenyataan ini secara tidak langsung mendidik orang bersangkutan untuk beretos kerja tinggi dengan karakteristik aqil, ilmiah, dan proaktif.

- c. Kerja Dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjuk-Nya.

Etos kerja Islam sebagaimana etos kerja pada umumnya tidak dapat terwujud tanpa dukungan sifat aktif manusia yang bersangkutan untuk memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Orang beretos kerja Islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan pada dasarnya merupakan amanah dari Ilahi Robbi. Islam menghendaki pemeluknya untuk membuang sikap malas dan secara proporsional selalu giat dan aktif melaksanakan ibadah *mahdah*. Ia menganggap urusan dunia adalah juga merupakan amal ibadah pula sebagaimana ibadah wajib yang lain, hanya saja dalam bekerja seorang muslim harus meneladani sifat-sifat Ilahi seperti kreatif, inovatif, menebar belas kasih dan sebagainya.³¹

³¹ *Ibid*, hlm 99-100

Dari meneladani sifat-sifat Rasul dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri dan mandiri.³²

4. Faktor- faktor pendorong Etos Kerja Islami

- a. Sistem keimanan dan ajaran dalam agama Islam.
- b. Kesadaran tentang tugas manusia adalah sebagai khalifah.
- c. Ajaran ihsan dan pengarahan agar orang Islam bersikap mandiri dalam kerja.
- d. Keharusan saling mengingatkan anatara manusia.³³

5. Sikap-sikap Etos Kerja Islami

Sikap hidup orang yang memiliki etos kerja yang islami akan mencerminkan aqidahnya di antaranya sebagai berikut :

- a. Akan menjunjung tinggi nilai nilai kejujuran dalam melaksanakan aktivitasnya, karena dia memiliki keyakinan bahwa Allah adalah dzat yang maha melihat terhadap apapun dan dimanapun aktivitas yang dilakukan hambanya. Sehingga bagi seorang muslim tidak perlu adanya pengawasan dari manusia ketika diamanati untuk melakukan pekerjaan, bagi dia Allah adalah pengawas yang sesungguhnya. Allah berfirman dalam surat al-Ahzab ayat 52

“Dan adalah Allah maha mengawasi segala sesuatu”. (al-Ahzab : 52)

³² *Ibid*, hlm 128

³³ A.J Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004) hlm 178-179

b. Akan selalu istiqomah / konsisten, yakni kemampuan untuk bersikap taat kepada azas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walaupun harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya, karena baginya bekerja adalah amanat yang wajib di tunaikan. Allah berfirman dalam surat an-Nisa : 58

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”.

c. Akan selalu bertanggung jawab, yakni satu sikap yang ingin menunaikan segala aktivitasnya dengan sebaik baiknya, karena hasilnya harus dipertanggung jawabkan. Bagi seorang muslim pertanggung jawaban segala amal perbuatannya tidak hanya kepada manusia tetap juga harus dipertanggung jawabkan kepada Allah di akherat kelak. Allah berfirman :

“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”.
(*alMuddatstsir : 38*)

d. Senantiasa ikhlas. Seorang muslim yang memiliki etos kerja islami, dia bekerja bukan kerana ingin menumpuk kekayaan, tapi dia melakukannya semata mata karena Allah, dia bekerja karena ada keyakinan bekerja adalah kewajiban dari Allah yang wajib ditunaikan, dan meninggalkannya adalah berdosa. Karena yang menjadi orientasi bekerjanya adalah Allah maka dia akan bekerja sebaik mungkin agar mendapat ridha dari Allah.

C. Bekerja Menurut Pandangan Islam

1. Pengertian Bekerja Menurut Islam

Bekerja merupakan inti kegiatan ekonomi, tanpa adanya aktivitas kerja maka roda kegiatan ekonomi tidak akan pernah dapat berjalan. Bekerja merupakan kewajiban bagi setiap individu dan masyarakat, tidak ada alasan untuk bermalas-malasan dan bergantung kepada pihak lain demi tegaknya sebuah kehidupan masyarakat.³⁴

Menurut Said Sa'ad Marthon, bekerja merupakan fardhu kifayah jika bekerja itu dapat mendorong kegiatan ekonomi yang dapat menghadirkan barang dan jasa yang sangat diperlukan untuk keperluan masyarakat. Seluruh individu masyarakat akan berdosa apabila tidak ada seorang pun yang mau melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan. Selain dari itu, terdapat beberapa nilai syariah atau konsep dasar dalam bekerja yakni kesungguhan dan kejujuran (siddiq), keadilan, kepercayaan (amanah), dan keikhlasan.³⁵

Menurut Ruqaisyah Waris Masqood, bekerja dalam pandangan Islam dimaksudkan untuk meraih tujuan-tujuan antara lain : pertama, bekerja sebagai bagian dari kewajiban yang diperintahkan. Islam menciptakan hubungan langsung antara bekerja dan perwujudan ketaatan seseorang terhadap Allah SWT. Keduanya sama-sama perlu dan penting; Kedua, bekerja sebagai dasar martabat manusia. Agama Islam menekankan kebutuhan akan martabat, nilai pribadi, dan harga diri setiap muslim. Semua ini hanya dapat diraih jika setiap orang dapat memperoleh penghasilan sendiri, setidak-tidaknya untuk kebutuhannya sendiri;

³⁴ Prof. Dr. Drs. H. Abdul Manan, S.H., S.IP, M.Hum, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (PT. Kharisma Putra Utama : 2012), hlm 40

³⁵ *Ibid*, hlm 40

Ketiga, bekerja merupakan sumber penghasilan yang baik; Keempat, bekerja sebagai sarana untuk melayani kebutuhan sehari-hari masyarakat; kelima, bekerja sebagai sarana untuk mencapai perkembangan dan kemajuan; keenam, bekerja sebagai sarana untuk memanfaatkan pemendaan karunia Allah SWT pada masing-masing individu. Agama Islam memberikan kebebasan kepada seluruh umatnya untuk memilih pekerjaan yang mereka senangi dan kuasai dengan baik.³⁶

Agama Islam memandang bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik, ikhlas dan jujur adalah suatu perbuatan yang sama baiknya dengan kesalehannya kepada Allah SWT dan kepada orang-orang seperti ini Allah menjanjikan bahwa ia termasuk orang-orang mendapat derajat yang tinggi dan ia tidak merugi.³⁷

Dalam Islam, kerja dapat dibagi menjadi dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau nonmateri, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan. Jadi, dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian dan tempat tinggal (sandang, pangan, dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang

³⁶ Ruqaisyah Waris Masqood, *Harta Dalam Islam*, (Lintas Pustaka Publisher, Jakarta : 2003), hlm 61-66

³⁷ Prof. Dr. Drs. H. Abdul Manan, S.H., S.IP, M.Hum, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (PT. Kharisma Putra Utama : 2012), hlm 41

harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik dimata manusia, maupun dimata Allah SWT.³⁸

Telah dijelaskan dalam Alquran firman Allah yang terdapat dalam Q.S. Al Insyiqaaq : 6 yang artinya :

*“Wahai manusia, sesungguhnya engkau harus bekerja keras (sungguh-sungguh dan tekun) menuju Tuhanmu, maka pasti akan menemui-Nya.” (Q.S Al Insyiqaaq : 6).*³⁹

2. Tujuan Bekerja Menurut Islam

Kerangka berpikir secara filosofi yang islam tentang bekerja sebagaimana telah diuraikan adalah ibadah. Oleh karena itu, tujuan bekerja pun harus ditentukan secara jelas, untuk apa kerja, dan apa yang harus dilakukan setelah menyelesaikan pekerjaan. Jika kita bertanya untuk apa bekerja, jawaban orang bisa berbeda-beda, bergantung niatnya. Bisa jadi sebagian orang mengatakan bekerja adalah untuk bertahan hidup. Ada pula yang mengatakan kerja adalah untuk mengejar kekayaan dan kekuasaan.⁴⁰

Alquran menandakan bahwa yang perlu dicari adalah “keutamaan dan keridhaan” (al-Fath : 29 dan al-Jumu’ah : 10). Dengan demikian, tujuan bekerja adalah sebagai berikut⁴¹ :

a. Mencari keridhaan Allah

³⁸ Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari’ah dalam Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2003 M.) hlm 40-41

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta : Pustaka Al- Mubin) hlm 985

⁴⁰ Dr. Thohir Luth, M.A, *Antara Perut & Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, hlm 25

⁴¹ Ibid, hlm 25-26

b. Mendapatkan keutamaan (kualitas, hikmah) dari hasil yang diperoleh kalau kedua hal tersebut menjadi landasan sekaligus visi dalam bekerja, maka diperlukan beberapa aktivitas kerja yang positif diantaranya sebagai berikut :

- 1) Mulailah mencari pekerjaan yang kemungkinan untuk mendapatkan hasil yang halal.
- 2) Jadilah pekerja yang jujur (bisa dipercaya) untuk mengembangkan usaha.
- 3) Dapatkan mitra kerja yang baik dan ajak mereka bersama-sama bekerja secara baik pula.
- 4) Pakailah cara-cara baik dalam bekerja supaya memperoleh hasil yang baik.
- 5) Setelah memperoleh upah, maka keluarkanlah sebagian rezeki yang diperoleh untuk zakat, infak, dan sedekah.
- 6) Bersyukurlah atas nikmat Allah yang diperoleh dengan menjalankan segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya.

Menurut Dr. Muhammad Najatullah Shiddiq, sebagaimana dikutip oleh Dr. Jaribah bin Ahmad al-Haritsi, bahwa tujuan bekerja (produksi) yaitu sebagai berikut ⁴² :

- a. Merespon kebutuhan pribadi
- b. Memenuhi kebutuhan keluarga
- c. Mempersiapkan sebagian kebutuhan untuk ahli waris.

⁴² Dr. Mardani, *Hukum Bisnis Syariah*, hlm 94

Menurut Dr. Yusuf Qardhawi, tujuan bekerja yaitu ⁴³ :

- a. Bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup
- b. Bekerja untuk kemaslahatan keluarga
- c. Bekerja untuk kemaslahatan rakyat
- d. Bekerja untuk kemanfaatan seluruh makhluk hidup
- e. Bekerja untuk memakmurkan bumi
- f. Bekerja untuk kerja

D. Pengertian Perbankan Syariah

Menurut undang-undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan BANK adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.⁴⁴

Aktivitas perbankan yang pertama adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang dikenal dengan istilah didunia perbankan adalah kegiatan funding. Pengertian menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana dengan cara membeli dari masyarakat luas.

Setelah memperoleh dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat, maka oleh bank dana tersebut diputar kembali atau dijual kembali kemasyarakat dalam bentuk pinjaman atau lebih dikeenal dengan istilah kredit (lending). Dalam pemberian kredit juga dikenakan jasa pijaman kepada penerima kredit (debitur

⁴³ *Ibid*, hlm 94

⁴⁴ Kasmir, *Bank dan lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: RajaGrafindo,2014) hlm 24

dalam bentuk bunga dan biaya administrasi. Sedangkan bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah dapat berdasarkan bagi hasil atau penyertaan modal.

Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Berdasarkan Undang-undang No. 21 Tahun 2008 menyebutkan bahwa Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut :

1. Bank Umum Syariah (BUS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatan usahanya memberikan jasa lalu lintas pembayaran.
2. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yaitu bank syariah yang dalam kegiatannya tidak menghimpun dana masyarakat dalam bentuk giro sehingga tidak dapat menerbitkan cek dan bilyet giro.
3. Unit Usaha Syariah (UUS) yaitu unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari unit kantor cabang yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah.⁴⁵

Bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah tidak dikenal istilah bunga dalam memberikan jasa kepada penyimpan maupun peminjam. Di bank, jasa bank yang diberikan disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah sesuai dengan hukum Islam. Prinsip syariah yang diterapkan oleh bank syariah adalah pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (mudharabah), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (musyarakah), pembiayaan berdasarkan prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (murabahah) atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (ijarah) atau dengan adanya

⁴⁵ Undang-undang No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

pemilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*).⁴⁶

Menurut Malayu dalam bukunya, Bank berdasarkan prinsip syariah (BPS) adalah Bank Umum Syariah (BUS) atau Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yang beroperasi sesuai dengan prinsi-prinsip syariah Islam, atau dengan kata lain yaitu bank yang tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Islam (Al-Qur'an dan Hadist). Dalam tata cara tersebut di jauhi praktek-praktek yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dari pembiayaan perdagangan.⁴⁷

Sistem bank berdasarkan prinsip syariah sebelumnya di Indonesia hanya dilakukan oleh bank syariah seperti bank muamalat indonesia dan BPR Syariah lainnya. Dewasa ini sesuai dengan Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 yang baru bank umum pun dapat menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah asal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.⁴⁸

Ada beberapa tujuan dari Perbankan Syariah. Diantara para ilmuwan dan para profesional Muslim berbeda pendapat mengenai tujuan tersebut :

- a. Menurut Kazarian di dalam bukunya yang berjudul *Handbook of Islamic Banking*, tujuan dasar dari perbankan syariah ialah menyediakan fasilitas keuangan dengan cara mengupayakan instrumen-instrumen keuangan (*financial instruments*) yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan norma-norma syariah. Menurut Kazarian, bank

⁴⁶ Kasmir, *Bank dan lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: RajaGrafindo,2014) hlm 25

⁴⁷ Malayu S.P.Hasibuan, *Dasar-dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2015) hlm 39

⁴⁸ *Ibid.* hlm 26

syariah berbeda dengan bank tradisional dilihat dari segi partisipasinya yang aktif di dalam proses pengembangan sosio ekonomis dari negara-negara Islam. Dikemukakan dalam buku itu, tujuan utama dari perbankan syariah bukan untuk memaksimalkan keuntungannya sebagaimana halnya dengan sistem perbankan yang berdasarkan bunga, tetapi lebih kepada memberikan keuntungan-keuntungan sosio ekonomi bagi orang-orang muslim.⁴⁹

- b. Sementara itu para bankir Muslim beranggapan bahwa peranan dari perbankan syariah adalah semata-mata komersial, dengan mendasarkan pada instrument-instrumen keuangan yang bebas bunag dan ditujukan untuk menghasilkan keuntungan finansial. Dengan kata lain, para bankir Muslim tidak beranggapan bahwa suatu bank syariah adalah lembaga social.⁵⁰

Sementara itu, dalam pasal 3 Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah menentukan tujuan dari perbankan syariah. Menurut pasal 3 undang-undang tersebut, perbankan syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dala rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat.

⁴⁹ Kazarian dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah: Produk-produk dan Aspek-Spek Hukumnya*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2014) Hlm 32

⁵⁰ *Ibid*, hlm 37

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama "PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV" dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.²⁶

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua

Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut.⁵¹

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.⁵²

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk

⁵¹ http://www.bankaceh.co.id/?page_id=82 (diakses pada tanggal 11 Juni 2019 pukul 16:00)

⁵² *Ibid.*, (diakses pada tanggal 11 Juni 2019 pukul 16:03)

Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar. Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010.

Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin

operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.⁵³

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan tanggal 19 September 2016, Bank memiliki 1 Kantor

⁵³ Ibid., (diakses pada tanggal 11 Juni 2019 pukul 13:06)

Pusat, 26 Kantor Cabang, 85 Kantor Cabang Pembantu, 15 Kantor Kas, 13 Payment Point, 2 Mobil Kas Keliling, serta 201 Gerai ATM Bank Aceh.

B. Makna Logo Bank Aceh Syariah



Gambar 1. Logo Bank Aceh Syariah

Bentuk dasar adalah sekuntum bunga Seulanga / Kenanga (Cananga Odorata / Canangium Odoratum) yang terkenal akan keharumannya, dengan model ukiran khas Aceh dengan 3 helai kelopak bunga yang mewakili; manajemen Bank Aceh, pemegang saham dan masyarakat Aceh dengan warna: kuning kehijauan – hijau muda – hijau sedang sebagaimana warna bunga kenanga; melambangkan sebuah pertumbuhan dan kemakmuran serta kesejahteraan masyarakat Aceh yang holistik dan menggambarkan dari semangat manajemen dan karyawan untuk terus berusaha melakukan pengembangan bank, dengan mengedepankan kemitraan sehingga mampu menjadi bank kepercayaan / kebanggaan masyarakat Aceh.

Bentuk elips seperti bulan sabit berwarna merah terbuka bagian atas dengan posisi miring adalah merupakan gambaran semangat Bank Aceh sebagai

wadah lembaga keuangan/perbankan yang membuka peluang informasi dan menampung aspirasi nasabah sebagai mitra sesuai dengan dinamika dan perkembangan zaman dengan tidak meninggalkan identitas kedaerahan dan kaidah yang islami.



Gambar 2. Logo Bank Aceh Syariah

Letak logo diantara tulisan Bank dan Aceh menggambarkan logo sebagai mediator antara manajemen Bank Aceh dengan masyarakat Aceh, tulisan Bank menggunakan jenis huruf Friz Quardata Regular sedang tulisan Aceh menggunakan jenis huruf Friz Quardata Bold dengan maksud untuk lebih memperlihatkan nama Aceh. Warna hijau tua (lebih tua dari logo sebelumnya) dimaksudkan bahwa Bank Aceh sudah dewasa sehingga lebih matang dalam setiap merencanakan program perbankan.⁵⁴

C. Visi dan Misi Bank Aceh Syari'ah

⁵⁴ http://www.bankaceh.co.id/?page_id=542 (diakses pada tanggal 12 Juni 2019 pukul 19:45)

1. Visi

Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.

2. Misi

Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada Karyawan.

3. Motto/ Corporate Image

Kepercayaan dan Kemitraan.

“Kepercayaan” adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dari Nasabah, Pemilik dan Masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.

“Kemitraan” adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara Bank dan Nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.⁵⁵

D. Ruang Lingkup Bidang Usaha

1. Tabungan Firdaus iB

⁵⁵ http://www.bankaceh.co.id/?page_id=98 (diakses pada tanggal 12 Juni 2019 pukul 19:55)

Salah satu produk tabungan Bank Aceh Syari'ah dimana pemilik dana memberikan kepercayaan penuh kepada Bank untuk mengelola dananya dengan pembagian nisbah yang telah disepakati sebelumnya.

2. Tabungan Sahara iB

Tabungan untuk mewujudkan pelaksanaan perjalanan ibadah haji dan umrah.

3. Tabungan Seulanga iB

a. Menggunakan Akad Mudharabah

b. Pada saat mengajukan aplikasi pembukaan rekening tabungan Seulanga.

c. penabung sekaligus mengajukan aplikasi fasilitas kartu ATM Seulanga.

Setoran awal pembukaan rekening tabungan seulanga sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) dan penyetoran selanjutnya sekurang kurangnya Rp. 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah)

d. Saldo Minimum Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah).

e. Penarikan tunai maksimal Rp. 20.000.000,- (Dua Puluh Juta Rupiah) per hari.

f. Transfer antar Bank dapat dilakukan maksimal Rp. 30.000.000,- (Tiga Puluh Juta Rupiah) per hari.

g. Nisbah hanya diberikan pada rekening tabungan dengan saldo Rp. 1.000.000,- (Satu Juta Rupiah) ke atas.

h. Biaya pengelolaan rekening tabungan bulanan Rp. 10.000,- (Sepuluh Ribu Rupiah).

i. Biaya pengelolaan kartu ATM Rp. 10.000,- (Sepuluh Ribu Rupiah).

j. Biaya penggantian kartu ATM Rp. 20.000,- (Dua Puluh Ribu Rupiah).⁵⁶

4. Deposito Sejahtera iB

Deposito iB Bank Aceh Syari'ah merupakan investasi berjangka waktu yang berdasarkan prinsip syari'ah dengan keuntungan bagi hasil yang optimal.

5. Giro Amanah iB

Sarana penyimpanan dana dalam bentuk mata uang rupiah pada Bank Aceh Syariah yang pengelolaan dananya berdasarkan prinsip syariah dengan akad Wadiah Yad Dhamanah, yaitu dana titipan murni nasabah kepada Bank yang dapat diambil setiap saat dengan menggunakan media Cheque dan Bilyet Giro.

6. Pembiayaan Konsumer iB

Pembiayaan dalam bentuk mata uang rupiah pada Bank Aceh Syariah menggunakan prinsip syariah dengan akad Murabahah, yaitu pembiayaan yang diberikan kepada seluruh anggota masyarakat dengan sistem jual beli. Dalam hal ini Nasabah sebagai pembeli dan Bank sebagai penjual, harga jual Bank adalah harga beli dari supplier ditambah keuntungan yang disepakati dan tercantum dalam akad.

7. Pembiayaan Usaha iB

Pembiayaan modal kerja atau investasi dengan menggunakan prinsip syari'ah untuk pengembangan usah, Akad mudharabah digunakan oleh

⁵⁶ Brosur PT. Bank Aceh Syari'ah Kantor Cabang. S.Parman Medan

bank untuk memfasilitasi pemenuhan kebutuhan permodalan bagi nasabah guna menjalankan usaha atau proyek dengan cara melakukan penyertaan modal bagi usaha atau proyek yang bersangkutan.

8. Bank Garansi iB

Bank Garansi merupakan salah produk jaminan pada Bank Aceh Syariah, yaitu Jaminan Pembayaran yang diberikan oleh Bank atas permintaan Nasabahnya, kepada pihak penerima jaminan dalam hal Nasabah yang dijamin tidak memenuhi kewajibannya kepada pihak penerima jaminan. Jaminan pembayaran yang berikan oleh Bank merupakan fasilitas non dana (Non Funded Facility) menggunakan akad Kafalah bil Ujrah.

9. Qard Beragun Emas iB (Gadai Emas)

Pembiayaan yang mana nasabah menyerahkan hak penguasaan fisik emas milik nasabah kepada bank untuk dijadikan sebagai agunan atas dana pembiayaan yang diterima.

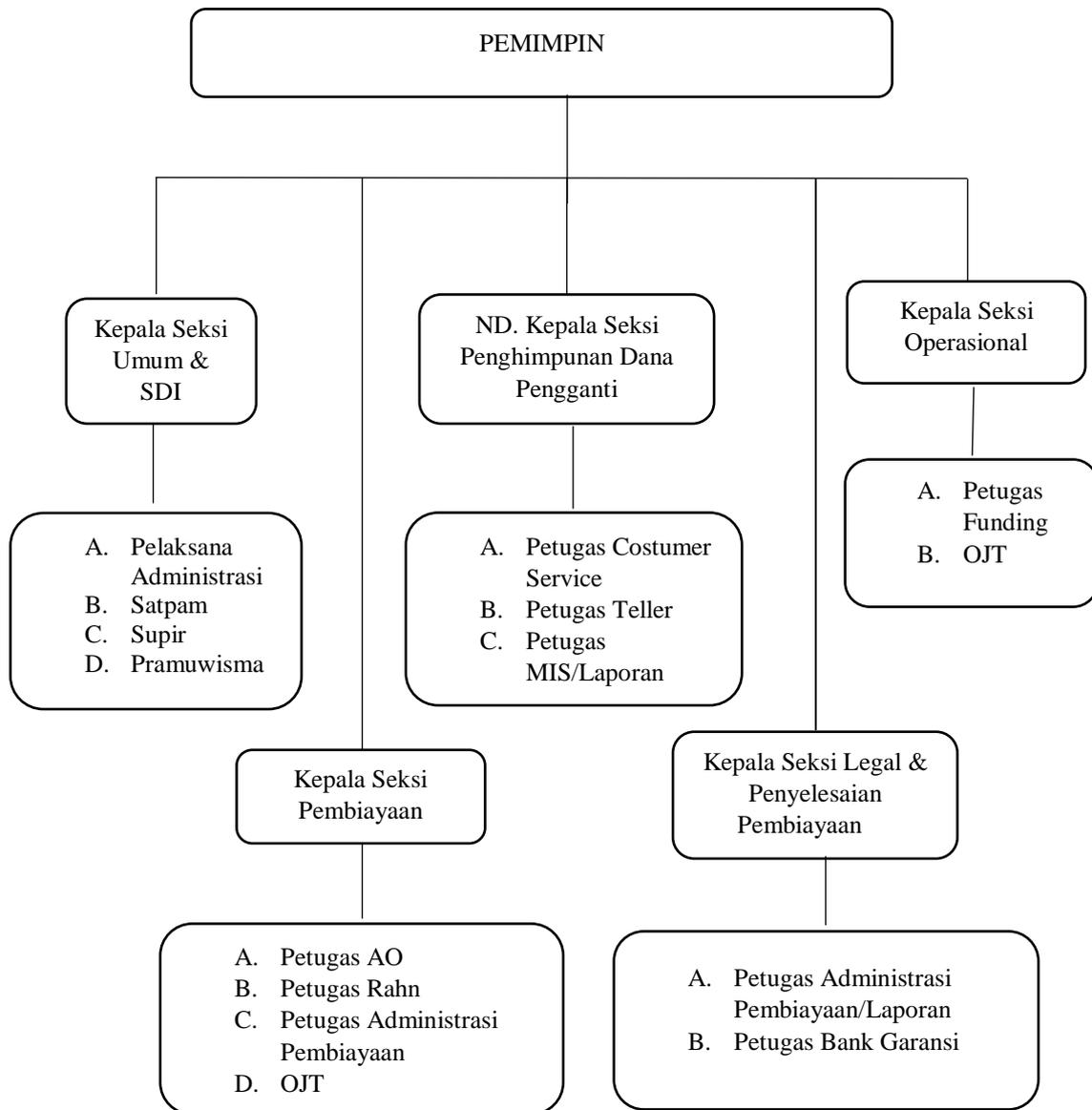
E. Lokasi Perusahaan

PT. Bank Aceh Syari'ah Kantor Cabang Medan yang terletak di Jalan S. Parman NO.3-3A Kota Medan Baru, Medan. Telp: (061)88814846, 88814847, Fax: (061) 88814848.

F. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran produk-produk Bank Aceh Syari'ah Kantor Cabang Medan ini termasuk sangat luas, mencakup beberapa daerah yang terletak di dalam maupun di luar kota Medan.

G. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3. Struktur Organisasi PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan

Berikut ini jumlah tenaga kerja yang beroperasi di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan⁵⁷ :

Pemimpin : 1 orang

⁵⁷ Data diambil dari PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan

Kepala Seksi Umum & SDI	: 1 orang
ND. Kepala Seksi Penghimpunan Dana	: 1 orang
Kepala Seksi Operasional	: 1 orang
Kepala Seksi Legal & Penyelesaian Pembiayaan	: 1 orang
Pelaksana Administrasi	: 2 orang
Petugas Funding	: 1 orang
Petugas Costumer Service	: 2 orang
Petugas Teller	: 1 orang
Petugas Mis/Laporan	: 1 orang
Petugas AO	: 1 orang
Petugas Rahn	: 1 orang
Petugas Administrasi Pembiayaan	: 2 orang
Petugas Bank Garansi	: 1 orang
Pramuwisma	: 2 orang
Satpam	: 1 orang
Supir	: 1 orang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan dan yang berlokasi di Jl S.Parman NO. 3-3A Kota Medan Baru, Medan. Penelitian ini dilakukana guna melihat penerapan etos kerja islami pada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui metode wawancara dan observasi. Wawancara tersebut dilakukan secara langsung dengan menemui narasumber yang telah ditunjuk langsung oleh pimpinan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan, sedangkan pada observasi yang peneliti lakukan secara langsung ke PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan yang dilakukan pada bulan Februari hingga Maret.⁵⁸

Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan, maka penerapan etos kerja islami secara umum baik. Namun, terdapat beberapa hal yang masih menjadi masalah pada etos kerja islami di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan, seperti beberapa masalah karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu hadir yang sudah diwajibkan.

Seperti biasa mulai dari hari senin s/d jum'at, karyawan wajjibkan hadir sebelum pukul 07:45. Tepat pukul 07:45, seluruh karyawan PT Bank Aceh

⁵⁸ Wawancara langsung dengan Ibu Rini Adlina selaku Kepala Seksi Umum & SDI PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan pada tanggal 24 Juni 2019 pukul 15:00

Syariah KC S.Parman Medan melakukan briefing pagi dimulai dengan doa bersama yang dibawakan oleh karyawan yang sudah ditentukan setiap harinya. Kemudian seluruh kepala seksi membacakan SOP masing-masing sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Setelah pembacaan SOP oleh masing-masing kepala seksi, karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman juga melakukan pelatihan standar layanan seperti kegiatan role playing guna menambah wawasan setiap karyawannya.

Namun, pada masalah kedisiplinan masih terdapat beberapa karyawan di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan yang kurang disiplin terhadap waktu sehingga tidak dapat mengikuti Briefing pagi & Doa bersama. PT Bank Aceh Syariah memberikan teguran kepada setiap karyawan yang tidak mengikuti Briefing pagi & Doa bersama. Teguran tersebut bisa berupa surat teguran atau pun pemotongan gaji/bonus.

Dapat penulis simpulkan bahwa, kedisiplinan menjadi pengaruh besar untuk meningkatkan kualitas terhadap etos kerja. Maka dari itu, disiplin harus lebih ditingkatkan lagi guna meningkatkan etos kerja yang baik pada karyawan di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan. Evaluasi juga menjadi hal penting agar setiap karyawan yang kurang disiplin waktu bisa sadar terhadap kesalahannya. Kurangnya disiplin terhadap waktu dapat membuat pengaruh buruk terhadap karyawan tersebut. Tidak datang tepat waktu atau terlambat absen akan dikenakan sanksi seperti pemotongan gaji bulanan.

Dikutip dari buku yang berjudul “Dari Etika Ke Spiritual Bisnis” penulis mengatakan perilaku atau akhlak telah diperaktikkan oleh generasi awal islam.

Sumber daya manusia yang memiliki akhlak akan mengerjakan dan menjalankan sesuatunya dengan baik dan ikhlas dan selalu membawa tuhan dalam setiap kegiatannya.⁵⁹

B. Prestasi Yang Diperoleh Karyawan Yang Memiliki Etos Kerja Yang Baik

Prestasi merupakan hasil atas usaha yang telah dilakukan seseorang atau kelompok dan dicapai dengan usaha yang dilakukannya. Setiap perusahaan akan memberikan suatu penghargaan kepada setiap karyawan yang berhasil meraih prestasi. PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil meraih suatu pencapaian yang memuaskan. Dalam penelitian ini, peneliti lebih memperdalam penghargaan yang diberikan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan kepada karyawan yang berhasil menerapkan etos kerja islami secara baik.

Karyawan yang dianggap memiliki etos kerja yang baik biasanya akan diberikan *rewards*, seperti :

1. Kenaikan gaji berkala
2. Kenaikan jabatan/grade berkala
3. Mendapatkan bonus tambahan
4. Mendapatkan sertifikat atau piagam yang menandakan bahwa karyawan tersebut berprestasi
5. Mendapat bingkisan/souvenir

⁵⁹ Azhari Akmal Tarigan, *Dari Etika Ke Spiritual Bisnis*, (FEBI Press, 2014), hlm 5

Selain *rewards* diatas, setiap karyawan yang berprestasi infonya akan di share diportal dan akan dilihat oleh kantor pusat sehingga karyawan tersebut akan dipromosikan untuk naik jabatan atau kenaikan grade berkala.

Adapun kriteria seorang karyawan yang pantas mendapatkan prestasi terhadap penerapan etos kerja islami yang baik, seperti :

1. Hadir tepat waktu
2. Dapat mengerjakan kerjaan tepat waktu
3. Dapat melebihi target yang telah ditentukan PT Bank Aceh Syariah KC

S.Parman Medan

C. Motivasi Yang diberikan Setiap Individu Kepada Individu Lain Agar Memiliki Semangat Untuk Meningkatkan Etos Kerja Menjadi Lebih Baik.

Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat membuat seseorang menjadi lebih baik lagi. Dorongan tersebut dapat berupa semangat yang diberikan kepada orang lain. Dalam setiap perusahaan akan terdapat karyawan yang memiliki etos kerja baik atau pun sebaliknya. Begitu juga yang terjadi di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan. Dalam keadaan tersebut, setiap karyawan akan saling memberikan semangat serta dorongan kepada karyawan lainnya agar dapat bekerja lebih baik lagi. Motivasi yang terjadi bukan hanya sekedar ucapan semangat atau dorongan, tapi bisa berupa saling bahu membahu mengerjakan suatu pekerjaan yang belum bisa terselesaikan oleh karyawan yang mengerjakannya.

Motivasi tidak hanya diberikan dari individu ke individu lain, tapi motivasi dari diri sendiri juga sangat dibutuhkan. Salah satu motivasi dari diri sendiri agar tetap bersemangat dalam meningkatkan etos kerja islami ialah selalu beribadah dan memohon doa kepada Allah SWT, selalu bersyukur walaupun sedang merasakan lelah atau kesulitan dalam bekerja.

Motivasi diberikan kepada setiap karyawan ke karyawan lainnya tanpa memandang jabatan. Setiap karyawan sudah semestinya saling memberikan dukungan. Hal tersebut berdampak baik bagi setiap karyawan, baik itu jabatan tertinggi hingga yang rendah dan juga akan berdampak baik untuk perusahaan. Karena setiap perusahaan yang baik terdapat karyawan-karyawan yang hebat.

Dikutip dari buku yang berjudul “Dari Etika Ke Spiritual Bisnis” penulis mengatakan motivasi harus muncul dari dalam diri manusia. Penggerak yang terbaik itu adalah jika ia muncul dari dalam diri sendiri. Manusia itu sendiri yang sebagaimana yang kerap dijelaskan oleh para filosofi, sebagai makhluk hidup, manusia ditentukan oleh keinginannya, hasrat, naluri, berpikir, kehendak bebas dan kesadaran mencirikan manusia sebagai makhluk hidup yang berbeda dengan makhluk hidup lainnya.⁶⁰

D. Strategi Yang dimiliki PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan Guna Meningkatkan Etos Kerja Islami Karyawan

Strategi yang digunakan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan untuk meningkatkan etos kerja islami karyawannya, yaitu :

⁶⁰ Azhari Akmal Tarigan, *Dari Etika Ke Spiritual Bisnis*, (FEBI Press, 2014), hlm 6

1. Memberikan jeda shalat dzuhur dan ashar dengan tepat waktu kepada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan
2. Melakukan kegiatan pengajian setiap bulannya. Pengajian wajib dihadiri setiap karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan.
3. Membuat kegiatan yang dapat menambah kekompakan dan mempererat setiap karyawan. Kegiatan tersebut yaitu kegiatan olahraga seperti golf, futsal, bulutangkis, sepeda motor dan subuh berjamaah. Kegiatan tersebut ialah kegiatan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan terkhusus pria.
4. Kegiatan perkumpulan ibu dharma wanita yang membahas hadist atau isi alquran.
5. Mendengarkan tausiyah yang diambil dari ceramah ustad. Tausiyah diadakan pada setiap jumat setelah briefing pagi & doa bersama.

E. Karyawan yang memiliki etos kerja kurang baik akan diberikan teguran atau sanksi tegas.

Teguran atau sanksi akan diberikan perusahaan dengan cara tegas kepada karyawan yang tidak dapat mengindahkan setiap peraturan yang telah dibuat. Karyawan yang memiliki etos kerja kurang baik maka akan diberikan teguran atau sanksi, seperti :

1. Memberikan teguran secara lisan

Jika kesalahan karyawan tersebut masih bisa ditangani, maka hanya akan diberikan teguran secara lisan oleh pimpinan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan.

2. Apabila teguran tidak diindah atau tidak digubris, maka akan mendapatkan teguran secara tertulis yang akan dikeluarkan oleh kantor cabang.

Jika teguran secara lisan tidak diindahkan atau mengulangi kesalahan yang pernah ia buat, maka akan diberikan teguran secara tertulis yang akan diberikan langsung oleh kantor cabang.

3. Apabila teguran diatas tidak dipatuhi, maka akan dilakukan teguran berupa surat yang dikeluarkan langsung dari kantor pusat.

Jika teguran yang berupa surat dari kantor cabang juga tidak dapat diindahkan, maka akan diberikan surat teguran yang dikeluarkan oleh kantor pusat.

4. Karyawan yang terlambat hadir dikantor dan tidak mengikuti briefing pagi & doa bersama, maka akan diberikan sanksi tegas berupa pemotongan gaji.

Karyawan yang tidak datang tepat waktu dan tidak ikut serta dalam briefing pagi & doa bersama, maka gaji bulanannya akan dipotong. Hal tersebut sudah menjadi ketentuan perusahaan.

5. Karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan bonus bulanan.

Jika terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan bonus.⁶¹

⁶¹ Wawancara langsung dengan Bapak Mirza selaku Pelaksana Administrasi PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan pada tanggal 24 Juni 2019 pukul 15:00

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan, maka penulis telah memberikan kesimpulan sebagai berikut :

Etos kerja adalah suatu kebiasaan yang diciptakan oleh setiap pribadi maupun kelompok, baik itu semangat atau pun kedisiplinan yang didasari oleh norma-norma tertentu sehingga mengakibatkan kebiasaan yang baik dan dapat menumbuhkan rasa semangat pada diri seseorang atau kelompok tersebut untuk menjadi lebih baik lagi.

Etos kerja Islami adalah semangat bekerja secara islami yang muncul pada diri seseorang atau sekelompok orang yang menjadi ciri khas yang baik yang didasari oleh keislaman dan aqidah yang muncul dari ajaran wahyu dan dapat menjadikan sikap hidup seseorang atau sekelompok orang tertentu lebih baik lagi.

Penerapan etos kerja Islami pada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan telah menjadi kewajiban yang sudah mendarah daging. Setiap karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan harus menerapkan etos kerja Islami secara mendalam. Adapun penerapan etos kerja Islami kepada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan seperti, setiap karyawan diwajibkan hadir tepat waktu agar dapat mengikuti Briefing pagi & Doa bersama yang setiap harinya wajib diikuti oleh setiap karyawan Bank, mengerjakan semua

pekerjaan dengan tepat waktu, karena dalam etos kerja Islami setiap karyawan tidak diperbolehkan untuk membuang-buang waktu dan pekerjaan tidak boleh ditunda-tunda, dalam bekerja harus mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan oleh PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan.

Jika seorang karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan tidak menaati setiap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan maka karyawan tersebut tidak layak mendapatkan penghargaan terhadap etos kerja Islami yang baik dan jika tidak menaati peraturan yang telah dibuat maka akan dikenakan sanksi berupa teguran jika kesalahan karyawan tersebut masih bisa ditangani, apabila teguran tidak diindah atau tidak digubris, maka akan mendapatkan teguran secara tertulis yang akan dikeluarkan oleh kantor cabang, jika teguran secara lisan tidak diindahkan atau mengulangi kesalahan yang pernah ia buat, maka akan diberikan teguran secara tertulis yang akan diberikan langsung oleh kantor cabang, apabila teguran diatas tidak dipatuhi, maka akan dilakukan teguran berupa surat yang dikeluarkan langsung dari kantor pusat, jika teguran yang berupa surat dari kantor cabang juga tidak dapat diindahkan, maka akan diberikan surat teguran yang dikeluarkan oleh kantor pusat, karyawan yang terlambat hadir dikantor dan tidak mengikuti briefing pagi & doa bersama, maka akan diberikan sanksi tegas berupa pemotongan gaji, karyawan yang tidak datang tepat waktu dan tidak ikut serta dalam briefing pagi & doa bersama, maka gaji bulanannya akan dipotong. Hal tersebut sudah menjadi ketetapan perusahaan, dan karyawan yang tidak

mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan bonus bulanan.

Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan mendapatkan suatu penghargaan dari perusahaan dan akan diberikan *rewards* dari perusahaan. *Rewards* tersebut dapat berupa bonus, kenaikan jabatan atau grade berkala, pemberian sertifikat atau piagam penghargaan, dan mendapat bingkisan atau souvenir yang sudah disiapkan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan penghargaan biasanya setiap karyawan harus memiliki semangat agar dapat bekerja secara ikhlas dan menumbuhkan sikap bekerja yang baik pula. Biasanya, motivasi dapat membuat seseorang menjadi lebih baik. Motivasi dari orang lain dapat membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam bekerja. Namun, motivasi dari diri sendiri juga harus ditumbuhkan untuk menyadarkan diri seseorang untuk bekerja dengan baik.

Motivasi dari karyawan ke karyawan lain juga sangat berpengaruh untuk mengembangkan etos kerja seseorang jadi lebih baik lagi. Saling memberikan motivasi serta saling membantu dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang belum terselesaikan termasuk motivasi juga. Hal tersebut bisa memicu setiap individu menjadi lebih bersemangat dan akan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Adapun Strategi yang digunakan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan untuk meningkatkan etos kerja islami karyawannya, seperti memberikan jeda shalat dzuhur dan ashar dengan tepat waktu kepada karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan, melakukan kegiatan pengajian setiap bulannya. Pengajian wajib dihadiri setiap karyawan PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman

Medan, membuat kegiatan yang dapat menambah kekompakan dan mempererat setiap karyawan. Kegiatan tersebut yaitu kegiatan olahraga seperti golf, futsal, bulutangkis, sepeda motor dan subuh berjamaah. Kegiatan tersebut ialah kegiatan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan terkhusus pria, kegiatan perkumpulan ibu dharma wanita yang membahas hadist atau isi alquran, dan mendengarkan tausiyah yang diambil dari ceramah ustad. Tausiyah diadakan pada setiap jumat setelah briefing pagi & doa bersama.

B. Saran-saran

1. Penerapan etos kerja Islami di PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan sudah baik, namun ada beberapa karyawan yang mungkin tidak menerapkannya.
2. PT Bank Aceh Syariah KC S.Parman Medan harus menindak lanjuti setiap karyawan yang tidak menerapkan etos kerja Islami secara baik.
3. Memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak dapat disiplin terhadap waktu dengan memberikan sanksi tidak hanya berupa teguran ringan saja agar karyawan yang tidak bisa disiplin akan sadar dengan kesalahannya

DAFTAR PUSTAKA

A.J Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004)

Anggi Budi Federika, “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertununan desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Ponorogo,” (Skripsi, UniversitasSanata Dharma, Yogyakarta, 2016)

Ayuk Wahdanfiari Adibah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” (Skripsi, IAIN Tulungagung, Tulungagung, 2014).

Azhari Akmal Tarigan, “Dari Etika Ke Spiritual Bisnis” (Medan : FEBI Press, 2014)

Djakfar Muhammad, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebur Plus, 2012)

Ginting, Desmon, *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*

Hafiduddin Dlidin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari’ah dalam Praktik*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2003 M.)

http://www.bankaceh.co.id/?page_id=82

http://www.bankaceh.co.id/?page_id=98

J Hotman Lumban Gaol, *Etos Bukan Mitos Menyebarkan Virus Etos* (Halibutongan Publishing, 2012)

Luth Thohir, *Antara Perut & Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*

- Muchtar A.F, Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan (Jakarta : PT Elex Media Komputindo KOMPAS GRAMEDIA, 2010)
- Moh Ali Azizi, Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi, (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005)
- Mardani, HukumBisnisSyariah
- Musa Asy'arie, Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat, (Yogyakarta: LESFI 1997)
- Manan, Abdul, Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama, (PT. Kharisma Putra Utama : 2012)
- Ruqaisyah Waris Masqood, Harta Dalam Islam, Lintas Pustaka Publisher, (Jakarta : 2003)
- Rina Sari Lubis, “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar” (Skripsi Minor UIN Sumatera Utara, Medan, 2018)
- Sudaryo Yoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, (ANDI : Yogyakarta : 2018).
- Sinamo, Jansen, Delapan Etos Kerja Profesional, (Jakarta: Institusi Mahardika, 2011)
- Tasmara Toto, Membudayakan Etos Kerja Islami (Jakarta: GemaInsani : 2002)