

SKRIPSI

**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN
LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL-HUSNAYAIN
TANGGUL ANGIN KANTOR KAS SIDOWARAS
KECAMATAN BUMI RATU NUBAN**

Oleh :

WULAN SUCIANI

NPM : 13104814



Jurusan : Ekonomi Syari'ah (ESy)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

METROLAMPUNG

1439 H/2018 M

SKRIPSI

**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN
LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL-HUSNAYAIN
TANGGUL ANGIN KANTOR KAS SIDOWARAS
KECAMATAN BUMI RATU NUBAN**

Oleh :

WULAN SUCIANI

NPM : 13104814

Pembimbing I : Wahyu Setiawan, M.Ag

Pembimbing II : Suraya Murcitaningrum, M.Si.

Jurusan : Ekonomi Syari'ah (ESy)

Fakultas : Syari'ah dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

METRO LAMPUNG

1439 H/2018 M

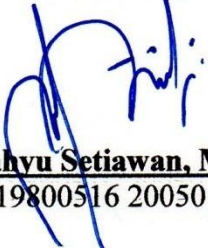
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN
LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL-
HUSNAYAIN TANGGUL ANGIN KANTOR KAS
SIDOWARAS KECAMATAN BUMI RATU NUBAN

Nama : Wulan Suciani
NPM : 13104814
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (ESy)

Telah kami setuju untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Pembimbing I



Wahyu Setiawan, M.Ag
NIP. 19800516 200501 1 008

Metro, 22 Januari 2018
Pembimbing II



Suraya Murcitaningrum, M.Si.
NIP. 19801116 200912 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: 0348 /In. 28.3 /D/PP. 00.9/02/2018

Skrripsi dengan judul: ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL-HUSNAYAIN TANGGUL ANGIN KANTOR KAS SIDOWARAS KECAMATAN BUMI RATU NUBAN, disusun oleh Wulan Suciani, NPM 13104814, Jurusan Ekonomi Syari'ah (ESy), telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Kamis, 25 Januari 2018.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua/Moderator : Wahyu Setiawan, M.Ag.

Penguji I : Nizaruddin, S.Ag, MH.

Penguji II : Suraya Murcitaningrum, M.Si.

Sekretaris : Imahda Khoiri Furqon. M.Si.



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



[Handwritten signature]

Widhiya Ninsiana, M.Hum

NIP. 19720923 200003 2 002

**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA
KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL HUSNAYAIN TANGGUL ANGIN
KANTOR KAS SIDOWARAS KECAMATAN BUMI RATU NUBAN**

ABSTRAK

Oleh:

WULAN SUCIANI

Etos kerja merupakan norma atau etika yang dijadikan pedoman manusia dalam bersikap dan betingkah laku. Semakin banyak lembaga atau organisasi yang tumbuh dan berkembang maka, seseorang harus memiliki sikap etos kerja yang baik sebagai pedoman dalam bekerja. Karena etos kerja ini merupakan hal yang bisa mendorong seseorang bekerja lebih semangat dan maksimal.

Pelaksanaan etos kerja yang dilakukan karyawan BMT Al-Husnayain dalam hal kedisiplinan belum sesuai dengan dengan etos kerja yang berlaku karena, masih banyak karayawan yang masih melanggar kedisiplinan kerja. Akan tetapi etos kerja karyawan dalam hal kejujuran, kedisiplinan, rasional, tanggung jawab sudah dilaksnakan karyawan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana etos kerja dan faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan BMT Al-Husnayain kantor kas Sidowaras Kecamatan Bumi Ratu Nuban. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field reaseach*) dengan pendekatan kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder, dimana sumber data primer diperoleh dari manager, karyawan, dan amggota BMT Al-Husnayain. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumentasi tentang permasalahan terkait. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Hasil penelitian yang diperoleh dari kesimpulan bahwa, pelaksanaan etos kerja karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah belum sesuai dengan etos kerja yang berlaku. Karena, masih adanya etos kerja karyawan yang masih dilanggar. Hal ini terlihat dari ketidakdisiplinan karyawan pada saat berangkat kerja, hal ini juga dipengaruhi tidak adanya kesadaran karyawan dalam hal kedisiplinan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WULAN SUCIANI
NPM : 13104814
Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 23 Januari 2018

Yang menyatakan



WULAN SUCIANI

MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٠﴾

Artinya :

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

HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas taufik hidayah dan inayahnya peneliti dapat menyelesaikan dalam rangka memenuhi tugas dan sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE). Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibu tercinta, yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi serta dukungan yang tulus tak kenal lelah sehingga saya dapat bertahan didalam menuntut ilmu dan dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak kakak ku tersayang Muryanto, Sumarti, Ngadino, Pujiati, Tukad Widodo, Supriyono, Eko Haryanto, Halimah, Siti, yang memberikan semangat serta motivasi untuk mencapai keberasilanku,
3. Sahabat sahabat tercinta ku Umi Kulsum, Sri Miati, Endang Lestari, Dyah Husnawati dan teman-teman ekonomi Syariah angkatan 2013 yang senantiasa memeberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Almamter kebanggaanku IAIN Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukursaya panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, peneliti dapat menyelesaikan tugas pembuatan skripsi yang berjudul “Etos Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah di BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras Kecamatan Bumi Ratu Nuban” dengan lancar.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam menyusun skripsi ini, terlebih kami ucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro Lampung.
2. Dr. Widhiya Ninsia, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
3. Rina El Maza, S.H.I.,M.S.i selaku ketua jurusan ekonomi syariah
4. Wahyu Setiawan, M.Ag Selaku pembimbing pertama yang telah banyak membantu sehingga pembuatan skripsi ini dapat berjalan lancar.
5. Surya Murcita Ningrum, M.S.i selaku pembimbing ke dua yang telah memberi kesempatan dan memfasilitasi kepada peneliti sehingga skripsi ini bisa selesai dengan lancar.
6. Bapak dan Ibu dosen serta para karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, yang telah memberikan ilmu pengetahuan sarana dan prasarana selama menempuh pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
7. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang membantu pembuatan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan peneliti pada khususnya, peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu peneliti menerima saran dan kritik yang bersifat membangun demi perbaikan kearah kesempurnaan. Akhir kata peneliti sampaikan terimakasih.

Metro, 22 Januari 2018



Wulan Suciani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
ORISINALITAS PENELITIAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Pertanyaan Penelitian	9
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
D. Penelitian Relevan	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja	13
1. Pengertian Etos Kerja	13
2. Konsep Etos Kerja dalam Islam	14
3. Prinsip-Prinsip Etos Kerja Dalam Islam	17
4. Dasar Hukum Etos Kerja Dalam Islam	18
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	20
6. Etos Kerja Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan.....	23
B. Kinerja Karyawan.....	26
1. Pengertian Kinerja Karyawan	26
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
C. Lembaga Keuangan	27
1. Pengertian Lembaga Keuangan	27
2. Dasar Hukum Lembaga Keuangan	28
3. Bentuk Lembaga Keuangan Syari'ah	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Sifat Penelitian	35
C. Sumber Data	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras	42
B. Etos Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras	62
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing skripsi
2. Surat keterangan bebas pustaka
3. Outline
4. Alat Pengumpul Data
5. Kartu bimbingan skripsi
6. Surat tugas
7. Surat izin Reasearch
8. Daftar riwayat hidup
9. Dokumentasi (foto)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu perintah Allah yang harus dilakukan oleh manusia dalam kehidupannya.¹ Bekerja adalah segala aktivitas yang mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani, dan didalam mencapai tujuan tersebut harus berupaya dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian kepada Allah SWT.²

Demi memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat secara seimbang agama Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Ibadah adalah merupakan perintah-perintah yang harus dilakukan oleh umat Islam yang berkaitan langsung dengan Allah SWT dan telah ditentukan secara terperinci tentang tata cara pelaksanaannya. Sedangkan amal shaleh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, dimana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara serta bagi agama Islam itu sendiri.

Islam sangat menghendaki terjadinya peningkatan dalam kehidupan. Perubahan demi perubahan harus di upayakan secara maksimal

¹ Enizar. *Hadis Ekonomi*.(Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), h.3

² Muhammad, *Paradigma Dan Aplikasi Ekonomi Syariah*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h.71

sehingga hasilnya pun bisa maksimal. Itulah sebabnya Islam menganjurkan umatnya berkerja keras demi perbaikan hidupnya.

Kerja keras atau dengan kata lain yang dinamakan etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Maka dari itu agama Islam memberikan perhatian yang besar terhadap kerja keras. Karena dengan kerja keras atau etos kerja kebahagiaan dunia dan akhirat dapat diraih.

Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata, sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja.³

Etos kerja memiliki tiga dasar yaitu :

1. Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan.
2. Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kemampuan untuk mmberikan pelayanan kepada masyarakat.⁴

Orang yang memiliki etos kerja, akan terlihat ketika berkerja ia memiliki keinginan untuk menjunjung mutu pekerjaan bukan sekedar bekerja memenuhi tugas dan kewajiban.

Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk

³ Jusmaliani, dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.69

⁴ Enizar. *Hadis Ekonomi*. h. 2

memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Etos kerja Islam tidak hanya dibutuhkan untuk karyawan perusahaan saja, tetapi etos kerja Islam juga juga dibutuhkan untuk lembaga keuangan. Lembaga keuangan merupakan tumpuan bagi para pengusaha untuk mendapatkan tambahan modalnya melalui mekanisme kredit dan menjadi tumpuan investasi melalui mekanisme saving⁵. Dan perkembangan lembaga keuangan baik konvensional maupun syari'ah yang sangat pesat, hampir di setiap daerah terdapat lembaga keuangan syari'ah salah satunya *Baitul Mal Wat Tamwil* atau sering disebut BMT.

Baitul Mal Wal Tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa at-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan ekonominya.⁶

BMT memiliki peran umum yaitu melakukan pembiayaan dan pendanaan yang berdasarkan sistem syari'ah. Peran ini menegaskan arti penting prinsip-prinsip syari'ah dalam kehidupan ekonomi masyarakat.⁷

⁵ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004) h.51

⁶ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wal Tamwil*, (Bandung, CV Pustaka Setia, 2013) h.23

⁷ Heri Sudarsono, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syari'ah Deskripsi Dan Ilustrasi*, Ed IV (Yogyakarta: Ekonesia, 2012), Cet Ke 9, h.112

Etos kerja Islam sangat dibutuhkan untuk menunjang kerja karyawan. Kenapa etos kerja Islam harus dilakukan pimpinan terhadap bawahan hal ini disebabkan beberapa alasan, yaitu :

1. Karena pimpinan yang membagi bagi perkerjaajn kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Kerena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahan.⁸

Untuk mencapai sebuah kesuksesan BMT tentunya harus menganut konsep etos kerja Islami, mengingat bahwa lembaga ini merupakan lembaga yang oprasinya menggunakan basis syariah. Jika terdapat beberapa BMT tidak memiliki konsep tersebut maka tidak heran lembaga tersebut akan mengalami kerugian akibatcara kerja yang kurang baik.

BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin merupakan salah satu BMT yang sedang berkembang dan selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada anggota. Keunggulan yang diberikan oleh pihak BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin ini tidak saja terlihat dari produk dan hadiah yang di tawarkan kepada anggota, namun juga meliputi mutu dan kualitas karyawan yang bertugas melayani anggota dengan profesional dan amanah.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) *Al-*

⁸ Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2000) h.216

Husnayain Tanggul Angin beralamatkan di Sidowaras Kec. Bumiratu Nuban Kab. Lampung Tengah, berdirinya *Husnayain* berdasarkan badan hukum, adalah pada tanggal 30 Agustus 2011, dengan Nomor; No. 27/BH/X.2/IX/2011.⁹

Pendirian KJKS BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin didorong oleh mewujudkan sumber dana untuk membiayai panti asuhan Nurul *Husnayain*, membina usaha kecil menengah agar bisa mengembangkan usahanya dengan dukungan permodalan dan binaan dari KJKS BMT *Husnayain*, membantu terbentuknya lapangan kerja, dan menjauhkan anggota dan masyarakat dari jeratan rentenir.

Guna menghadapi persaingan dalam bidang lembaga keuangan bank maupun non bank, maka KJKS BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dan kualitas kerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pengembangan karyawan yang efektif.

Kinerja terbaik dapat ditentukan oleh tiga faktor yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja.¹⁰ Namun tidak hanya ketiga faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi sikap disiplin yang tinggi.

Melayu SP Hasibuan mengatakan bahwa tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mewujudkan tujuannya, jadi

⁹ *Sejarah Berdirinya BMT Husnayain*, Dukumen, 2011, h.1

¹⁰ Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefulloh, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, Kencana, 2006) h. 235

disiplin adalah kunci untuk mencapai tujuan.¹¹ Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah.

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen atau nasabah tergantung pada etos kerja pelayanan atau tingkat kinerja seorang karyawan. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik. Akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil pekerjaan (kinerja) yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal dan penurunan laju pertumbuhan yang akan didapatkannya. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan dengan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja karyawan.

Melihat realita perkembangan perbankan yang sangat kompetitif, menuntut para karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi baru dengan menggunakan etos kerja Islam yang harus dilakukan oleh karyawan perbankan syari'ah khususnya KJKS BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin, agar para anggota berminat untuk menggunakan produk atau jasa-jasa Lembaga Keuangan Syari'ah (LKS) atau merekrut para

¹¹ Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.194

anggota yang ada pada Bank Konvensional supaya berpindah pada KJKS BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin.

BMT *al-Husnayain* Tanggul Angin melakukan pengarahan etos kerja Islam setiap kerja yaitu saat brifing pagi dan sore, hal ini dilakukan agar para karyawan mengetahui kinerjanya baik atau tidak dalam satu hari berkerja. Selain itu motivasi etos kerja yaitu setiap 1 bulan sekali BMT melakukan pelatihan baik karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan tersebut diberlakukan untuk semua karyawan BMT.¹²

Berdasarkan pra survei dan wawancara dari bapak Budi selaku karyawan BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin Kondisi karyawan pada BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti qultum pagi/siang, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.¹³

Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi yang di rasa kurang mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi kurangnya peralatan kerja, tempat kerja yang sempit, peletakan barang yang kurang rapi. Hal ini membuat kinerja karyawan menurun, apabila ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak pada pelayanan anggota.

¹² Supriyono, Manager Bmt *Al-Husnayain* Tanggul Angin, Wawancara, Pada Tanggal 12 April 2017

¹³ Budiono, Karyawan BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin, Wawancara, Tanggal 11 April 2017

Kondisi tersebut merupakan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu menciptakan suatu kondisi atau etos kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja karyawan, mengingat bahwa motivasi dan kompetensi pegawai pada BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, misalnya, keterlambatan masuk kerja, tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target, dan sering terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka pengaruh etos kerja Islam pada karyawan BMT sangatlah menarik untuk diteliti dengan mengkaitkan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan menerapkan etos kerja Islam pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sebagaimana untuk diterapkan pada KJKS BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syari'ah Islam.

Adanya pelaksanaan etos kerja pada KJKS BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Etos Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah Di BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras Kecamatan Bumi Ratu Nuban”.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan oleh peneliti diatas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana etos kerja karyawan dalam pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari pertanyaan penelitian diatas maka peneliti mengadakan penelitian sebagai berikut :

- a. Mengetahui etos kerja Islam karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin.
- b. Mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja Islam karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin.

2. Manfaat

Manfaat penelitian adalah apabila penelitian ini dapat dilaksanakan dan permasalahannya dapat terjawab dengan baik maka hasil penelitian ini setidaknya-didaknya diharapkan berguna baik secara teoritis maupun praktis.

- a. Secara teoritis sebagai wahana untuk memperkaya khazanah keilmuan dibidang Ekonomi Syariah terutama terkait etos kerja dalam pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah.
- b. Secara praktis diharapkan dapat berguna dan sebagai bahan masukan bagi karyawan BMT untuk melakukan etos kerja dan disiplin kerja dengan baik.

D. Penelitian Relevan

Ada beberapa skripsi yang mengangkat dengan tema tentang etos kerja. Peneliti mengumpulkan skripsi tersebut melalui media internet dan perpustakaan kampus IAIN Metro Lampung, yaitu sebagai berikut.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari media internet peneliti menemukan beberapa kumpulan skripsi dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta” oleh Annidjatuz Zahra mahasiswa UIN Sunan Kalijga , yaitu dengan permasalahan belum adanya pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta, dalam hal ini peneliti menitik beratkan perhatiannya terhadap kebutuhan non fisik karyawan sebagai salah satu bagian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan bagaimana mengembangkan tingkat pemahaman dari kondisi spiritual karyawan tersebut dalam memahami etos kerja Islami. Perbedaan antara skripsi diatas dengan skripsi yang peneliti teliti terletak pada fokus

permasalahan skripsi diatas membahas pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Pembahasan yang dikemukakan oleh Muhhammad Zulham mahasiswa Universitas Sumatra Utara Medan dengan judul “Analisis Pengaruh budaya Organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai fakultas ekonomi Universitas Sumatra Utara Medan”. Permasalahan dalam skripsi ini adalah tidak ada disiplin kerja dalam fakultas ekonomi, dan pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai rutinitas. Skripsi ini membahas tentang disiplin kerja dan pengaruh budaya organisasi terhadap fakultas tersebut.¹⁵

Perpustakaan IAIN Metro Lampung peneliti menemukan skripsi yang berjudul “Etos Kerja Pedagang Di Pasar Sekampung Kabupaten Lampung Timur Tahun 2009” oleh Profesti Cadika Eka Yanti mahasiswa IAIN Metro Lampung. Permasalahan dalam skripsi ini adalah rendahnya etos kerja pada para pedagang setelah terjadi kebakaran, lambannya tingkat perkembangan pasar, banyak pedagang yang mengeluh keterbatasan modal. Skripsi ini membahas faktor apa saja yang menyebabkan menurunnya etos kerja pada pedagang pasar Sekampung.¹⁶

¹⁴ Annidjatus Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*, skripsi (Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga, 2015). Tidak dipublikasikan

¹⁵ Muhhammad Zulham, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara Medan*, Skripsi (Medan, Universitas Sumatra Utara Medan, 2014). Tidak dipublikasikan

¹⁶ Profesti Candika Yanti, *Etos Kerja Pedagang Di Pasar Sekampung Kabupaten Lampung Timur Tahun 2009*, Skripsi (Metro, Stain Jurai Siwo Metro, 2010). Tidak Dipublikasikan

Pembahasan juga dikemukakan oleh Septa Tia Wulandari mahasiswa STAIN Jurai Siwo Metro dengan judul “Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja pada Karyawan KJKS BMT L-Risma Kantor Cabang Pekalongan”. Permasalahan pada skripsi ini adalah kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam BMT, dan banyaknya karyawan yang baru lulus atau *fres gradute* sehingga pengalaman kerja mereka belum memadai dan hanya menguasai teori.¹⁷

Berdasarkan semua skripsi judul yang peneliti teliti lebih mirip skripsi Septa Tia Wulandari, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada pembahasan etos kerja, tetapi peneliti akan membahas secara khusus tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan BMT Al-Husnayain Tanggul Angin. Peneliti berharap mampu mencapai tujuan yang peneliti harapkan.

¹⁷ Septa Tia Wulandari, *Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja pada Karyawan KJKS BMT L-Risma Kantor Cabang Pekalongan*, Skripsi (Metro, STAIN Jurai Siwo Metro, 2015). Tidak Dipublikasikan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Ethos berasal dari bahasa Yunani yang berarti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang suatu golongan atau suatu bangsa.¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Ethos* adalah pandangan hidup dari suatu golongan sosial, sifat, nilai, aturan yang memberi watak suatu golongan sosial dalam masyarakat.² Sedangkan kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.³

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.⁴ Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota organisasi.⁵

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja

¹ Enizar, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.2

² Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), h.2

³ *Ibid.*,

⁴ Srijanti, Dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Edisi 2, Cet 2, h.141

⁵ Edy Sutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2009) h.105

menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan termasuk di dalam nya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku di pengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat di pahami bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih kerja yang optimal.

2. Konsep Etos Kerja Dalam Islam

Manusia adalah makhluk pekerja, dengan bekerja manusia akan mampu memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan. Karena itu, bekerja adalah kehidupan. Sebab melalui pekerjaan itulah, sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatan hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmaniah maupun rohaniah, dunia dan akhirat. Namun bekerja tanpa dilandasi dengan semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-sia atau tidak bernilai. Inilah yang biasa dikenal dengan istilah “Etos Kerja”.⁶

Etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh asset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dari dirinya sebagai hamba Allah yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), h.28

bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain bahwa hanya dengan berkerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁷

Menurut Ismail Yusanto etos kerja Islam adalah aktifitas kerjanya itu dalam Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, dan hasil usaha yang di peroleh seorang muslim dari kerja kerasnya di nilai sebagai penghasilan yang mulia.⁸

Menurut Nurcholish Madjid etos kerja dalam Islam adalah hasil dari suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh ridho Allah SWT.⁹

Berdasarkan uraian di atas bahwa etos kerja dalam Islam erat kaitannya dengan nilai-nilai keimanan dan ibadah untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan untuk mencapai ridho Allah SWT.

Berikut ini adalah etos kerja Islam yang di lakukan Rasulullah SAW yaitu sebagai berikut:

a. Berkerja Sampai Tuntas.

Adalah pekerjaan tersebut dapat di selesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input dan bahan baku yang di gunakan dalam berkeraj juga effisien dan semua tersebut dapat di lakukan apabila semua proses perkerjaan direncanakan dengan baik dan di

⁷ *Ibid*, h.15

⁸ Muhammad Ismail Yusanto, *Menggegas Bisnis Islam*, (Depok: Gema Insani, 2008), h.114

⁹ Gadeng Tarmizi, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Nomor 1 Jurnal Mentari, 2009. h.5

laksanakan dengan baik dengan dukungan pengetahuan, keterampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Bekerja dengan Iklas

Bekerja dalam konteks Islam harus di maknai sebagai bekerja keras dengan cerdas dan ikhlas. Pekerjaan akan dapat di selesaikan dengan rapi, tuntas, apabila dalam bekerja menggunakan strategi bekerja dengan mengkombinasikan antara potensi akal atau hati yang ikhlas sebagai upaya meraih pertolongan.

c. Bekerja dengan Jujur

Bekerja dengan jujur dapat di artikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berhianat dan di percaya dalam ucapan dan perbuatan.¹⁰

Menurut Srijanti etos kerja islam yang dilakukan Rasulullah adalah sebagai berikut:

a. Bekerja Menggunakan Teknologi

Dapat di artikan dalam melakukan pekerjaan menggunakan benda atau alat yang di kembangkan manusia untuk memenuhi segala macam kebutuhan hidupnya.

¹⁰ Ibid.,

b. Berkerja dengan Kelompok

Melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama dengan orang lain atau beberapa orang lain.

c. Bekerja Keras

Bekerja dengan penuh semangat dan penuh motivasi.

d. Bekerja Sebagai Bentuk Pelayanan

Pelayanan merupakan sebagai bentuk usaha yang melayani kebutuhan orang lain, cara memulai bekerja dengan melayani adalah sebagai berikut: memandang mulia pekerjaan dan bekerja dengan niat yang ikhlas dalam rangka ibadah kepadah Allah, mengetahui keinginan dari pelanggan yang di layani, dan mngetahui tingkat kepuasan konsumen.¹¹

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa etos kerja islam yang dilakukan Rasulullah adalah bekerja dengan tuntas, jujur, ikhlas, berkerja dengan menggunakan teknologi, bekerja dengan kelompok, bekerja sebagai bentuk pelayanan.

3. Prinsip-Prinsip Etos Kerja Dalam Islam

a. Kerja Adalah Ibadah

Niatlah dalam kerjamu sebagai ibadah, pengabdian kepada Allah. Maka, pekerjaanmu akan sukses di dunia maupun akhirat.

b. Kerja Adalah Amanah

Kita dilahirkan di bumi tidak lain karena sebuah tugas yang harus kita emban dengan amanah.

c. Kerja Adalah Amal Saleh

Manusia terdiri dari berbagai lapis dimensi. Salah satunya, raga dan rohani. Maka, bekerjalah dengan orientasi untuk beramal saleh

¹¹ Srijanti, Dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, h.141-151

kepada sesama manusia, baik itu menafkahi istri, anak maupun orang yang membutuhkan.

- d. Kerja Keras Harus Halal
Agama Islam sangat jelas mewajibkan setiap Muslim untuk bekerja dari segala sesuatu yang halal, dari keringat yang halal.
- e. Hindari Hal yang Diharamkan Allah
Anda tentu tahu, apa pekerjaan yang diharamkan Allah. Misalnya menjual diri, mencuri, menipu.
- f. Hindari Unsur Maysir, Ghoror, Riba dan Batil
Dalam Islam, kerja keras harus halal, kembali pada poin di atas. Untuk itu, unsur-unsur yang diharamkan, seperti maysir, ghoror, riba dan batil tidak diperbolehkan.
- g. Serahkan Pekerjaan Pada yang Cakap
Seorang ahli, layak disertai sebuah pekerjaan dengan gaji yang sesuai. Karena, dia punya kecapakan di bidangnya yang layak dihargai.
- h. Hak Pekerja Harus Dipenuhi
Hak-hak seorang pekerja harus dipenuhi, janganlah dikurangi, karena itu wajib atau fardhu hukumnya. Saat ini, banyak manajer atau atasan yang menyunat gaji karyawan dengan alasan membelikan pakaian, sepatu.
- i. Belanjakan Harta dari Kerja dengan Baik
Kalau sudah bekerja keras dan mendapatkan harta, belanjalah sesuai kebutuhan, hindari sifat boros tanpa ada manfaat. Sebab, boros adalah sifat syetan.
- j. Bayar Zakat
Kerja keras dari sebuah etos kerja yang baik akan sia-sia bila kita tidak membayar zakat sesuai dengan perintah Allah.¹²

4. Dasar Hukum Etos Kerja Dalam Islam

a. Al-Qur'an

Dasar hukum yang digunakan dalam etos kerja yaitu Al-Qur'an. Didalam Al-Qur'an etos kerja disebutkan secara beringin perintah melaksanakan shalat, seperti dalam QS Al-Jumu'ah {62}: 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

¹² Muhammad Irham, Etos Kerja dalam Perspektif Islam, Jurnal Substantia, Volume 14 No.1, 2012, h.16

*Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*¹³

(Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian dimuka bumi) perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh (dan carilah) dengan ingatan (sebanyak-banyaknya supaya kalian beruntung) yakni memperoleh keberuntungan. Pada hari Jum'at Nab saw berkutbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukullah genderang menyambut sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar masjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya 12 orang saja yang masih tetap bersama Nabi Muhammad SAW. Ayat diatas dapat dipahami bahwa seorang muslim harus bekerja keras dan mencari rezeki dengan dalih karena sibuk beribadah atau tawakal kepada Allah sebab langit ini tidak akan mencurahkan hujan emas dan perak.¹⁴ Manusia dituntut untuk selalu berusaha memenuhi kebutuhannya tanpa mengandalkan orang lain apalagi mengharapkan sedekah.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa seorang muslim dituntut untuk bekerja keras dalam mencari rezeki dengan cara memperkuat ibadahnya.

b. Hadist

Dari Zubair bin Awwam r.a., dari Nabi SAW., bersabda :

¹³ Departemen Negara RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), h.422

¹⁴ Yusuf Qardawi, *Halal Dan Haram Dalam Islam*, Diterjemahkan Oleh Mu'ammal Hamidy, (Surabaya: PT Bina Ilmu), h.169

عَنِ الزُّبَيْرِ بْنِ الْعَوَّامِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِيَ بِحُرْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَعْرِهِ فَيَبِيعَهَا فَتَكْفِيَ اللَّهَ بِهَا وَجَعَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ.¹⁵

Apabila kamu menyiapkan seutas tali, lalu pergi mengikat kayu dipunggungnya lalu dijualnya, dan Allah memberi kecukupan bagi keinginannya, itulah yang lebih baik bagi nya daripada ia meminta-minta kepada orang banyak, di beri ataupun tidak (hadis bukhari muslim).

Makna hadis diatas adalah Rasulullah SAW menganjurkan untuk kerja dan berusaha serta makan dari hasil keringatnya sendiri, bekerja dan berusaha dalam Islam adalah wajib, maka setiap muslim dituntut bekerja dan berusaha dalam memakmurkan hidup ini. Selain itu, jika mengandung anjuran untuk memelihara kehormatan diri dan menghindarkan diri dari perbuatan meminta minta. Karena, Islam sebagai agama yang mulia yang telah memerintahkan untuk tidak melakukan pekerjaan yang hina.

Manusia dalam mencari rezeki harus mengenal ketekunan dan keuletan. Rasulullah memerintahkan mereka bekerja dengan kemampuan kerja dan memberinya dorongan agar tidak merasa lemah dan mengharap belas kasihan orang lain.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Klasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah faktor eksternal dan internal, yaitu :

a. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja adalah :

1) Agama

¹⁵ Al-Imam al-Bukhary, *Terjemah Hadis Shahih Bukhari* Jilid I, II, III, & IV, (Bandar Baru Sri Petaling: Klang Book Center, 2009) h.129

Etos kerja yang rendah secara tidak langsung di pengaruhi oleh rendahnya kualitas agama dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Kualitas etos kerja di tentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bila sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat yang di pengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras dengan penuh.¹⁶

4) Kondisi Lingkungan atau Geografis

Etos kerja yang dapat muncul di karenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat

¹⁶ Nurwahidin, *Memaknai Kembali Eskatologi dan Semangat Etos Kerja Islami*, Volume 9, Nomor 1, 2009, h.5

mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.¹⁷

b. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat di pisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

2) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat di pengaruhi oleh ada atau tidaknya sruktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memilki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja, maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri.¹⁸

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi etos kerja adalah

¹⁷ Sundari, *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Inforamsi Terhadap Kinerja Pegawai STIE AUB Surakarta*, Volume 2, Nomor 3, h.7

¹⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h.29

agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan dipengaruhi atau menentukan pola hidup bagi para penganutnya, sehingga agama dapat mempengaruhi etos kerja secara tidak langsung. Etos kerja harus di mulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan Negara. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu tinggi di sertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Etos Kerja Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan

Etos kerja yang tinggi sebaiknya juga harus di miliki oleh setiap karyawan karena setiap lembaga keuangan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak lembaga keuangan akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap lembaga keuangan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap lembaga keuangan harus memiliki etos kerja. Etos kerja dalam lembaga keuangan adalah sebagai berikut:

a. Disiplin atau Tepat Waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap

peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

b. Kejujuran

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus dicapai secara wajar tanpa merugikan orang lain. Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut di perbaiki secara terus-menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong dan menipu.

c. Tanggung Jawab

Semua masalah di perbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab. Baik kebahagiaan maupun kegagalan.¹⁹

Menurut Biatna Dulber etos kerja dalam lembaga keuangan adalah sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Kerja keras yaitu mengerahkan segenap daya dan kemampuannya ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

¹⁹ Anoraga Birawa, *Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, Jurnal Ekonomi Syariah dan Teori*, Volume 1, Nomor 1, H.9

2. Rasional

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen secara umum yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol, dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi.²⁰

Etos kerja yang berkualitas harus dihasilkan lembaga keuangan, yang secara fundamental wajib dipengaruhi oleh karakter kerja organisasi melalui visi, misi, etika, budaya, serta cara berpikir dan bertindak yang berkualitas dari pendiri, pimpinan, dan karyawan. Karakter lembaga keuangan harus selalu diperkaya dengan nilai-nilai baru, agar etos kerja selalu bisa menjadi lebih dinamis dan kreatif dalam menjawab tantangan baru.

Etos kerja harus menjadi disiplin yang mengarahkan setiap sumber daya manusia lembaga keuangan untuk mengembangkan cara-cara kerja yang efektif, kreatif, sinergik, produktif, dan beretika, dalam semangat dan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada para stakeholder. Oleh karena itu, sejak awal pimpinan lembaga keuangan harus membangun perasaan tanggung jawab dalam wujud integritas yang tinggi di dalam organisasi, dan memotivasi setiap pimpinan dan karyawan untuk patuh pada panduan

²⁰ Biatna Dulber, *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Factor Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan yang telah Menerapkan SNI*, volume 9 nomor 3.2007, h.4

etika bisnis, peraturan, kebijakan, sistem, dan semangat organisasi dalam meraih sukses.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.²¹

Menurut Erwin kinerja adalah prestasi kerja.²² Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata atau prestasi kerja yang ditampilkan setiap karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Muryanto kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target atas sasaran kriteria yang telah disepakati.²³

Pengertian di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal menurut tipe faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

²¹ Veithzal Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h.309

²² Erwin A. Koetin. *Suatu Pedoman Investasi Dalam Efek di Indonesia*, (Jakarta Derpatemen Keuangan Republik Indonesia, 1994) h.107

²³ Susilo Maryanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE UGM)

- a. Faktor baik dipengaruhi oleh dua faktor :
 - 1. Internal (pribadi), yang meliputi kemampuan tinggi dan kerja keras.
 - 2. Eksternal (lingkungan), yang meliputi pekerjaan yang sulit, nasib buruk, rekan kerja dan pimpinan yang baik.
- b. Faktor jelek dipengaruhi oleh dua faktor :
 - 1. Internal (pribadi), meliputi kemampuan rendah dan upah sedikit.
 - 2. Eksternal (lingkungan), meliputi pekerjaan yang sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif dan pimpinan yang tidak simpatik.²⁴

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor yaitu faktor baik dan buruk, dalam faktor baik terdapat dua faktor yang lebih mengerucut yaitu internal dan eksternal begitupun dalam faktor buruk.

C. Lembaga Keuangan Syariah

1. Pengertian Lembaga Keuangan

Lembaga keuangan menurut Dahlam Siamat adalah suatu badan usaha yang kekayaannya terutama dalam bentuk asset keuangan (*Financial Asset*) atau tagihan misalnya saham, obligasi, di banding asset riil misalnya gedung, peralatan, dan bahan baku.

Menurut surat keputusan menteri keuangan Republik Indonesia No. 729 tahun 1990 tentang lembaga keuangan di beri

²⁴ A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Perfromce*, (Jakarta: Efek Media Koputindo, 1999), h.33

batasan sebagai semua badan yang kegiatannya di bidang keuangan, melakukan penghimpunan dan penyaluran dana pada masyarakat terutama guna membiayai investasi perusahaan.²⁵

Jadi lembaga keuangan adalah badan usaha yang mengumpulkan asset dalam bentuk dana dari masyarakat dan disalurkan untuk pendanaan proyek pembangunan ekonomi dengan memperoleh hasil dalam bentuk bunga sebesar presentasi dari besarnya dana yang disalurkan.

2. Dasar Hukum Lembaga Keuangan Syariah

Lembaga keuangan syariah mendapat pijakan hukum yang kuat melalui UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan yang didalamnya mengintrodusir sistem pengelolaan bank berdasarkan konsep bagi hasil, yang kemudian di tingkat pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah No.72 Tahun 1992 tentang bank berdasarkan prinsip bagi hasil.²⁶ Pengertian prinsip syariah juga dijumpai dalam pasal 1 angka 12 UU No.21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah yang menjelaskan prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam menetapkan fatwa di bidang syariah.²⁷

²⁵ Irham Fahmi, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.2

²⁶ Abdul Ghofur Anshari, *Penerapan Prinsip Syariah Dalam Lembaga Keuangan Lembaga Pembiayaan dan Perusahaan Pembiayaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h.10

²⁷ *Ibid.*,

Dasar hukum lembaga keuangan syariah juga berpedoman dengan Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 275 tentang menjauhkan diri dari unsur riba.

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ



Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.²⁸

Menurut ayat diatas dalam berjual beli ada hal-hal yang harus menghendaki halalnya, sedangkan dalam riba terdapat mafsadat yang menghendaki haramnya. Tuhan mengharamkan riba adalah karena tak ada padanya pertukaran dan tambahan pembayaran bukan karena timbangan, hanya semata-mata karena penundaan waktu.²⁹ Pada riba berarti memberi uang ataupun barang dan mengambil kembali pada waktu yang ditentukan dengan berlipat ganda. Maka tambahan dari pokok yang diambil dari yang berhutang, tidak ada imbalannya, baik

²⁸ Departemen Negara RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.28

²⁹ Yusuf Qardawi, *Halal Dan Haram Dalam Islam*, h.386

berupa benda maupun berupa usaha. Tidak pula diambil dasar keridhaan si pembayar. Dan semakin bertambah lama waktunya semakin banyak pula pembayarannya nanti. Karena itu, mengambil tambahan yang tidak diridhai itu adalah riba.

Menurut Fauzan Saleh dalam ayat tersebut memberitahukan bahwa orang-orang yang menjalankan riba '*tidak dapat berdiri*' artinya mereka tidak bangkit dari kubur mereka pada saat pembangkitan umat manusia di akhirat, itu disebabkan mereka yang memakan riba. Selain itu Allah juga memberitahukan bahwa Allah menghapus keberkahan harta yang bercampur riba. Maka sebanyak apapun harta orang yang mempratikan riba, namun keberkahannya akan terhapus dan tidak ada kebaikan padanya. Dan hal itu akan menjadi kerugian para pemiliknya, dengan merasa lelah di dunia dan azab di akhirat dan ia tidak mendapatkan manfaat darinya.³⁰

Berdasarkan pemaparan diatas dalam berjual beli ada hal-hal yang harus menghendaki halalnya, sedangkan dalam riba terdapat mafsadat yang menghendaki haramnya. Dan orang yang melakukan riba adalah dosa besar dan akan mendapatkan azab di akhirat dan tidak mendapat mnmanfaat darinya.

3. Bentuk Lembaga Keuangan Syariah

Sistem keuangan di Indonesia dijalankan oleh dua jenis lembaga keuangan, yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non

³⁰ Fauzan Saleh, *Fiqih Sehari-hari* (Jakarta: Gema Insani, 2006), h.388

bank. Secara umum lembaga keuangan syariah di Indonesia dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bentuk Lembaga Keuangan Bank Syariah

Lembaga keuangan bank yang memberikan jasa keuangan yang paling lengkap. Usaha keuangan yang dilakukan menyalurkan dana dan menghimpun dana atau memberikan kredit dari masyarakat luas. Lembaga keuangan bank secara operasional dibina dan diawasi oleh Bank Indonesia sebagai bank sentral di Indonesia. Sedangkan pembinaan dan pengawasan dari sisi pemenuhan prinsip-prinsip syariah yang dilakukan oleh dewan pengawas syariah.³¹

Lembaga keuangan bank terdiri dari :

1) Bank Umum Syariah

Bank umum syariah merupakan bank yang bertugas melayani seluruh jasa-jasa perbankan dan melayani segenap masyarakat, baik masyarakat perorangan atau lembaga.

2) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

Bank pembiayaan rakyat syariah berfungsi sebagai pelaksana sebagian fungsi bank umum, tetapi di tingkat regional dengan berlandaskan kepada prinsip-

³¹ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012), h.44

prinsip syariah pada sistem konvensional dikenal dengan bank pengkreditan rakyat.³²

Pendirian bank syariah pada awalnya dipicu oleh kenyataan terdapatnya sebagian penduduk yang beragama Islam di Indonesia yang tidak bersedia memanfaatkan jasa perbankan konvensional, di sebabkan ketidak sesuaian keyakinan mereka terhadap sistem operasional perbankan yang menggunakan instrumen bunga. Dari kenyataan tersebut terlihat bahwa prinsip syariah yang menjadi aturan dasar yang membentuk pola dan mengatur hubungan bank syariah baik internal maupun eksternal.³³

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diketahui bentuk lembaga keuangan bank yaitu bank umum syaria'ah dan bank pembiayaan rakyat syaria'ah.

b. Bentuk Lembaga Keuangan Non Bank yang Berprinsip Syariah

Pada prinsipnya, dalam sistem keuangan Islam lembaga keuangan non bank yang di perlukan memiliki peran, perbedaanya terletak pada prinsip dan mekanisme operasionalnya, berikut ini adalah bentuk lembaga keuangan non bank:

- 1) Baitul Mal Wattamwil dan Koperasi Pondok Pesantren.

Lembaga ini di didirikan dengan maksud untuk memfasilitasi masyarakat bahwa yang tidak terjangkau

³² *Ibid*, h.46

³³ Nurul Huda Dkk, *Keuangan Publik Islam*, (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2012), h.203

oleh pelayanan bank syariah atau BPR syariah. Prinsip operasinya berdasarkan prinsip bagi hasil, jual beli, sewa (*ijaroh*) dan titipan (*wadi'ah*)

2) Asuransi Syariah (*takaful*)

Asuransi syariah menggantikan prinsip bunga dengan prinsip dana kebajikan (*tabarru*) dimana sesama umat dituntun untuk saling tolong menolong ketika saudara mengalami musibah.

3) Reksadana Syariah

Reksadana syariah menggantikan sistem deviden dengan bagi hasil (*mudharabah*) dan hanya mempertimbangkan investasi yang halal sebagai portofolio.

4) Pasar Modal Syariah

Sebagaimana reksadana syariah pasar modal syariah juga menggunakan prinsip yang sama.

5) Penggadaian Syariah

Lembaga ini menggunakan sistem jasa administrasi dan bagi hasil untuk menggantikan prinsip bunga.

6) Lembaga Zakat, Infak, Shadaqah dan Wakaf

Lembaga ini merupakan lembaga yang hanya ada dalam sistem keuangan Islam, karena Islam mendorong umatnya untuk menjadi suka relawan dalam beramal. Dana ini hanya boleh di alokasikan

untuk kepentingan sosial atau di peruntukan untuk yang telah digariskan menurut syariah Islam misalnya (zakat mall dan zakat fitrah yang telah di tentukan oleh Al-Quran.³⁴

Bentuk-bentuk lembaga keuangan non bank ada enam yaitu Batul Mal Wal Tamwil, Asuransi Syariah (*Takaful*), Reksadana Syariah, Pasar Modal Syariah, Penggadaian Syariah, Lembaga Zakat Infak Shodaqah. Dengan hadirnya lembaga keuangan non bank tersebut maka tidak akan ada riba dan perekonomian akan lebih efektif dan mendorong efisiensi sistem keuangan.

³⁴ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, (Bandung: Alfabeta Cv,2014), h.7

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan adalah melakukan kegiatan lapangan tentu guna memperoleh berbagai data dari informasi yang dilakukan.¹ Menurut Abdurrahmat Fathoni, penelitian lapangan adalah suatu jenis penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala obyektif, yang dilakukan juga untuk penyusunan laporan ilmiah.²

Terkait dengan penelitian ini, dilakukan di BMT Al-Husnayain Tanggul Angin kantor Kas Sidowaras Kecamatan Bumi Ratu Nuban Kabupaten Lampung Tengah.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan adalah bersifat deskriptif-kualitatif. Penulisan deskriptif memiliki tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Selain itu penelitian kualitatif dapat didefinisikan penelitian yang

¹ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Mandar Maju Rosda, 1996), h.32

² Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h.96

bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan lainnya.³ Dalam penelitian kualitatif metode yang digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil pengertian bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah mendeskripsikan atau menggambarkan secara sistematis, aktual, dan akurat tentang etos kerja karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin.

C. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang hendak diungkapkan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya atau sumber asli.⁴ Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Sumber data primer yang di dapat dari manajer, karyawan dan anggota.

³ Lexy j. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.6

⁴ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h.103

Anggota BMT Al-Husnayain Tanggul Angin sebagai sumber data primer yang ditetapkan dengan menggunakan tehnik *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah metode penentuan sampel yang didasarkan secara kebetulan, tanpa ada pertimbangan apapun.⁵ Adapun yang dimaksud dengan unsur kebetulan siapa saja yang kebetulan ditemui yang sesuai sebagai sumber data yang diperlukan peneliti. Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah untuk dijumpai.⁶ Sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah anggota BMT yang ditemui peneliti pada saat observasi.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷ Sumber data sekunder itu biasanya telah tersusun dalam bentuk-bentuk dokumen. Sumber data sekunder berupa buku, jurnal, majalah dan refrensi sekunder adalah refrensi-refrensi lain yang sejenis dengan refrensi utama yang digunakan dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini yaitu gabungan antara penelitian pustaka dan lapangan. Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

⁵ Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3JS, 2012), h.173

⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, h.173

⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.32

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁸ Menurut Burhan Bugdin, wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai.⁹ Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur.

- a. Interview Bebas (tanpa pedoman pertanyaan)
- b. Interview Terpimpin (menggunakan daftar pertanyaan)
- c. Interview Bebas Terpimpin (kombinasi antara interview bebas dan terpimpin)

Dalam hal ini digunakan bentuk wawancara bebas terpimpin yaitu dalam melakukan wawancara, pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Wawancara dilakukan kepada manajer, karyawan dan anggota Baitul Maal Watamwil (BMT) Al-Husnayain Tanggul Angin, untuk mengetahui dan menggali informasi terkait tentang penerapan etos kerja dalam pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah.

⁸ Lexy j. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, h.186

⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Kencana Renada Media Grup, 2013), h.180

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi.¹⁰ Dalam penelitian ini sumber yang akan dijadikan alasan dari metode dokumentasi adalah data dari bahan-bahan tertulis yang dokumen-dokumen, file-file atau catatan, seperti sejarah, visi misi, dari Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Husnayain Tanggul Angin.

3. Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian dapat di amati oleh peneliti.¹¹ Dalam arti bahwa data tersebut dihimpun melalui pengamatan peneliti melalui panca indra. Metode ini merupakan metode pengamatan dari penelitian secara langsung (partisipan) maupun tidak langsung (nonpartisipan) terhadap objek penelitian. Pengumpulan-pengumpulan data dengan cara mengamati secara tidak langsung terhadap objek tertentu yang menjadi fokus penelitian dan mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan etos kerja karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan pada BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin. Adapun yang diobservasi adalah manager, karyawan, dan anggota pada BMT *Al-Husnyain* Tanggul Angin. Hal-hal yang akan di observasi secara tidak langsung oleh peneliti pada BMT *Al-Husnyain* Tanggul Angin adalah :

¹⁰ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, h.112

¹¹ Juliansyah Nor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Pernda Media Group, 2011), h.140

- a. Peneliti melakukan pengamatan terhadap cara kerja karyawan dalam mengaplikasikan etos kerja pada BMT *Al-Husnyain* Tanggul Angin.
- b. Mengamati perilaku manajer dan karyawan terkait etos kerja yang ada pada BMT *Al-Husnyain* Tanggul Angin.
- c. Peneliti mengamati pelayanan kerja karyawan terhadap anggota BMT *Al-Husnyain* Tanggul Angin.

Sehingga dapat diketahui sistematis etos kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan di BMT *Al-Husnyain* Tanggul Angin.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹² Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari manajer, karyawan, anggota kemudian data tersebut akan diolah menggunakan metode kualitatif.

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif lapangan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan-keterangan dalam bentuk uraian. Kualitatif adalah

¹² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, h.89

prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu sumber tertulis atau ungkapan dan tingkah laku dari objek yang diobservasi.¹³

Kemudian untuk menganalisis data peneliti menggunakan cara berfikir induktif, berfikir induktif adalah metode berfikir yang diambil pertanyaan yang bersifat khusus kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.¹⁴ Dengan cara berfiir induktif, peneliti dapat melihat permasalahan tentang. Etos kerja Islam karyawan dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin. Dalam penelitian ini peneliti membahas tentang “Etos Kerja Islam Karyawan dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) *Al-Husnayain* Tanggul Angin”, meliputi beberapa unsur terkait dengan membangun kinerja karyawan BMT *Al-Husnayain* Tanggul Angin agar dapat meningkatkan kinerja dalam melayani nasabah dan masyarakat.

¹³ Burhan Ashafa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.16

¹⁴ Sutrisno Hadi, *Metodelogi Penelitian Research 1*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi, UGM, 1984), h.78

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras

1. Sejarah Berdirinya BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras

Lembaga keuangan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al-Husnayain Tanggul Angin kantor kas Sidowaras yang beralamatkan di Desa Sidowaras Kecamatan Bumiratu Nuban Kabupaten Lampung Tengah, berdirinya Husnayain berdasarkan badan hukum, adalah pada tanggal 30 Agustus 2011 dengan Nomor No. 518/04/D7.05/BH/X.10/VIII/2011.¹

Lembaga ini dirintis berdasarkan kebutuhan masyarakat di bidang ekonomi dengan sistem pengelolaan yang berbasis syariah. Pendirian BMT Al-Husnayain Tanggul Angin kantor kas Sidowaras didorong oleh masyarakat sekitar untuk mewujudkan sumber dana untuk membiayai panti asuhan Nurul Husnayain, membina usaha kecil menengah agar bisa mengembangkan usahanya dengan dukungan permodalan dan binaan dari BMT Husnayain, membantu terbentuknya lapangan kerja, dan menjauhkan anggota dan masyarakat dari jeratan rentenir.

Perkembangan semakin besar dan pesat dengan didukung masyarakat sekitar yang menginginkan kehadiran suatu perubahan di

¹Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

bidang ekonomi yang dilandasi dengan sistem syariah. Hal ini tidak terlepas dari salah satu tujuan lembaga keuangan dalam bidang muamalah dan dakwah agar masyarakat bisa memahami dalam menghindari sistem ribawi yang membuat resah sebagian besar dari pelaku ekonomi. Sehingga lembaga ini diharapkan dapat memberikan solusi untuk menggerakkan ekonomi yang dapat memberikan manfaat dan barokah kepada umat.

2. Visi Misi BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras

Untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan kepada anggota KJKS BMT Husnayain memiliki visi sebagai berikut :

- a. Memotori pergerakan ekonomi masyarakat terutama lapisan bawah dan menengah.
- b. Berusaha melaksanakan system ekonomi syari'ah.
- c. Sebagai mediator antara pemilik dana (shohibul maal) dengan anggota sebagai Mudhorib yang secara berkesinambungan meningkatkan nilai tambah bagi usaha anggota.²

Untuk mewujudkan visi tersebut BMT Husnayain menjabarkannya ke dalam misi sebagai berikut :

- a. Ikut membantu perluasan pangsa pasar usaha anggota dan masyarakat lapisan bawah dan menengah.

² Dokumentasi misi BMT Al Husnayain tanggal 04 Januari 2017

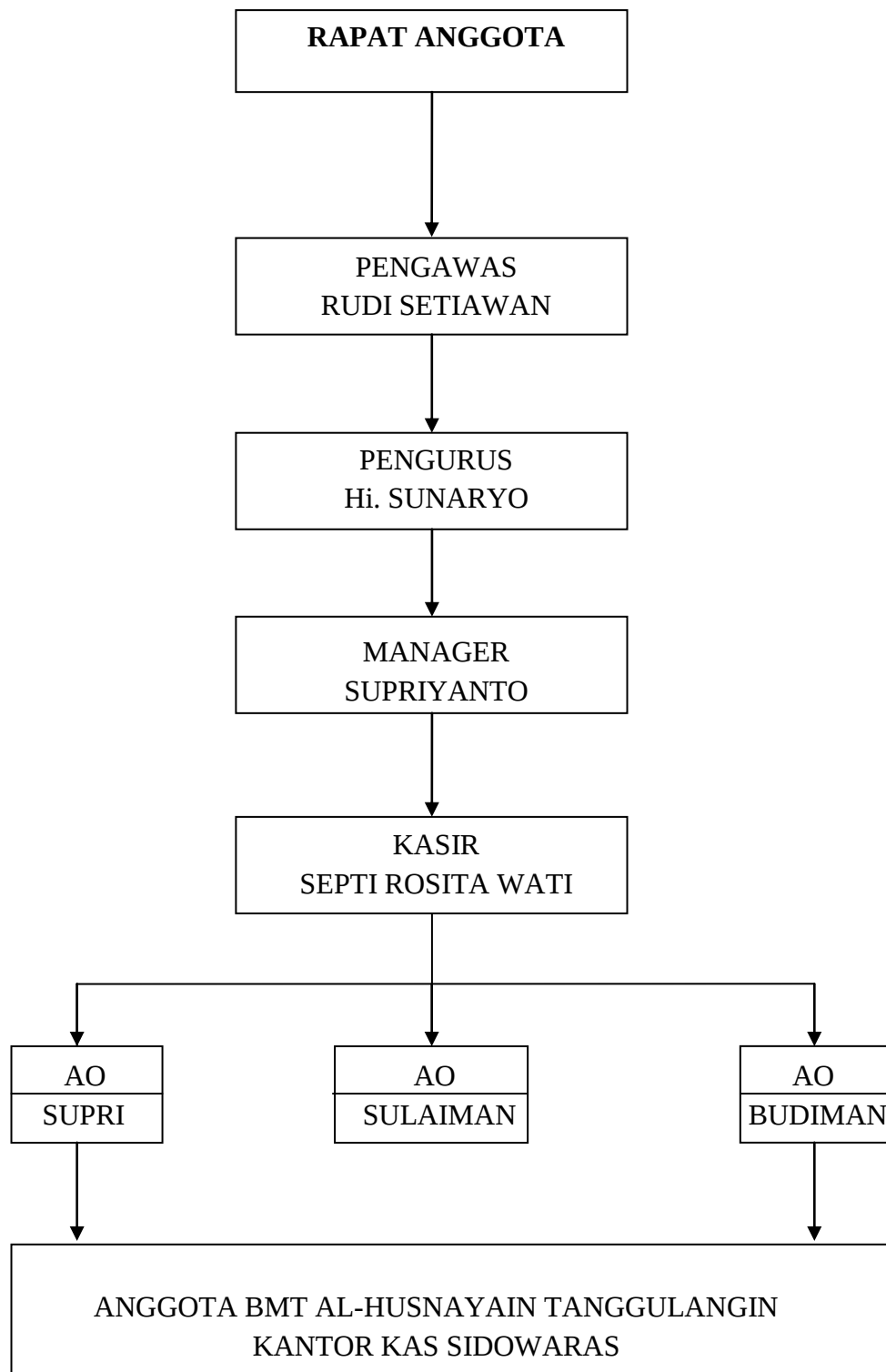
- b. Memobilisasi dana, sehingga berkembang dan bisa di jangkau oleh masyarakat lapisan bawah dan menengah guna mengembangkan kesempatan kerja.
- c. Mempermudah anggota dalam mengakses sumber permodalan yang murah dan terjangkau.
- d. Meningkatkan kualitas SDM pengurus, pengelola, dan anggota sehingga lebih professional dan Islami.
- e. Meningkatkan kesejahteraan anggota.³

3. Struktur Organisasi BMT Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras

Struktur organisasi pada umumnya dapat digambarkan dalam suatu bagan yang disebut dengan organisasi. Organisasi merupakan suatu gambaran struktur yang didalamnya memuat garis-garis menghubungkan kotak-kotak yang menurut kedudukan atau fungsi sebagai penegasan wewenang. BMT Al-Husnayain Tanggul Angin kantor kas Sidowaras memiliki sruktur organisasi sebagai berikut:

³ Dokumentasi visi BMT Al Husnayain tanggal 04 Januari 2017

**STRUKTUR ORGANISASI BMT AL-HUSNAYAIN TANGGULANGIN
KANTOR KAS SIDOWARAS⁴**



⁴Dokumentasi struktur organisasi BMT Al Husnayain tanggal 04 Januari 2017

4. Standar Oprasional Prosedur (SOP) BMT Al-Husnayain

a. Dewan Pengawas Syariah

1) Identitas Jabatan

Posisi dalam Organisasi: Sejajar dengan Pengawas

- a) Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah badan yang dibentuk untuk melakukan fungsi pengawasan kesyariahan. Oleh karena itu badan ini bekerja sesuai dengan pedoman-pedoman yang telah ditetapkan oleh Majelis Ulama Indonesia, dalam hal ini Dewan Syariah Nasional (DSN).
- b) Dewan Pengawas Syariah (DPS) harus terdiri dari para alim- ulama di bidang syariah muamalah yang juga memiliki pengetahuan umum di bidang “baytut tamwiil” (keuangan bank dan atau koperasi). Persyaratan lebih lanjut mempertimbangkan ketentuan Dewan Syariah Nasional (DSN).
- c) Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, DPS wajib mengikuti fatwa DSN dalam rangka kesesuaian produk atau jasa BMT Al-Husnayain dengan ketentuan dan prinsip syariah Islam.

2) Fungsi Utama Jabatan

Melakukan pengawasan terhadap keseluruhan aspek organisasi dan usaha BMT Al-Husnayain sehingga benar-benar sesuai dengan prinsip syariah Islam.

3) Tanggung Jawab

- a) Memastikan produk atau BMT Al-Husnayain sesuai dengan syariah.
- b) Memastikan tata laksana manajemen dan pelayanan sesuai dengan syariah.
- c) Terselenggaranya pembinaan anggota yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga anggota siap dan konsisten bermuamalah secara Islami melalui wadah BMT Al-Husnayain.

4) Tugas-Tugas Pokok

- a) Memastikan produk dan jasa BMT Al-Husnayain sesuai dengan syariah.
 - Menelaah dan mensahkan setiap spesifikasi produk pengumpulan (funding) maupun produk penyaluran dana (financing).
 - Mengkomunikasikan kepada DSN usul dan saran pengembangan produk dan jasa Koperasi yang memerlukan kajian dan fatwa DSN.
 - Memberikan penjelasan kepada Pengurus dan Manajemen BMT Al-Husnayain tentang berbagai fatwa DSN yang relevan dengan bisnis BMT Al-Husnayain.
- b) Memastikan tata laksana manajemen dan pelayanan sesuai dengan syariah.

- Menelaah dan mensahkan tata laksana manajemen dan pelayanan BMT Al-Husnayain ditinjau dari kesesuaiannya dengan prinsip muamalah dan akhlaq Islam.
 - Membantu manajemen dalam pembinaan aqidah, syariah dan akhlaq manajemen dan staf BMT Al-Husnayain.
 - Mengidentifikasi berbagai bentuk pelanggaran syariah dalam interaksi (antara sesama manajemen dengan staf dan antara manajemen dan atau staf dengan anggota dan masyarakat luas) dalam transaksi bisnis serta melaporkannya kepada Badan Pengurus BMT Al-Husnayain.
- c) Terselenggaranya pembinaan anggota yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga anggota siap dan konsisten bermuamalah secara Islam melalui wadah BMT Al-Husnayain.
- Membantu pengurus dengan memberikan penjelasan dan atau nasehat (diminta atau tidak diminta) tentang keadaan anggota pada khususnya dan BMT Al-Husnayain pada umumnya ditinjau dari aspek kesyariahan. Penjelasan itu dapat disampaikan di dalam maupun di luar Rapat Pengurus.

- Menelaah sistem pembinaan anggota kurikulum, materi dan penyelenggaraannya sehingga diyakini telah memenuhi unsur tarbiyah (pendidikan) yang sesuai dengan kaidah Islam.
 - d) Membantu terlaksananya pendidikan anggota yang dapat meningkatkan kualitas aqidah, syariah dan akhlaq anggota.
- 5) Wewenang
- a) Meneliti barang, catatan, berkas, bukti-bukti dan dokumen lainnya yang ada pada BMT Al-Husnayain.
 - b) Mendapatkan keterangan yang diperlukan baik dari pengurus, manajemen atau staf dan anggota.
 - c) Memberikan koreksi, saran dan peringatan kepada pengurus dan manajemen BMT Al-Husnayain.
 - d) Menggunakan fasilitas yang tersedia untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya atas persetujuan pengurus.
 - e) Melaporkan kepada DSN dan pihak berwenang tentang keadaan kesyariahan BMT Al-Husnayain.

b. Manajer BMT Al-Husnayain

1) Identitas Jabatan

Posisi dalam Organisasi: Di bawah Badan Pengurus; membawahi langsung Kepala Bagian (Kabag.) Operasional, Kabag. Pemasaran dan Pengawasan Internal.

Membina hubungan kerjasama eksternal dan internal, baik dengan para pembina koperasi setempat, badan usaha lainnya (Dep Kop UKM, INKOPSYAH, Dinas Pasar, Perusahaan Pengelola Pasar dan lain-lain) maupun secara internal dengan seluruh aparat pelaksana, demi meningkatkan produktifitas usaha.

2) Tanggung Jawab

- a) Menjabarkan kebijakan umum BMT Al-Husnayain yang telah dibuat Pengurus dan disetujui Rapat Anggota.
- b) Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran BMT Al-Husnayain dan rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (finansial maupun non finansial) kepada pengurus yang selanjutnya akan dibawa pada Rapat Anggota.
- c) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tak melampaui batas wewenang manajemen.
- d) Mengusulkan kepada pengurus tentang penambahan, pengangkatan, pemberhentian karyawan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional BMT Al-Husnayain.
- e) Mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan biaya-biaya harian dan tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.

- f) Mengamankan harta kekayaan BMT Al-Husnayain agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian, perampokan dan kerusakan, serta seluruh asset BMT Al-Husnayain.
- g) Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan dan membuat laporan secara periodik kepada Badan Pengurus berupa:
- Bertanggung jawab atas selesainya tugas dan kewajiban harian seluruh bidang/bagian.
 - Tercapainya lingkup kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target.
 - Bertanggung jawab atas terealisasinya semua program kerja.
 - Terjalinnya kerjasama dengan pihak lain secara baik dan menguntungkan dalam rangka memenuhi kebutuhan lembaga.
 - Bertanggung jawab atas terciptanya suasana kerja yang dinamis dan harmonis.
 - Bertanggung jawab atas tersedianya bahan Rapat Anggota Tahunan.
- h) Menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan dengan batas wewenang yang ada pada kantor Cabang/Unit.

- i) Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya serta mengawasi operasional kantor cabang.

3) Tugas-Tugas Pokok

- a) Menjabarkan kebijakan umum BMT Al-Husnayain yang telah dibuat Pengurus dan disetujui Rapat Anggota,
 - Menerima dan mempelajari keputusan, instruksi, memo dari Pengurus.
 - Melaksanakan dan mensosialisasikan keputusan, memo, instruksi kepada semua karyawan dan pihak yang berkepentingan.
 - Mengevaluasi hasil realisasi keputusan/memo/instruksi dan bila diperlukan melaporkan kepada Pengurus.
- b) Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran BMT Al-Husnayain dan rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (finansial maupun non finansial) kepada pengurus yang selanjutnya akan dibawa pada Rapat Anggota
 - Bersama dengan Kabag. Operasional dan Pemasaran memproyeksikan jumlah anggota yang dapat diraih untuk jangka panjang dan jangka pendek.
 - Menentukan sasaran investasi jangka panjang dan jangka pendek.

- Merencanakan dan menyusun rencana kerja jangka panjang 5 (lima) tahun dan jangka pendek 1 (satu) tahun.
 - Mempresentasikan rencana kerja jangka panjang dan jangka pendek kepada pihak yang berhak (Badan Pengurus, anggota BMT Al-Husnayain).
- c) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tidak melampaui batas wewenang manajemen.
- Meninjau jaminan dan usaha pemohon pembiayaan bersama dengan bagian pembiayaan.
 - Menandatangani berita acara jaminan.
 - Merekomendasi dan menandatangani permohonan pembiayaan pada lembar data analisis untuk diajukan kepada kantor pusat bila diluar wewenangnya.
 - Menyetujui permohonan pembiayaan sesuai dengan wewenangnya pada lembar data analisis pembiayaan.
 - Menandatangani perjanjian pembiayaan dengan lampiran-lampirannya dan akte pemasangan hak tanggungan.
 - Memantau perjalanan pembiayaan setelah pencairan pembiayaan.
- d) Mengusulkan penambahan, pengangkatan dan mempromosikan serta pemberhentian karyawan pada kantor cabang/unit.

- Menetapkan tujuan dan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan.
 - Menganalisis kebutuhan karyawan.
 - Membuat pemberitahuan kebutuhan karyawan kepada Pengurus.
 - Mengadakan perekrutan karyawan baru.
 - Membuat surat pengusulan pengangkatan karyawan ke Pengurus.
 - Mengajukan karyawan yang dinilai berprestasi untuk kenaikan jabatan yang lebih tinggi.
- e) Mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan biaya-biaya harian dan tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.
- Memonitor dan memberikan arahan/masukan terhadap upaya pencapaian target.
 - Mengevaluasi seluruh aktivitas dalam rangkaian pencapaian target.
 - Menindaklanjuti hasil evaluasi.
 - Menemukan dan menentukan strategi-strategi baru dalam upaya mencapai target.
 - Membuka peluang/akses kerja sama dengan jaringan/lembaga lain dalam upaya mencapai target.

f) Mengamankan harta kekayaan BMT Al-Husnayain agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian, perampokan dan kerusakan dengan cara:

- Mengetahui jumlah dan keberadaan asset yang menjadi tanggung jawabnya.
- Mengatur dan mengawasi penggunaan asset yang ada.
- Memaksimalkan penggunaan asset yang untuk kepentingan kantor.
- Menyimpan asset pada tempat yang telah disediakan.
- Mengupayakan terjaganya likuiditas dengan mengatur manajemen dana seoptimal mungkin hingga tidak terjadi dana rush maupun idle.
- Mengupayakan strategi-strategi khusus dalam penghimpunan dana dan penyaluran dana.
- Mengupayakan strategi-strategi baru dan handal dalam menyelesaikan pembiayaan yang bermasalah.
- Melakukan kontrol terhadap keseluruhan harta BMT Al-Husnayain.

g) Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan dan membuat laporan secara periodic.

- Menetapkan tujuan penilaian prestasi kerja.
- Melakukan penilaian prestasi kerja karyawan.

- Merencanakan dan merancang sistem hubungan kerja yang memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai sasaran lembaga.
- Mengevaluasi pola hubungan bila diperlukan.
- Menetapkan dan mengatur semua kegiatan operasional menurut bagian dan kemampuan masing-masing karyawan.
- Mendelegasikan semua karyawan kegiatan operasional kepada karyawan sesuai dengan bagian masing-masing karyawan.
- Mengkoordinasi tugas operasional yang akan dilaksanakan maupun yang telah dilaksanakan oleh karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- Membuat laporan pembiayaan yang meliputi:
 - Jumlah dan jenis pembiayaan yang telah direalisasikan,
 - Jumlah tagihan margin pembiayaan, menurut jangka waktu dan jenis jaminan.
- Membuat laporan tabungan dan membuat laporan pembukuan yang meliputi:
 - ✓ Jumlah dan jenis tabungan yang berhasil dihimpun.
 - ✓ Jumlah pokok dari tabungan.
 - ✓ Membuat base financing rate dari jumlah tabungan yang berhasil dihimpun.

- ✓ Membuat Neraca Bulanan dan Sisa Hasil Usaha.
- ✓ Perincian pendapatan dan biaya operasional.
- ✓ Pendapatan dan tagihan yang sudah diterima ataupun yang belum diterima.

h) Menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan dengan batas wewenang yang ada pada wilayah masing-masing.

- Meneliti dan memberi kode surat berharga seperti Simpanan Berjangka.
- Menandatangani Giro Bilyet dan Cheque sesuai dengan kebutuhan untuk likuiditas dan pembayaran.

i) Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya serta mengawasi operasional kantor wilayah masing-masing.

- Mengacu pada rencana anggaran dengan menggali pendapatan dari bagi hasil, administrasi pembiayaan dan kegiatan operasional lainnya (Fee Base Income).
- Menarik pendapatan sudah diterima ataupun yang belum diterima dari pembiayaan bermasalah.
- Melakukan efisiensi dengan cara melakukan skala prioritas biaya.
- Pengawasan penggunaan biaya.

4) Wewenang

a) Memimpin Rapat Komite untuk memberikan keputusan terhadap pengajuan pembiayaan.

- b) Menyetujui/menolak secara tertulis pengajuan rapat komite secara musyawarah dengan alasan-alasan yang jelas.
- c) Menyetujui/menolak pencairan dropping pembiayaan sesuai dengan batasan wewenang.
- d) Menyetujui pengeluaran uang untuk pembelian aktiva tetap sesuai dengan batas wewenang.
- e) Menyetujui pengeluaran uang untuk pengeluaran kas kecil dan biaya operasional lain sesuai dengan batas wewenang.
- f) Menyetujui/menolak penggunaan keuangan yang diajukan yang tidak melalui prosedur.
- g) Memberikan teguran dan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan bawahan.
- h) Melakukan penilaian prestasi karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- i) Mengusulkan promosi, rotasi dan PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- j) Mengadakan kerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan lembaga dalam upaya mencapai target proyeksi dan tidak merugikan lembaga.
- k) Memutuskan menolak atau menerima kerjasama dengan pihak lain dalam sesuai dengan kegiatan utama BMT Al-Husnayain dengan alasan-alasan yang dapat diterima.

c. Kasir

1) Identitas Jabatan

a) Melakukan cross check antara vault dengan neraca dan rekapitulasi kas.

b) terselesaikannya laporan kas harian

- Menerima dan mengeluarkan transaksi tunai sesuai dengan batas wewenang.
- Melakukan pengesahan pada bukti transaksi baik paraf maupun validasi.
- Menyusun bukti-bukti transaksi keluar dan masuk serta memberikan nomor bukti.
- Membuat rekapitulasi transaksi masuk dan keluar serta meminta validasi dari pihak yang berwenang.
- Melakukan cross check antara rekapitulasi kas dengan mutasi vault dan neraca.

c) Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi.

- Membuat laporan kas masuk dan keluar pada setiap akhir bulan untuk setiap akun-akun yang penting.
- Meminta pengesahan laporan arus kas dari yang berwenang sebagai laporan yang sah.

d) Menerima setoran dan penarikan tabungan

- Memeriksa kelengkapan dan kebenaran pengisian slip setoran (dalam slip setoran harus tertera nilai uang dalam bentuk angka dan huruf dengan nilai yang sama, pengisian slip harus ditulis dengan jelas).
- Mencocokkan saldo tabungan pada buku tabungan anggota dengan kartu tabungan anggota bersangkutan yang ada di komputer, bila terjadi selisih maka bagian ini harus mencatat tambahan itu terlebih dahulu baru kemudian mencatat ke dalam buku tabungan dan kartu tabungan anggota.
- Membubuhkan stempel pada slip setelah dimasukkan ke dalam komputer.
- Menyerahkan copy slip setoran kepada anggota, sebagai bukti penerimaan setoran
- Menyerahkan semua slip setoran kepada bagian umum setelah tutup jam kas.
- Menerima dan memeriksa slip penarikan, kartu dan buku simpanan anggota.
- Memeriksa dan membubuhkan paraf tanda persetujuan di slip penarikan kemudian menyerahkan kembali kepada bagian pembukuan.
- Untuk pengambilan di atas batas wewenang diminta persetujuan pimpinan (paraf pada slip pengambilan)

atas pengambilan tabungan tersebut (perhatikan saldo yang tersisa harus memenuhi ketentuan yang ada).

- Mencatat jumlah pengambilan tabungan pada buku tabungan.

2) Wewenang

- a) Menerima transaksi tunai dari transaksi-transaksi yang terjadi di BMT Al-Husnayain.
- b) Memegang kas tunai sesuai dengan kebijakan yang ada.
- c) Mengeluarkan transaksi tunai pada batas nominal yang diberikan atau atas persetujuan yang berwenang.
- d) Menolak pengeluaran kas apabila tidak ada bukti-bukti pendukung yang kuat.
- e) Mengetahui kode brankas tetapi tidak memegang kuncinya ataupun sebaliknya.
- f) Meminta pertanggungjawaban keuangan kas kecil jika batas waktu pertanggungjawaban telah tiba.

d. Karyawan

Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan AO

- 1) Mengelola account nasabah yakni berperan untuk membina nasabah supaya dapat efisien dan optimal mengelola keuangan
- 2) Mengelola produk artinya bahwa seorang AO harus mampu memberikan dan menawarkan produk yang tepat guna kepada kebutuhan nasabahnya
- 3) Mengelola kredit, Seorang AO harus mampu memonitoring nasabahnya supaya pembiayaan yang diberikan tetap lancar
- 4) Mengelola penjualan produk
- 5) Mengelola profitability
- 6) Melakukan penagihan pembiayaan kepada nasabah
- 7) Melakukan analisis kepada debitur potensial dan memberikan penawaran continue
- 8) Mengukur tingkat resiko
- 9) Menganalisa anggunan atau jaminan debitur

- 10) Mengetahui riwayat usaha debitur
- 11) Melakukan history debitur dengan BI Ceking
- 12) Menganalisa kemampuan debitur untuk pengembalian
- 13) Menganalisa semua data–data keuangan calon debitur
- 14) Menganalisis permohonan debitur
- 15) Mengetahui segala dokumen untuk pengajuan kredit

B. Etos Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras

BMT Al-Husnayain merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang sistem kerja BMT mengikuti aturan-aturan syariah. Dalam pengelolaan lembaga, BMT Al-Husnayain menggunakan aturan-aturan etos kerja.

Menurut bapak Supriyanto selaku manager BMT Al-Husnayain mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan dengan disertai selalu diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT, sehingga hasilnya berkah dari Allah SWT. Bapak Supriyanto juga mengatakan BMT Al-Husnayain sudah menerapkan etos kerja dalam pengelolaan BMT Al-Husnayain. Etos kerja ini diterapkan sejak awal berdirinya BMT Al-Husnayain. Hanya saja karyawan masih ada yang kurang memahaminya, tetapi rasa ingin berubah ada agar bisa bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang menjadi kewajibannya.⁵

Menurut bapak Sulaiman, ibu Septi, bapak Budi, bapak Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain mengatakan bahwa sudah memahami etos kerja karyawan pada diri beliau dan juga sudah

⁵Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

menerapkan etos kerja dengan baik. Karena etos kerja ini sangat penting bagi beliau, etos kerja ini sebagai acuan mereka dalam mengerjakan setiap pekerjaan.⁶ Adapun etos kerja yang ada pada lembaga keuangan syariah BMT Al-Husnayain adalah :

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah mematuhi segala aturan-aturan kerja yang ada pada lembaga, jika seorang karyawan melanggar ketentuan peraturan maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi. Seseorang yang memiliki sikap disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola setiap pekerjaan. Aspek-aspek yang termasuk kedisiplinan adalah etika, norma, ketentuan, dan ketaatan terhadap peraturan. Terkait dengan masalah jam kerja ditetapkan waktu BMT Al-Husnayain jam kerja dimulai dari pukul 08:00 WIB s/d 15:00 WIB dengan waktu istirahat pukul 12:00 WIB s/d 13:00 WIB. Dengan demikian, maka pada prinsipnya jam kerja yang ada pada BMT Al-Husnayain adalah enam jam kerja dengan waktu istirahat satu jam.

Terkait dengan jam kerja ini, menurut bapak Supriyanto selaku manager BMT Al-Husnayain kedisiplinan karyawan BMT Al-Husnayain sudah baik tetapi ada salah satu karyawan yang sering datang terlambat dan tidak berangkat kerja.⁷ Hal senada juga disampaikan oleh ibu Septi selaku kasir pada BMT Al-Husnayain beliau sudah disiplin saat datang ke kantor akan tetapi, masih sering

⁶ Wawancara dengan ibu Septi, Bapak Budi, Bapak Supri, Bapak Sulaiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain

⁷ Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

datang terlambat karena beliau harus mengerjakan pekerjaan rumah terlebih dahulu.⁸

Menurut bapak Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain beliau sudah disiplin pada saat berangkat kerja tetapi, beliau pernah sesekali datang terlambat ke kantor karena beliau memiliki pekerjaan lain selain menjadi karyawan BMT Al-Husnayain.⁹ Begitu juga dengan bapak Sulaiman selaku karyawan beliau juga sering datang terlambat karena beliau menarik dana anggota yang dilewati dari rumah beliau terlebih dahulu, setelah selesai beliau berangkat ke kantor.¹⁰ Selanjutnya bapak Budiman selaku karyawan juga mengatakan bahwa beliau datang terlambat ke kantor sudah biasa karena menurut beliau yang terpenting semua beban kerja atau tanggung jawab kerja beliau selesai dengan tepat waktu walaupun datang terlambat.¹¹

Sedangkan menurut bapak Toni selaku anggota kedisiplinan karyawan BMT Al-Husnayain memiliki kedisiplinan yang kurang karena setiap beliau datang ke kantor pukul 09:00 WIB di kantor belum ada karyawan dan kantor masih dalam keadaan tertutup, seharusnya kantor buka pada pukul 08:00 WIB.¹²

⁸Wawancara dengan Ibu Septi selaku kasir BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

⁹Wawancara dengan bapak Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 06 Januari 2018

¹⁰Wawancara dengan Bapak Sulaiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

¹¹Wawancara dengan Bapak Budiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 05 Januari 2018

¹²Wawancara dengan Toni selaku naanggota BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

Dalam hal kedisiplinan jam kerja karyawan BMT Al-Husnayain belum disiplin, ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu datang terlambat.¹³

Karyawan adalah aset utama yang dimiliki oleh sebuah lembaga atau organisasi baik swasta maupun pemerintah. Sebagai pihak yang menjalankan kegiatan berorganisasi, maka karyawan perlu memperhatikan dan menjaga tindakan serta perilaku yang dimilikinya agar tidak mengancam keberlangsungan kegiatan lembaga. Seorang karyawan selain memiliki kewajiban dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan karyawan juga berkewajiban melaksanakan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan akan melahirkan akan melahirkan perilaku positif dalam melaksanakan setiap tugas yang di berikan.

Kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut teori Anorga Birawa dengan jurnal yang berjudul Motivasi dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang mengatakan bahwa, kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang terhadap etika dan peraturan yang berlaku pada suatu lembaga atau organisasi.

Karyawan harus menerapkan kedisiplinan yang tinggi, pada dirinya sendiri dalam mematuhi segala aturan yang ada pada BMT Al-

¹³ Observasi di BMT Al-Husnayain, pada tanggal 03 Januari 2018

Husnayain. Peraturan kedisiplinan karyawan yang ada pada BMT Al-Husnayain adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu kerja, karyawan harus selalu datang dan pulang tepat waktu dimana jam kerja dimulai pukul 08:00 s/d 15:00
- b. Penyelesaian pekerjaan harus dengan baik dan tepat waktu.
- c. Harus berpakaian rapi pada saat berangkat ke kantor.

Karyawan BMT Al-Husnayain ini sudah menerapkan kedisiplinan dengan baik. Akan tetapi, karyawan BMT Al-Husnayain dalam melaksanakan kedisiplinan jam kerja belum baik. Hal ini dapat dilihat dari semua karyawan pada saat berangkat kerja tidak pernah tepat waktu. Apabila ketidakdisiplinan ini berlangsung secara terus menerus maka akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan BMT Al-Husnayain.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu penilaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang dilakukannya. Bekerja bukan semata mencari uang tetapi mengaktualisasikan secara totalitas dan memiliki nilai yang sangat luhur. Baginya bekerja itu ibadah, dan karyawan harus bekerja seoptimal mungkin dengan mencari ridho Allah SWT.

Tanggung jawab sudah dilakukan karyawan BMT Al-Husnayain seperti yang dituturkan oleh bapak Supriyanto selaku manager bahwa tanggung jawab karyawan bisa dilihat dengan hasil

kerja karyawan baik di kantor ataupun dilapangan. Apabila ada suatu permasalahan yang sulit di kantor atau dilapangan karyawan wajib melaporkan kepada manager selaku pimpinan yang memiliki wewenang besar dalam BMT untuk diselesaikan bersama.¹⁴

Menurut Ibu Septi selaku kasir BMT sudah bertanggung jawab karena beliau bagian keluar masuknya nya uang apabila beliau tidak bertanggung jawab maka akan merugikan lembaga, ini juga bisa dilihat dari hasil pembukuan atau acounting tersusun rapi dan laporan keuangan setiap bulan selalu tepat waktu.¹⁵

Bapak Budiman selaku karyawan AO juga menuturkan bahwa beliau sudah bertanggung jawab dengan pekerjaannya itu bisa dilihat dari hasil kerja selalu tepat waktu dan pencapaian target minimum setiap bulan selalu tercapai dan bahkan melebihi dari target minimum setiap bulan.¹⁶ Adapun menurut bapak Sulaiman dan bapak Supri selaku karyawan AO beliau sudah melakukan tanggung jawab kerja dengan baik ini juga bisa dilihat dari hasil kerja beliau baik dilapangan atau pun dikantor dan selalu mencapai target setiap bulan, karena apabila tidak melakukan tanggung jawab kerja akan mendapat teguran dari atasan.¹⁷

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Septi selaku kasir BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Budiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 05 Januari 2018

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Sulaiman dan Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 dan 06 Januari 2018

Selanjutnya penilaian tanggung jawab karyawan terhadap anggota menurut Ibu Valentina selaku anggota karyawan BMT Al-Husnayain tanggung jawab karyawan sudah baik, dengan memberikan pelayanan yang baik terhadap anggota pada saat beliau mengalami masalah untuk melakukan pembiayaan karyawan membantu beliau dengan baik.¹⁸

Hal tersebut juga dapat dilihat bahwa karyawan BMT Al-Husnayain sudah melakukan tanggung jawab dengan baik mereka melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan hasil kerja yang baik. Pada saat ada masalah dalam pembiayaan anggota seperti bayar macet itu diselesaikan dengan baik, dan karyawan juga selalu mencapai target setiap bulan, karena menurut karyawan BMT Al-Husnayain tanggung jawab adalah kualitas dalam etos kerja.¹⁹

Tanggung jawab merupakan suatu perbuatan yang memiliki resiko dimana karyawan harus bertanggung jawab dengan segala hal dalam bekerja. Karyawan BMT Al-Husnayain sudah bertanggung jawab dengan semua pekerjaan baik di kantor maupun dilapangan. Ini bisa dilihat dari karyawan dalam menghadapi suatu masalah karyawan BMT Al-Husnayain apabila tidak bisa menyelesaikan mereka melaporkan kepada pimpinan untuk mencari jalan keluar bersama, karyawan BMT Al-Husnayain selalu mencapai target minimum setiap bulan dan ada karyawan yang melebihi target minimum, .

¹⁸Wawancara dengan Valentina selaku anggota BMT Al-Husnayain, pada tanggal 06 Januari 2018

¹⁹Observasi di BMT Al-Husnayain, pada tanggal 03 Januari 2018

Sebagai mana yang disampaikan dalam teori Anoraga Birawa dengan jurnal yang berjudul Motivasi Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang menyatakan semua masalah yang diperbuat harus dihadapi dengan tanggung jawab. Jadi, karyawan harus bertanggung jawab dengan semua tugas yang dilaksanakan..

3. Kejujuran

Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang karyawan dalam melakukan setiap tugasnya dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang. Sifat kejujuran ini sebagai sifat penunjang baik buruknya karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh bapak Supriyanto selaku manager sikap kejujuran karyawan sudah baik setiap melakukan pekerjaan, mereka lakukan dengan jujur tidak ada kebohongan, saya selalu mengingatkan kepada mereka agar selalu melakukan kejujuran dalam setiap pekerjaan agar mendapatkan keberkahan.²⁰

Menurut ibu Septi Rosikawati selaku kasir dan bapak Budiman, bapak Sulaiman. Bapak Supri selaku karyawan BMT sudah melakukan prinsip kejujuran dalam bekerja, karena setiap karyawan harus menerapkan kejujuran pada dirinya sendiri sebelum bekerja.²¹

Kejujuran karyawan itu dipantau oleh pimpinan dalam memberikan suatu pelayanan bagi anggota, dan ketika ada anggota

²⁰Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

²¹Wawancara Ibu Septi Rosikawati Selaku Kasir Dan Bapak Budiman, Bapak Sulaiman. Bapak Supri Selaku Karyawan Bmt Al-Husnayain, Pada Tanggal 04,05, 06 Januari 2018

yang ingin melakukan pengajuan pembiayaan terkadang terjadi penyuapan pada karyawan, dan karyawan pun tidak mau menerima pemberian dari anggota tersebut apabila dana tersebut dicairkan. Semua karyawan memakai sistem kejujuran dan kepercayaan karena kita bekerja dipantau oleh pimpinan, kalau pun ada salah satu karyawan melakukan hal tersebut pasti akan mendapatkan sanksi dari pimpinan, dari dahulu hingga sekarang pimpinan selalu menghimbau kepada semua karyawan agar semacam itu tidak terjadi pada karyawan.²²

Menurut penuturan bapak Gurit selaku anggota baru BMT Al-Husnayain sifat kejujuran karyawan sudah baik mereka menjelaskan setiap produk-produk BMT Al-Husnayain dengan jelas dan tidak ada yang ditutupi dari produk-produk tersebut. Beliau juga pernah mendengar cerita dari saudara beliau jika karyawan BMT Al-Husnayain jujur, waktu itu saudara beliau pada saat membayar angsuran memang disengaja uang tersebut dilebihkan untuk melihat kejujuran karyawan ternyata kelebihan uang tersebut langsung dikembalikan oleh karyawan.²³

Kejujuran karyawan BMT Al-Husnayain sudah baik itu bisa dilihat dari setiap sikap yang dilakukan karyawan pada saat melayani anggota mereka melakukan setiap pekerjaannya dengan penuh kejujuran, ini juga bisa dilihat dari barang jaminan anggota tidak

²²Wawancara dengan Ibu Septi Rosikawati selaku kasirdan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

²³Wawancara dengan bapak Gurit selaku anggota BMT Al-Husnayain, pada tanggal 06 Januari 2018

pernah hilang. Karena menurut mereka kejujuran adalah hal yang harus dilakukan pada saat bekerja.²⁴

Berdasarkan pemaparan diatas kejujuran merupakan hal yang sangat penting untuk menilai baik dan buruknya seseorang. Sikap kejujuran yang ditanam karyawan BMT Al-Husnayain sudah baik, mereka selalu jujur pada saat mengerjakan setiap pekerjaan tidak mau menerima suap dari anggota, barang jaminan anggota juga tidak pernah hilang. Apabila karyawan tidak melakukan kejujuran dalam pengelolaan BMT Al-Husnayain maka, akan berpengaruh besar pada BMT Al-Husnayain.

Akan tetapi, disini karyawan BMT tidak melakukan kejujuran perihal kedisiplinan, karena karyawan ini tidak menceritakan keadaan yang sebenarnya bahwa mereka belum disiplin dalam bekerja. Sebagaimana yang disampaikan dalam teori Anorga Birawa dengan jurnal yang berjudul *Motivasi Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, kejujuran itu ditampilkan dalam bentuk kesungguhan, waktu, janji, dan mengakui setiap kekurangan. Sedangkan dalam teori Muhammad Irham dalam jurnal yang berjudul *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam* agama islam mewajibkan setiap muslim untuk bekerja kerja keras dengan sesuatu yang halal.

Berdasarkan pemaparan diatas pelaksanaan tingkat kejujuran karyawan sudah baik akan tetapi, karyawan belum sepenuhnya

²⁴Observasi di BMT Al-Husnayain, pada tanggal 06 Januari 2018

melakukan sikap kejujuran karena karyawan belum mengakui setiap kekurangan yang ada pada masing-masing karyawan.

4. Kerja Keras

Seorang karyawan dituntut untuk bekerja keras dan melakukan berbagai cara untuk menghasilkan karya yang nyata dalam suatu hal yang di pandang baik dan terpuji yang diwajibkan dalam Islam untuk mendapatkan ridho Illahi. Oleh karena itu karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi dan bekerja keras sehingga, memberikan hasil yang maksimal terhadap lembaga. Seperti halnya yang dilakukan karyawan bapak Supriyanto selaku manager BMT Al-Husnayain menyatakan bahwa semua karyawan sudah bekerja keras dalam melakukan pekerjaan mereka dan mampu berperan penting didalam bauran masyarakat untuk mencari anggota baru dimasyarakat dan menarik dana dari masyarakat.²⁵

Menurut ibu Septi selaku kasir menyatakan kerja keras karyawan sudah dilaksanakan dengan baik, dan teliti ini bisa dilihat dari pada saat penarikan dana dari nasabah karyawan rela mendatangi dari rumah kerumah, untuk mengambil dana ataupun mengantar dana anggota.²⁶ Bapak Supri, bapak Budiono, bapak Sulaiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain sudah bekerja keras seacara maksimal sudah melakukan setiap pekerjaan dengan baik dan teliti, mereka juga sebagai *Accounting Officer* (AO) pada saat menarik dana dari anggota

²⁵ Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

²⁶ Wawancara dengan Ibu Septi Rosikawati selaku kasirdan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

tidak mengenal lelah panas kepanasan hujan kehujanan tidak mengenal mengeluh, hal tersebut mencerminkan kerja keras yang dilakukan karyawan dan beliau ingin memajukan BMT Al-Husnayain ini agar lebih maju.²⁷

Kerja keras karyawan tersebut sangat berpengaruh besar terhadap anggota seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Sukini bahwa karyawan BMT Al-Husnayain sudah bekerja keras dalam melakukan setiap pekerjaannya itu bisa dilihat dari setiap beliau melakukan transaksi dikantor, semua karyawan melakukannya dengan serius, teliti dan karyawan tidak mengenal lelah dalam melakukan setiap tugasnya.²⁸

Kerja keras karyawan BMT Al-Husnayain sudah baik dalam melakukan setiap pekerjaan atau tugas masing masing. Karyawan mampu membaur dengan anggota. Selain itu, karyawan semangat dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan dan target BMT Al-Husnayain.²⁹

Kerja keras merupakan hal yang harus dilakukan karyawan untuk merealisasikan semua pekerjaan. Karyawan BMT Al-Husnayain dalam melakukan setiap pekerjaan dituntut untuk bekerja keras. Karyawan BMT Al-Husnayain sudah bekerja keras dalam setiap melakukan pekerjaan selalu mengerahkan segenap kemampuan tidak memandang panas dan hujan, hujan kehujanan panas kepanasan. Kerja

²⁷Wawancara dengan bapak Supri, bapak Budiono, Bapak Sulaiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 06 Januari 2018

²⁸Wawancara dengan Ibu Sukini selaku anggota BMT Al-Husnayain, pada tanggal 05 Januari 2018

²⁹Observasi di BMT Al-Husnayain, pada tanggal 06 Januari 2018

keras itu semua dilakukan karyawan untuk mengembangkan lembaga keuangan syariah BMT Al-Husnayain.

Sebagaimana yang disampaikan dalam teori Biatna Dulber dengan jurnal yang berjudul *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Yang Telah Menerapkan SNI* yang menyatakan kerja keras yaitu mengerahkan segala cara, daya upaya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

5. Rasional

Rasional merupakan salah satu cara yang dilakukan karyawan BMT Al-Husnayain untuk mengembangkan dan mempertahankan anggota karena kenyamanan anggota adalah tujuan utama dari BMT Al-Husnayain. Terkait dengan kenyamanan anggota karyawan diuntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik seperti membukakan pintu saat anggota datang ke kantor, menyapa anggota dengan salam, dan melayani anggota dengan sopan santun, murah senyum dan sabar.

Seperti yang disampaikan bapak Supriyanto selaku manager karyawan BMT Al-Husnayain menurut beliau karyawan sudah memberikan pelayanan yang baik sopan santun dan murah senyum terhadap anggota dan setiap pekerjaan sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuan lembaga.³⁰

Suatu lembaga atau organisasi itu didalamnya harus ditanamkan sebuah kebersamaan di mana kita ini sebagian dari

³⁰Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

saudara keluarga BMT Al-Husnayain apabila ada kesulitan kita pecahkan bersama mencari solusi bersama dengan menanamkan sikap sopan, satun, ramah tamah, murah senyum dalam melayani para anggota BMT Al-Husnayain untuk menjaga keharmonisan antara karyawan dan anggota.³¹

Bapak Sulaiman, bapak Budiono, bapak Supri selaku karyawan menuturkan bahwa sebagai karyawan sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan lembaga. Ini bisa dilihat dari kinerja karyawan yang selalu mencapai target dari BMT Al-Husnayain dan memberikan pelayanan yang baik kepada anggota dengan cara pada saat anggota datang kekantor karyawan menyapa anggota dan mempersilahkan duduk lalu bertanya dengan anggota menggunakan bahasa yang baik dan sopan.³²

Menurut bapak Surip selaku anggota BMT Al-Husnayain karyawan BMT Al-Husnayain sudah melaksanakan tugas mereka dengan baik. Menurut beliau karyawan BMT Al-Husnayain memang ramah sopan murah senyum dalam melayani beliau. Pada saat beliau tidak bisa membayar angsuran, karyawan tidak memberikan sanksi kepada beliau tetapi memberikan jangka waktu selama 3 hari untuk membayar angsuran beliau.³³

³¹ Wawancara dengan bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

³² Wawancara dengan bapak Sulaiman, bapak Budiono, Bapak Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 04 Januari 2018

³³ Wawancara dengan bapak Surip selaku anggota BMT Al-Husnayain, pada tanggal 05 Januari 2018

Karyawan BMT Al-Husnayain dalam melayani anggota harus memiliki pedoman agar minat anggota menjadi lebih tinggi untuk melakukan pembiayaan dan menyimpan dana pada BMT Al-Husnayain, selain itu karyawan juga selalu memberikan pembinaan kepada anggota yang terlambat membayar angsuran. Terkait dengan etos kerja rasional yang diterapkan BMT Al-Husnayain menerapkan sistem kekeluargaan dan kebersamaan ini sangat berpengaruh positif kepada anggota, karena pihak BMT membrikan tenggang waktu kepada anggota untuk melunasi angsuran tersebut.³⁴

Rasional merupakan salah satu strategi sebuah lembaga dalam hal pelayanan. Sikap rasional harus dilakukan oleh karyawan BMT Al-Husnayain pada saat melayani anggota. Pelayanan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi anggota. Dan dari pelayanan ini, akan mnegembangkan dan memajukan lembaga. Pelayanan karyawan BMT Al-Husnayain terhadap anggota, sudah baik mereka melayani anggota dengan murah senyum, sopan, ramah terhadap anggota. BMT Al-Husnayain menjunjung tinggi nilai kekeluargaan untuk mencapai target dan tujuan BMT Al-Husnayain.

Sebagai mana yang disampaikan dalam teori Biatna Dulber dengan jurnal yang berjudul *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Yang Telah Menerapkan SNI* yang menyatakan rasional

³⁴Observasi di BMT Al-Husnayain, pada tanggal 05 Januari 2018

mengerjakan sesuatu harus secara teratur, sesuai target, dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai Allah SWT.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Di BMT Al-Husnayain Tanggul Angin

Setiap organisasi yang ingin maju, akan melibatkan anggota dan karyawan untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Karena, pada dasarnya etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama dalam tindakan dan perilakunya. Islam mewajibkan setiap muslim bekerja dengan berdasarkan keimanan, etos kerja dan ahlak Islam. Oleh karena itu, dalam bekerja karyawan harus mendidik diri agar dalam melaksanakan pekerjaan dengan takwa, rendah hati, jujur, tanggung jawab, disiplin dan memberikan pelayanan yang baik dan amanah.

Pelaksanaan etos kerja karyawan yang ada pada lembaga keuangan BMT Al-Husnayain Tanggul Angin kantor kas Sidowaras sudah berlangsung sejak berdirinya BMT. Etos kerja karyawan BMT Al-Husnayain akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Etos kerja yang dilakukan karyawan BMT Al-Husnayain sudah baik hanya saja, ada salah satu etos kerja karyawan yang belum dilaksanakan dengan baik.

Adapun etos kerja karyawan BMT Al-Husnayain belum dilaksanakan secara maksimal adalah tentang kedisiplinan karyawan BMT Al-Husnayain belum sesuai dengan etos kerja yang berlaku. Hal ini dipengaruhi dari

berbagai faktor baik faktor eksternal maupun internal. Adapun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja tentang kedisiplinan :

- a. Kurangnya perhatian manager terhadap karyawan.

Menurut ibu Septi selaku kasir BMT Al-Husnayain tingkat perhatian pimpinan terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena menurut beliau perhatian manager terhadap karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena beliau akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan dan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.³⁵

- b. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Bapak Sulaiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain menuturkan bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena dengan pengawasan akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karena kurang pengawasan dari pimpinan tersebut beliau sering datang ke kantor terlambat.³⁶

- c. Tidak adanya sanksi atau tidak adanya tindakan.

Menurut bapak Budiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain menuturkan bahwa yang mempengaruhi ketidakdisiplinan karyawan tidak adanya sanksi, beliau karyawan yang paling sering datang terlambat tetapi sampai detik ini beliau belum pernah mendapat sanksi

³⁵ Wawancara dengan Ibu Septi Rosikawati selaku kasir dan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

³⁶ Wawancara dengan bapak Sulaiman, selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

dari keterlambatan beliau. Jadi, menurut beliau untuk apa disiplin beliau tidak disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.³⁷

- d. Tidak adanya aturan yang tertulis pada lembaga.

Menurut penuturan bapak Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain ketidakdisiplinan karyawan dipengaruhi tidak adanya aturan tertulis terhadap lembaga untuk dijadikan pegangan karyawan, karena menurut beliau apabila peraturan hanya intruksi lisan itu dapat berubah sesuai situasi dan kondisi. Maka, masih banyak karyawan yang melanggar kedisiplinan.³⁸

Sedangkan faktor-faktor internal yang mempengaruhi rendahnya ketidakdisiplinan karyawan sebagai berikut:

- a. Kurangnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan.

Menurut bapak Supriyanto selaku manager BMT Al-Husnayain mengatakan bahwa kurang nya kesadaran karyawan tentang kedisiplinan ini berpengaruh dengan sikap disiplin karyawan, karena mereka tidak memiliki kesadaran akan kedisiplinan membuat mereka melanggar aturan yang ada pada lembaga BMT Al-Husnayain terutama dalam hal masuk jam kerja .³⁹

³⁷ Wawancara dengan bapak Budiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

³⁸ Wawancara dengan bapak Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

³⁹ Wawancara dengan bapak Supriyanto selaku Manager BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

- b. Tidak adanya kompensasi atau bonus dalam bekerja.

Menurut bapak Budiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain beliau menuturkan bahwa kompensasi atau bonus dalam bekerja itu mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena apabila karyawan mendapat bonus lebih karyawan tidak akan mencari penghasilan lain dari luar sehingga menyebabkan karyawan sering meminta izin pada saat jam kerja atau sering datang terlambat ke kantor.⁴⁰

- c. Kurangnya keteladanan manager terhadap karyawan

Bapak Sulaiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain menurut beliau keteladanan manager itu mempengaruhi dalam menegakan kedisiplinan karena, dalam lingkungan kerja manager atau pemimpin menjadi tauladan karyawan misalnya, untuk aturan jam kerja, seorang pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Akan tetapi, disini manager selalu terlambat masuk kerja, ini menjadi pengaruh mengapa karyawan sering datang terlambat.⁴¹

Jadi, pada dasarnya faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja kedisiplinan karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan adalah kurangnya perhatian manager terhadap karyawan, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, tidak adanya sanksi dan tidak adanya peraturan tertulis tentang kedisiplinan. Jika dikaitkan dengan teori faktor eksternal ini termasuk dalam

⁴⁰ Wawancara dengan bapak Budiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

⁴¹ Wawancara dengan bapak Sulaiman, selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

faktor yang mempengaruhi etos kerja dalam hal kondisi lingkungan. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya sanksi dan peraturan tertulis.

Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi etos kerja kedisiplinan adalah kurangnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan, tidak adanya bonus atau kompensasi, dan kurangnya ketauladanan manager terhadap karyawan. Hal ini terkait dengan teori faktor-faktor yang mempengaruhi berkaitan dengan motivasi intrinsik individu.

Etos kerja karyawan yang sudah sesuai dengan aspek etos kerja yang berlaku pada lembaga keuangan adalah aspek kejujuran, tanggung jawab, rasional, dan kerja keras. Ada beberapa faktor yang melatar belakangi untuk melakukan hal tersebut, begitu juga yang dilakukan karyawan BMT Al-Husnayain ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam peneglolaan lembaga keuangan BMT Al-Husnayain. Faktor tersebut dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat dikategorikan termasuk faktor internal etos kerja. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan terkait alasan mereka melaksanakan etos kerja dengan baik. Ibu Septi selaku karyawan mengungkapkan karena beliau memiliki sikap yang amanah terhadap semua tugas yang diemban beliau dan etos kerja itu menjadi acuan beliau dalam bekerja.⁴²

⁴² Wawancara dengan Ibu Septi Rosikawati selaku kasirdan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

Menurut bapak Sulaiman, bapak Budiman, bapak Supri alasan mereka melakukan etos kerja tersebut karena mereka memandang etos kerja itu sebagai tolak ukur mereka dalam bekerja, memiliki komitmen kerja yang tinggi, dan mereka sudah menanamkan sikap kejujuran, kerja keras, tanggung jawab pada diri mereka sebelum mereka terjun ke dunia kerja.⁴³

Selain faktor internal, ada pula faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Sulaiman faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja adalah kenyamanan kerja, upah setiap bulan, memiliki sikap keprofesional dalam bekerja.⁴⁴ Begitu juga yang dituturkan oleh bapak Budiman bahwasanya beliau melaksanakan etos kerja tersebut dengan baik karena beliau ingin meningkatkan mutu etos kerja lembaga keuangan agar bisa mencapai tujuan lembaga.⁴⁵

Berdasarkan pemaparan diatas pada dasarnya faktor internal yang mempengaruhi etos kerja karyawan memiliki sikap yang amanah, komitmen dengan pekerjaan, dan sudah menanamkan sikap tanggung jawab, kejujuran, kerja keras sebelum masuk dalam dunia kerja. Selain itu faktor eksternal yang dilakukan karyawan karena karyawan memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja dan ingin meningkatkan etos kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan lembaga.

⁴³ Wawancara dengan bapak Sulaiman, bapak Budiman, bapak Supri selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

⁴⁴ Wawancara dengan bapak Sulaiman, selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

⁴⁵ Wawancara dengan bapak Budiman selaku karyawan BMT Al-Husnayain, pada tanggal 19 Januari 2018

Hal ini jika dikaitkan dengan teori karyawan BMT di pengaruhi dengan nilai nilai agama yang ada pada diri karyawan tersebut. Ini bisa dilihat dari sikap kejujuran, tanggung jawab, kerja keras karyawan dalam melaksanakan etos kerja pada lembaga keuangan BMT.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian khususnya pada BMT Al-Husnayain Tanggul Angin kantor kas Sidowaras akan permasalahan etos kerja karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah. Bahwa, Karyawan BMT Al-Husnayain dalam pelaksanaan etos kerja kejujuran, tanggung jawab, rasional, kerja keras sudah dilakukan dengan baik hanya saja pada etos kerja mengenai kedisiplinan, masih kurang karena karyawan BMT Al-Husnayain belum bisa datang tepat waktu dan masih sering terlambat. Maka dari itu karyawan BMT Al-Husnayain harus meningkatkan tingkat kedisiplinan agar mencapai visi misi dan tujuan BMT Al-Husnayain

Faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan itu dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja lemahnya kedisiplinan yaitu kurangnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan, ketaladan manager. Selain itu faktor eksternal kurangnya pengawasan, perhatian terhadap karyawan, tidak ada peraturan tertulis, dan bonus. Dan faktor internal yang mempengaruhi sudah baiknya etos kerja karyawan tentang kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, rasional, adalah karyawan memiliki sikap yang amanah, memiliki komitmen kerja,

menjadikan etos kerja tersebut sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan lembaga.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti dapat memberikan saran yang mungkin bermanfaat yaitu :

1. Bagi lembaga keuangan syariah terutama lembaga keuangan BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras terus tingkat kinerja yang didukung dengan etos kerja yang tinggi agar dapat maju dan berkembang sesuai ridho Allah SWT.
2. Bagi karyawan terus bekerja dengan baik lakukan pekerjaan dengan menggunakan etos kerja karyawan yang tinggi. Khususnya karyawan BMT Al-Husnayain terus tingkatkan kedisiplinan pada diri anda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fatoni. *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Abdul Ghofur Anshari. *Penerapan Prinsip Syariah Dalam Lembaga Keuangan Lembaga Pembiayaan dan Perusahaan Pembiayaan*. Yogyakarta: Pustakan Pelajar, 2008.
- A. Dale Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Perfomce*. Jakarta: Efek Media Koputindo, 1999.
- Ahmad Hasan Ridwan. *Manajemen Baitul Mal Wal Tamwil*. Bandung, CV Pustaka Setia, 2013.
- Andri Soemitra. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Burhan Ashafa. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana Renada Media Grup, 2013.
- Departermen Negara RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2005.
- Desmon Ginting. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006.
- Edy Sutrisna. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group, 2009.
- Enizar. *Hadis Ekonomi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefulloh. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Kencana, 2006.
- Erwin A. Koetin. *Suatu Pedoman Investasi Dalam Efek di Indonesia*. Jakarta Derpartermen Keuangan Republik Indonesia, 1994).
- Fauzan Saleh. *Fiqih Sehari-hari*. Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Gadeng Tarmizi. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. Nomor 1 Jurnal Mentari, 2009.
- Heri Sudarsono. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*. Bandung: Alfabeta Cv, 2014.

- Heri Sudarsono. *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah Deskripsi dan Ilustrasi*. Ed IV. Yogyakarta: Ekonesia, 2012. Cet Ke 9.
- Irham Fahmi. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Juliansyah Nor. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Pernda Media Group, 2011.
- Jusmaliani. *et.al. Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Kartini Kartono. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju Rosda, 1996.
- Lexy j. Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Melayu SP Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, 2000.
- Muhammad Ismail Yusanto. *Menggegas Bisnis Islam*. Depok: Gema Insani, 2008.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Muhammad. *Paradigma dan Aplikasi Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004)
- Nurwahidin. *Memaknai Kembali Eskatologi dan Semangat Etos Kerja Islami*. Volume 9, Nomor 1, 2009.
- Nurul Huda *et.al. Keuangan Publik Islam*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2012.
- Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Sofyan Effendi. *Metode Penelitian Surve*. Jakarta: LP3JS, 2012.
- Srijanti. *et.al. Etika Membangun Masyarakat Islam Modrn*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007. Edisi 2 Cet 2.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Susilo Maryanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Sutrisno Hadi. *Metodelogi Penelitian Research 1*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Psikologi, UGM, 1984.

- Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers, 2002.
- Veithzal Rifai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Yusuf Qardawi. *Halal dan Haram Dalam Islam*. Diterjemahkan Oleh Mu'ammil Hamidy. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Anoraga Birawa. *Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Teori*. Volume 1, Nomor 1.
- Biatna Dulber. *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Yang telah Menerapkan SNI*. volume 9 nomor 3, 2007.
- Sundari. *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Inforamsi Terhadap Kinerja Pegawai STIE AUB Surakarta*. Volume 2, Nomor 3.



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kota Metro Telp. (0725) 41507

Nomor : Sti.06/J-SY/PP.00.9/1288/2016
Lampiran : -
Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Metro, 17 Oktober 2016

Kepada Yth:

1. Wahyu Setiawan, M.Ag
2. Suraya Murcitaningrum, M.S.I

di -

Metro

Assalamu'alaikum wr.wb.

Untuk membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II skripsi mahasiswa :

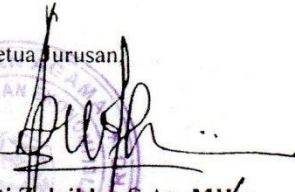
Nama : Wulan Suciani
NPM : 13104814
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah (ESy)
Judul : Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perairan Lampung Tengah

Dengan ketentuan :

- 1 Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal sampai selesai skripsi:
 - a Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
- 2 Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
- 3 Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang dikeluarkan oleh STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2013
- 4 Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b Isi ± 3/6 bagian.
 - c Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Ketua Jurusan

Siti Zulaikha, S.Ag., MH
NIP. 197206111998032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
METRO Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-0168/In.28/S/OT.01/01/2018**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : WULAN SUCIANI
NPM : 13104814
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 13104814.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Metro, 22 Januari 2018
Kepala Perpustakaan,

[Signature]
Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001

**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA
KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL-HUSNAYAIN TANGGUL ANGIN
KANTOR KAS SIDOWARAS KECAMATAN BUMI RATU NUBAN**

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Etos Kerja
 - 1. Pengertian Etos Kerja
 - 2. Konsep Etos Kerja Dalam Islam
 - 3. Dasar Hukum Etos Kerja Dalam Islam
 - 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Dalam Islam
 - 5. Etos Kerja dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
3. Prinsip Meningkatkan Kinerja Karyawan

C. Lembaga Keuangan

1. Pengertian Lembaga Keuangan
2. Dasar Hukum Lembaga Keuangan Syariah
3. Bentuk Lembaga Keuangan Syariah

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum BMT Al-husnayain Tanggul Angin
- B. Etos kerja karyawan dalam pengelolaan keuangan di BMT Al-Husnayain tanggul angin
- C. Pelaksanaan etos kerja karyawan dalam pengelolaan lembaga keuangan di BMT Al-Husnayain Tanggul Angin

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, 10 November 2017

Mahasiswa Ybs,



Wulan Suciani
NPM :13104814

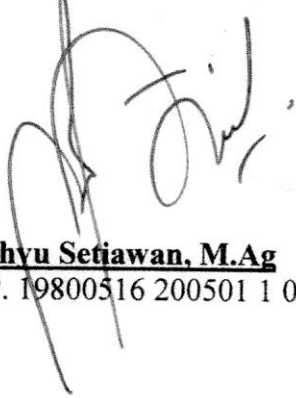
Metro, 12 September 2017

Pembimbing II



Suraya Murcitaningrum, M.Si
NIP. 19801116 200912 2 001

Pembimbing I



Wahyu Setiawan, M.Ag
NIP. 19800516 200501 1 008

Alat Pengumpul Data (APD)

Etos Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Lembaga Keuangan

Syariah Di BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas

Sidowaras Kecamatan Bumi Ratu Nuban

A. Wawancara

1. Wawancara kepada manager BMT Al-Husnayain Tanggul Angin kantor kas sidowaras kecamatan bumi ratu nuban.
 - a. Apakah karyawan BMT Al-Husnayain sudah menerapkan etos kerja dalam pengelolaan BMT?
 - b. Sejak kapan BMT Al-Husnayain menerapkan etos kerja?
 - c. Bagaimana kedisiplinan karyawan pada BMT Al-husnayain?
 - d. Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya?
 - e. Bagaimana kejujuran karyawan dalam pengelolaan BMT AL-Husnayain?
 - f. Bagaimana pelayanan karyawan dalam melayani nasabah?
 - g. Bagaimana kerja keras karyawan dalam merealisasikan setiap pekerjaannya?
 - h. Apakah karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya sudah mencapai target yang ditentukan BMT?
2. Wawancara kepada karywan BMT Al-Husnayain Tanggul Angin
 - a. Apakah anda sudah memahami apa makna dari etos kerja?
 - b. Apakah anda sudah menanamkah etos kerja pada diri anda?

- c. Bagaimana tanggung jawab anda terhadap pekerjaannya anda pada BMT Al-Husnayain Tanggul Angin?
 - d. Apakah anda sudah disiplin dalam bekerja pada BMT Al-Husnayain Tanggul Angin?
 - e. Apakah anda sudah menerapkan sikap kejujuran dalam melakukan setiap pekerjaan anda?
 - f. Apakah anda sudah bekerja keras dalam merealisasikan setiap pekerjaan anda?
 - g. Apakah setiap pekerjaan anda sudah anda laksanakan sesuai dengan tujuan BMT?
3. Wawancara kepada anggota BMT Al-Husnayain Tanggul Angin
- a. Bagaimana kedisiplinan karyawan pada saat berangkat bekerja?
 - b. Bagaimana pelayanan karyawan dalam melayani anda?
 - c. Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap anda pada saat mengalami masalah pada BMT?
 - d. Apakah karyawan sudah bekerja keras dalam merealisasikan setiap pekerjaannya terhadap anda?
 - e. Apakah menurut anda karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik?

B. DOKUMENTASI

1. Sejarah berdirinya BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras kec. Bumi Ratu Nuban?

2. Struktur Organisasi BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras kec. Bumi Ratu Nuban?
3. Visi dan Misi BMT Al-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras kec. Bumi Ratu Nuban?

Metro, 26 Desember 2017

Mahasiswa Ybs,



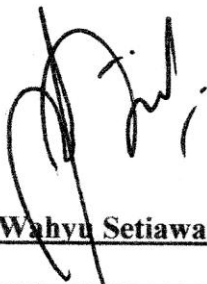
Wulan Suciani

NPM :13104814

Metro, 26 Desember 2017

Pembimbing II

Pembimbing I



Wahyu Setiawan, M.Ag

NIP. 19800516 200501 1 008



Suraya Murcitaningrum, M.Si

NIP. 19801116 200912 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Wulan Suciani
NPM : 13104814

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy
Semester/TA : IX/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin, 22.1.2018	✓	acc Bab IV - V acc untuk dimunagaskan.	

Dosen Pembimbing I

Wahyu Setiawan, M.Ag
NIP. 19800516 200501 1 008

Mahasiswa Ybs,

Wulan Suciani
NPM. 13104814



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Wulan Suciani
NPM : 13104814

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ES
Semester/TA : IX/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Pabu, 3.1.2018		✓ - acc APP, lanjutkan penelitian lapangan. - acc Bab I - III. - Setelah pengumpulan dan analisis data, silakan bimbingan dg pembimbing II terlebih dahulu	

Dosen Pembimbing I

Wahyu Setiawan, M.Ag
NIP. 19800516 200501 1 008

Mahasiswa Ybs,

Wulan Suciani
NPM. 13104814

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Wulan Suciani
NPM : 13104814

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy
Semester/TA : IX/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis, 14.12.2017	✓	- Tunjukkan perbedaan mendasar penelitian anda dg penelitian yg telah dilakukan. - Kerangka teori terkait faktor? yg mempengaruhi etos kerja dipilah menjadi faktor internal dan faktor eksternal - Perbaiki teknik wawancara, teknik observasi - Acc Bab I - III - Susun APP berdasarkan kerangka teori, kembangkan dg Pe-bi-bing II	
		✓		

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Wahyu Setiawan, M.Ag
NIP. 19800516 200501 1 008

Wulan Suciani
NPM. 13104814



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Wulan Suciani
NPM : 13104814

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy
Semester/TA : IX/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Sen/2018 1 13		✓ Analisis di buku yang ada perbedaan konsep ditentukan oleh - konsep negara/ negara bagian negara bagian negara bagian	
	Sen/2018 1 15		- konsep baru - Ace Bab 4-5 dapat disimpulkan keputusan 1	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Suraya Murcitaningrum, M.Si.
NIP. 19801116 200912 2 001003

Wulan Suciani
NPM. 13104814

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Wulan Suciani
NPM : 13104814

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ESy
Semester/TA : IX/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Bimbingan yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 12-09-2017		Perbaiki APD	
	Senin 18-09-2017		Acc APD	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs,

Suraya Murcitaningrum, M.Si.
NIP. 19801116 200912 2 001


Wulan Suciani
NPM. 13104814



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

Nomor : 1621/In.28/D.1/TL.00/12/2017
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Meneger BMT AL-Husnayain
Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1620/In.28/D.1/TL.01/12/2017, tanggal 28 Desember 2017 atas nama saudara:

Nama : **WULAN SUCIANI**
NPM : 13104814
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT AL-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras dalam rangka meyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL-HUSNAYAIN TANGGUL ANGINKANTORKAS SIDOWARAS KECAMATAN BUMI RATU NUBAN".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 28 Desember 2017

Yang Dekan I,

Siti Zulfikha S.Ag, MH
206111998032007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iaim@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 1620/In.28/D.1/TL.01/12/2017

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **WULAN SUCIANI**
NPM : 13104814
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT AL-Husnayain Tanggul Angin Kantor Kas Sidowaras guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DI BMT AL-HUSNAYAIN TANGGUL ANGIN KANTOR KAS SIDOWARAS KECAMATAN BUMI RATU NUBAN".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 28 Desember 2017

Mengetahui,
Pejabat Setempat

Supriyanto

Wakil Dekan I,

Siti Zulfikha S.Ag, MH
NIP. 19720611 199803 2 00



Wawancara dengan ibu Septi selaku kasir BMT Al-Husnayain



Wawancara dengan ibu Sukini selaku anggota BMT Al-Husnayain



Wawancara dengan ibu Valentina selaku anggota BMT Al-Husnayain



Wawancara dengan bapak Gurit selaku anggota BMT Al-Husnayain



Wawancara dengan bapak Surip selaku anggota BMT Al-Husnayain



Gedung BMT Al-Husnayain Tanggulangin Kantor Kas Sidowaras



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Wulan Suciani, dilahirkan di Desa Bumirahayu Kec. Bumiratu Nuban Kab. Lampung Tengah pada tanggal 02 Februari 1995, anak ke enam dari enam bersaudara, dari pasangan bapak Marijan dan ibu Ruwiyah. Peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar di SD N 1 Sidowaras lulus pada Tahun 2007. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP N 2 Bumiratu Nuban lulus pada Tahun 2010. Kemudian melanjutkan di SMA PGRI 01 Pungur lulus pada Tahun 2013. Pada tahun 2013 peneliti melanjutkan ke perguruan tinggi IAIN Metro Lampung Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Saat ini Peneliti masih berstatus sebagai mahasiswa IAIN Metro Lampung.