

TUGAS AKHIR

**ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT INDONESIA KCP. BANDAR JAYA**

Oleh:

**LENI NUR OCTAVIANA
NPM. 14122958**



**Program: D3 Perbankan Syariah
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
1438 H / 2017 M**

**ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT INDONESIA KCP. BANDAR JAYA**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)

Oleh:

LENI NUR OCTAVIANA
NPM. 14122958

Pembimbing : Nety Hermawati, SH, MA, MH

Program D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
METRO
1438 H / 2017 M**

PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : **ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA
KCP. BANDAR JAYA**

Nama : LENI NUR OCTAVIANA
NPM : 14122958
Program : Diploma Tiga (D-3) Perbankan Syariah
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Metro Lampung.

Pembimbing



Nety Hermawati, SH, MA, MH
NIP. 19740904 200003 2 002



**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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

No: B-726/In.28/FEBI/PP.00.9/.07../2017

Tugas Akhir dengan judul : ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA KCP. BANDAR JAYA disusun oleh Nama: LENI NUR OCTAVIANA, NPM : 14122958, Program Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah, telah diujikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Kamis/06 Juli 2017.

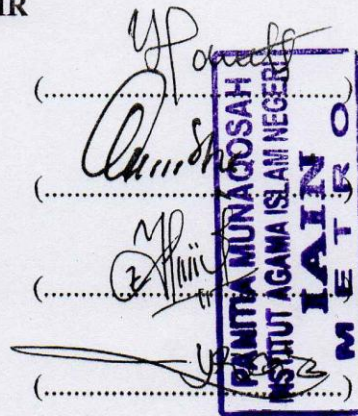
TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua/Moderator : Nety Hermawati, SH, MA, MH. (.....)

Penguji I : Drs. Musnad Rozin, MH (.....)

Penguji II : Zumaroh, M.E.Sy (.....)

Sekretaris : Alva Yenica Nandavita, M.E.Sy (.....)



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA KCP. BANDAR JAYA

Oleh

**LENI NUR OCTAVIANA
NPM 14122958**

Etos kerja Islami adalah sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sanagat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Sehingga bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim. Etos kerja islami dalam kinerja karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya sudah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Untuk menerapkan etos kerja islami di dalam kinerja karyawan tidaklah susah karena mereka sadar bahwa fitrah manusia tidak hanya memikirkan materi saja tetapi juga memikirkan hubungan mereka dengan sesama manusia dan juga Sang Pencipta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami dalam kinerja Karyawan didalam Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, akan diketahui sejauh mana pengaruh Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan yang ada didalam Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seorang muslim harus memiliki etos kerja islami yang baik, etos kerja islami yang baik sangat berkaitan dengan sikap seorang muslim. Seorang muslim yang baik akan memiliki sikap jujur, percaya diri, menghargai waktu, dan dapat dipercaya. Etos kerja islami dalam kinerja karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya, karyawannya sudah memiliki etos kerja islami yang baik, karena sikap yang baik dalam bekerja seorang muslim adalah dengan tidak meninggalkan kewajiban sebagai muslim seperti shalat wajib lima waktu, jujur, menghargai waktu, dapat dipercaya, dan percaya diri.

ORISINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **LENI NUR OCTAVIANA**

NPM : 14122958

Prodi : D-3 Perbankan Syariah

Jurusan : Syariah dan Bisnis Islam

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

Metro, Juli 2017
Yang Menyatakan,



Leni Nur Octaviana
NPM. 14122958

MOTTO

أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ ﴿١٣﴾

Artinya : “Bekerjalah Hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). dan sedikit sekali dari hamba-hambaKu yang berterima kasih. (Q.S As-Saba’: 13)¹

¹ (Q.S As-Saba’: 13)

PERSEMBAHAN

Allhamdulillahirobbilalamin Segala ketulusan hati dan penuh syukur kehadiran Allah SWT, Saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang setia mendampingi saya melewati hari-hari perjuangan selama ini, terkhusus untuk:

1. Kepada kedua Orang Tua saya Bapak Lesmono dan Ibu Eni Sayekti yang telah mendidik dan menyayangi saya dari kecil dengan penuh kasih sayang serta yang selalu mendoakan keberhasilan dan kebahagiaan saya.
2. Adik yang saya sayangi Marshal Adi Saputra yang mengharapkan keberhasilan saya.
3. Terima Kasih juga untuk teman-teman se-angkatan D-III PBS Surti Handayani, Nisa Alfiani, Septika Ayu H, Soimah, Hadi Saputra, Kusuma Hidayanti, Lina Sari, Udi Bahari, dan seluruh teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per-satu, terima kasih telah menjadi teman yang selalu membantu saya.
4. Terima kasih juga kepada teman-teman lainnya yang mendukung dan memberi semangat saya.
5. Almamater IAIN Jurai Siwo Metro.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tujuan penelitian Tugas Akhir ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan program diploma tiga (D-3) Perbankan Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Metro Lampung. Dalam upaya penyelesaian Tugas Akhir ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj Enizar, M. Ag selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.
3. Ibu Zumaroh, M. E. Sy selaku Ketua Jurusan D-III Perbankan Syariah
4. Ibu Nety Hermawati, SH., MA., MH selaku Pembimbing Tugas Akhir
5. Bapak Drs. Musnad Rozin, MH selaku Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan IAIN Metro.
7. Bapak Beni Oktavian selaku Sub Branch Manager dan semua karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya yang telah memberikan izin kepada saya untuk mengadakan penelitian serta membantu dan membimbing saya untuk meneliti.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tugas akhir ini, sehingga kritik dan saran sangat peneliti harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Peneliti berharap semoga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan mengenai Strategi pelayanan terhadap kepuasan nasabah.

Wassalamuallaikum Wr.Wb

Metro, Juli 2017
Penulis,

Leni Nur Octaviana
NPM. 14122958

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ORISINILITAS PENELITIAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian.....	5
1. Jenis penelitian.....	6
2. Sifat penelitian	6
3. Sumber data.....	6
4. Teknik pengumpulan data.....	7
5. Teknik analisis data.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Etos Kerja Islami	11
1. Pengertian Etos Kerja.....	11
2. Pengertian Etos Kerja Islami.....	12
3. Prinsip Etos Kerja Islami	15
4. Tujuan Etos Kerja Islami	19
5. Ciri-ciri Etos Kerja Islami.....	23
B. Kinerja Karyawan	28
1. Efektivitas dan Efisiensi Kerja.....	30
2. Meniali Kinerja Karyawan secara Efektif.....	30
3. Menyusun Rencana Kinerja Karyawan.....	32
4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	33
5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	35

BAB III PEMBAHASAN	36
A. Sejarah Bank Muamalat Indonesia.....	36
1. Perkembangan Bank Muamalat Indonesia.....	36
2. Fungsi Bank Muamalat Indonesia.....	38
3. Tujuan Bank Muamalat Indonesia	39
B. Deskripsi Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya	39
1. Perkembangan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya.....	39
2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya.....	40
3. Struktur Organisasi	41
4. Akad (Transaksi) Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya	47
5. Produk-produk di Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya	48
C. Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya	52
D. Analisis Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya	60
 BAB IV PENUTUP.....	 64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama-nama Karyawan Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.....	41
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KCP Bandar Jaya	41
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan Tugas Akhir
2. Kartu Konsultasi Bimbingan
3. Alat Pengumpul Data (APD)
4. Outline
5. Surat Keterangan PPL
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank adalah lembaga perantara keuangan atau biasa disebut *financial intermediary*. Artinya, lembaga bank adalah lembaga yang dalam aktivitasnya berkaitan dengan masalah uang. Kegiatan dan usaha bank akan selalu terkait dengan komoditas, antara lain memindahkan uang, menerima dan membayarkan kembali uang dengan rekening koran, mendiskonto surat wesel atau surat order maupun suratberhaga lainnya, membeli dan menjual surat-surat berharga, membeli dan menjual cek, surat wesel, kertas dagang, dan memberi jaminan.²

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif yang menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah.³

Bank Islam atau yang dapat disebut dengan Bank Syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga (riba). Bank Islam juga dapat diartikan sebagai lembaga keuangan atau perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits Nabi SAW.⁴

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dinyatakan bahwa bank syariah menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah dan mengacu pada fatwa yang

² Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, 2005), h. 14.

³ Ikatan Bankir Indonesia, *Memahami Bisnis Bank Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 3

⁴ Muhammad, *Manajemen Bank*, h. 13

dikeluarkan oleh lembaga berwenang, dalam hal ini Dewan Syariah Nasional (DSN) dibawah Majelis Ulama Indonesia (MUI).⁵

Sehubungan dengan terbentuknya bank islam maka tidak lupa dengan manajemen bank islam. Di dalam bank islam memiliki manajemen yang penting yaitu manajemen syariah atau manajemen islami.

Secara umum, manajemen islami keberadaannya harus mengkaitkan antara material dan spiritual atau antara iman dan material. Dengan demikian, untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan manajemen dapat diukur dengan parameter yaitu iman dan materi. Parameter ini diharapkan dapat mengidentifikasi sejauh mana tingkat iman seseorang dengan etos kerjanya.⁶

Ibn Katsir mengemukakan bahwa sifat-sifat utusan Tuhan, yaitu: menyampaikan seruan Tuhan, memberi nasihat dan kepercayaan. Al-Maraghi mengklarifikasi amanat terbagi atas; a) Tanggung jawab manusia kepada sesamanya b) Tanggung jawab manusia kepada Tuhan c) Tanggung jawab manusia kepada dirinya sendiri.

Sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi berbasis syariah, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini mengingat persaingan usaha dibidang perbankan syariah semakin ketat sehingga membutuhkan etos kerja yang tinggi dari karyawan, baik dalam hal pelayanan kepada nasabah maupun dalam meningkatkan kualitas produk yang diberikan.

Dalam perspektif islam, seorang pekerja muslim dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dan memiliki kesadaran bahwa pekerjaan

⁵ Ikatan Bankir Indonesia, *Memahami Bisnis*, h. 7

⁶ *Ibid*, h. 179

yang dilakukannya mengandung nilai ibadah, serta memiliki relevansi dengan upaya mencari karunia Allah di muka bumi.

“Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil untuk mencapai kesuksesan.”⁷

Bagi umat islam etos kerja merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga kelak merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalam sebagaimana diajarkan dan mengharapkan ridho dari Allah SWT. Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya.

Kemalasan dan enggan bekerja yang berselimut tawakkal adalah kekeliruan yang terus berlanjut akan menimbulkan kebodohan dan kemiskinan, jelas tidak hanya merugikan diri secara pribadi dan beban keluarga namun juga mempunyai dampak pada umat islam secara keseluruhan.⁸

Etos kerja islami sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Jika seseorang pekerja memiliki etos kerja islami yang baik maka hasil kerjanya pun akan baik juga, tetapi sebaliknya jika seorang karyawan memiliki etos kerja yang

⁷ Srijanti, Purwanto S.K, dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Moderen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Ed. 2, h. 139

⁸ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Puataka Pelajar, 2009), h. 63

tidak baik maka hasil yang akan dicapainya pun tidak akan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Dewasa ini banyak ditemukan diberbagai lembaga keuangan terutama dalam perbankan, penerapan etos kerja islami yang kurang baik akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan Bank tersebut. Tujuan penerapan etos kerja islami dalam dunia perbankan, terutama dalam perbankan syariah untuk mengurangi tingkat ketidakjujuran karyawan dalam bekerja. Seperti memalsukan tanda tangan nasabah dan kurangnya menghargai waktu dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari pemaparan di atas adalah bagaimanakah penerapan Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Upaya penelitian yang penulis lakukan ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islami dalam kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Bandar Jaya.

- b. Mengetahui sejauhmana penerapan Etos Kerja Islami dalam kinerja Karyawan.
- c. Mengetahui sejauh mana penerapan etos kerja dalam Kinerja Sub Branch Manager, Teller, Customer Service, dan Marketing?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas pengetahuan peneliti dan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk menambah wawasan khususnya tentang Etos Kerja Islami dalam kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

Peneliti mengharapkan penelitian ini supaya dapat bermanfaat bagi karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya dalam melakukan tugas serta kewajibannya, sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal serta baik.

D. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai kegiatan yang secara sistematis, direncanakan oleh para peneliti untuk memecahkan permasalahan yang hidup dan berguna bagi masyarakat maupun bagi peneliti itu sendiri.

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dapat juga dianggap sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Ide pentingnya adalah bahwa penelitian berangkat ke “lapangan” untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomenondalam suatu keadaan alamiah atau “in situ”.⁹

Penelitian yang dilakukan si peneliti langsung datang ke lapangan penelitian yaitu Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya beralamatkan di Jalan Proklamator No. 138 A Bandar Jaya Lampung Tengah.

2. Sifat penelitian

Sifat penelitian ini deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada penyimpulan.

3. Sumber data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber yaitu :

⁹ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 26

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dan digali langsung dari sumber pertama atau subyek penelitian. Hal ini seperti diungkapkan Rianto Adi, dalam buku *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* bahwa sumber data primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya, yaitu data pertama yang diperoleh dari pihak pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain. Hal serupa juga diungkapkan Hilman Hadikusuma, dimana sumber data primer diperoleh secara langsung dari narasumber yang terkait dengan masalah yang diteliti.¹⁰

Jadi sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, sumber yang di maksud adalah orang yang akan peneliti wawancarai seperti Sub Branch Manager, Teller, Customer Service, dan marketing.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dan digali dari sumber kedua/sekunder. Dalam hal ini diperoleh data tambahan dari buku-buku yang berkaitan dengan etos kerja islami dan kinerja karyawan atau *pinbuk dokumen* dan *Brosur* Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya.

4. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para

¹⁰ Suraya Murcitaningrum, *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Prudent Media, 2013), h. 20

responden. Wawancara bermakna interaksi lisan yang langsung antara pewawancara dengan subjek.¹¹

Untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini, maka peneliti mencari informasi dari *Sub Branch Manager, Teller, Customer Service, dan Marketing* mengenai penerapan Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan. Melalui wawancara dalam penelitian kualitatif umumnya dimaksudkan untuk mendalami dan lebih mendalami suatu kejadian dan kegiatan subjek penelitian.

b. Observasi

Secara bahasa observasi berarti memerhatikan dengan penuh perhatian seseorang atau sesuatu, memerhatikan dengan penuh perhatian berarti mengamati tentang apa yang terjadi.¹²

Observasi yang dilakukan peneliti adalah dengan memerhatikan kinerja karyawan baik Sub Branch Manager, Teller, Customer Service, dan Marketing. Tujuan peneliti hanya memerhatikan kerja SBM, Teller, Customer Service, dan Marketing karena peran mereka sangat penting dalam menjalankan sistem operasional Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya.

¹¹ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), h. 97.

¹² Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian*, h. 209

c. Dokumentasi

Dokumentasi juga diartikan sebagai metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber tertulis atau dokumen-dokumen, baik berupa buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam penelitian ini data yang dicari dan dikumpulkan dari Bank Muamalat KCP Bandar Jaya yaitu yang berkaitan dengan etos kerja islami dalam kinerja karyawan perbankan.

5. Teknik analisis data

Analisis data adalah teknik analisis data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari Bank Muamalat KCP Bandar Jaya akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Metode kualitatif maksudnya data yang diperoleh diuraikan sedemikian rupa dan disertai pembahasan dan kemudian hasil analisa tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan keterangan dengan mengacu pada berbagai teori dengan pokok masalah. Tujuan utama metode ini adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial yang menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji.¹³

Dalam menganalisis data digunakan cara berfikir induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-

¹³ *Ibid*, h. 25

peristiwa yang konkrit, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa yang khusus konkrit itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum. Hal ini dapat diketahui setelah didapatkan informasi dan data yang diperlukan dari *sumber data primer*

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja Islami

1. Etos Kerja

Etos yang berasal dari kata Yunani, dapat diartikan sebagai sesuatu yang diyakini cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah apa yang dimaksud dengan “*ethic*” yaitu, pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan kata etik ini dikenal istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan sesuatu usaha dan sebagainya.¹⁴

Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah sesuatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Etos kerja bukan hanya kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi. Ia adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang.¹⁵

Etos adalah aspek evaluasi yang bersifat menilai. Soerjono Soekanto mengartikan etos antara lain: (a). Nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan (b). Karakter umum suatu kebudayaan. Sedangkan kerja merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang memiliki tujuan dan usaha yang dilakukan guna membuat aktivitas tersebut bermanfaat. Pengertian kerja biasanya berhubungan dengan kegiatan seseorang untuk memperoleh penghasilan baik materi atau non materi.¹⁶

Adapun etos kerja menurut Mochtar Buchori dalam *buku Etika Bisnis Islam* adalah sikap dan pandangan terhadap kerja. Kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan

¹⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), h. 24.

¹⁵ *Ibid*, 16

¹⁶ H. Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Islam*, (Malang: UIN MALANG PRESS, 2008), h. 128.

gaya estetik serta suasana batin mereka. Merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.¹⁷

Dari penjelasan diatas, sekalipun beragam, namun dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Selanjutnya dapat dipahami bahwa timbulnya kerja antara lain tidak lepas karena dorongan sikap yang mendasar itu. Atau dapat diartikan bahwa etos kerja adalah sikap seseorang dalam bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan finansial semata.

2. Etos Kerja Islami

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal saleh ini berarti etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manivestasidari amal saleh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah.¹⁸

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Karena bagi umat islam sangat diperlukan. Bagaimana umat islam dapat berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan di akhirat.¹⁹

¹⁷ *Ibid*, h. 128.

¹⁸ *Ibid*, h. 129

¹⁹ Srijanti, Purwanto S.K, dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Moderen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Ed. 2, h. 138.

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seseorang muslim, tetapi sekaligus meninggalkan martabat dirinya sendiri “*abd Allah* (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah.

Bekerja di dunia, bagi umat islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga kelak merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amal dan mengharapkan ridho dari Allah SWT. Terkait dengan hal ini Rasul bersabda:

“Yang dinamakan iman itu ialah apabila kau meyakini di dalam hati, menyatakan dengan lidah, dan melksanakannya dengan perbuatan”.

(Al Hadits)

Jadi iman kepada Allah tidak hanya di dalam hati dan mengucap dalam perkataan, tetapi juga melaksanakan dalam perbuatan atau pekerjaan. Islam tidak menghendaki para pemeluknya menjadi orang yang malas dan memandang bahwa bekerja, usaha mencari rezeki dan mencari kemakmuran merupakan perbuatan jelek dan mendatangkan siksa. Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن 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. (QS Al-Jumuah:10)²⁰

Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya. Dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan manfaat dari masyarakat. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rezeki yang baik. Justru dengan perhiasan dan rezeki yang baik itu, manusia dapat berbuat ibadah dengan tenang (karena sulit ibadah dengan tenang apabila perut lapar, dan tidak ada pakaian yang menutupi aurat dan suci) dapat berbuat amal baik amal jariah, zakat, dan sadaqah bagi umat islam yang tidak mampu.

Islam memebenci pengangguran, kemalasan dan kebodohan, karena hal tersebut merupakan penyakit yang lambat laun dapat mematikan kemampuan fisik dan berpikir manusia. Rasulullah bersabda: *“janganlah sekali-kali diantara kalian ada yang duduk-duduk dengan mencari karunia Allah, sambil berdoa, “Ya Allah, limpahkanlah karunia kepadaku”, padahal ia telah mengetahui bahwa langit tidak pernah menurunkan hujan emas dan perak”* (HR Bukhari Muslim).

Dalam mencapai kesuksesan, islam bukan hanya membenci orang yang malas dan menganggur tetapi menghendaki umat islam untuk bekerja, bahkan bekerja dengan keras. Islam tidak menghendaki umatnya

²⁰ Srijanti, Purwanto S.K, dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun*, h. 139.

menjadi peminta-minta terhadap orang lain. Umat islam harus mampu mandiri, mencukupi kebutuhan dengan usaha keras.

Dari keterangan diatas mengenai etos kerja islami adalah sikap seseorang dalam bekerja yang mencerminkan sikap seorang muslim dengan tujuan tidak hanya mendapatkan keuntungan finansial semata melainkan mendapatkan keuntungan akhirat. Keuntungan akhirat itu berupa surga-Nya Allah SWT.

3. Prinsip Etos Kerja Islami

a. Bekerja sampai tuntas

Penerapan etos kerja tuntas ini bagi umat islam, **pertama** kita dapat melakukan dengan menjadi orang profesional yaitu ahli dibidangnya. **Kedua**, kita komitmen dengan pekerjaan, **ketiga** kita membuat perencanaan dan evaluasi pekerjaan.

Untuk dapat berhasil dalam bekerja maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik atau tuntas. Artinya bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semua dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik, dan dilaksanakan dengan baik dengan dukungan pengetahuan, keterampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Bekerja dengan ikhlas

Niat ikhlas akan menyadarkan bahwa Allah SWT sedang memantau kerja kita, Allah SWT menjadi tujuan kita, Segala yang diperoleh wajib untuk disyukuri, Rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar. Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggungjawabannya kepada Allah SWT.²¹

Bekerja bukan hanya untuk mendapatkan hasil finansial semata, melainkan untuk mendapatkan kenikmatan Akhirat. Karena dengan bekerja kita sebagai umat muslim dapat menjalankan kewajiban kita kepada Allah, bukan menjadikan alasan bekerja untuk tidak menjalankan ibadah, karena sesungguhnya Allah membenci umatnya yang enggan untuk bekerja.

c. Bekerja dengan jujur

Karena setiap pekerjaan harus dipertanggung jawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin. Allah selalu mengawasi kita, sehingga sebenarnya tidak ada celah kita untuk korupsi waktu dengan santai santai atau membolos, korupsi uang, menyelewengkan jabatan dengan kolusi dan nepotisme, serta berbagai bentuk kejahatan lainnya.²²

Karena bekerja dengan jujur adalah kunci kita sebagai manusia untuk dapat dipercaya orang lain karena kita sebagai manusia

²¹ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 77.

²² Srijanti, Purwanto S.K, dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun*, h. 145.

hendaknya untuk bekerja dengan jujur karena setiap apa yang kita kerjakan selalu diperhatikan oleh Allah SWT.

d. Bekerja menggunakan teknologi

Bekerja menggunakan teknologi dapat diartikan dalam melakukan pekerjaan menggunakan benda/alat yang dikembangkan manusia untuk memenuhi segala macam kebutuhan hidupnya. Teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan cepat dan mudah, murah dan hasilnya memuaskan. Umat islam harus mau belajar dengan keras agar dapat menciptakan teknologi, atau harus mampu menguasai teknologi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan hasilnya baik. Umat islam tidak boleh malas dalam belajar teknologi sehingga selalu terbelakang.²³

Bekerja dengan menggunakan teknologi dapat mempermudah setiap pekerjaan yang kita lakukan. Dengan teknologi yang canggih dapat membuat setiap pekerjaan semakin mudah jika teknologi digunakan untuk hal positif akan membawa kita sebagai pengguna mendapatkan manfaat tetapi jika kita menggunakan teknologi untuk hal negatif maka akan menghasilkan mudharat.

e. Bekerja dengan kelompok

Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang lain. Allah menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerja sama dalam rangka mencapai tujuannya.

Bekerja dengan kelompok menandakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat berdiri sendiri dan akan selalu

²³ *Ibid*, h. 146

mebutuhkan orang lain dalam hidupnya. Seperti halnya bekerja, pekerjaan jika dikerjakan secara kelompok akan mudah untuk diselesaikan. Karena pekerjaan kelompok yang berhasil dan sukses menandakan bahwa kelompok tersebut saling mendukung, mau menerima segala masukan, dan kompak dalam bekerja.

f. Bekerja keras

Bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur, dan mencari kerja yang halal dengan cara-cara yang halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah. Pesan Rasulullah Saw: *Sesungguhnya Allah mencintai hamba-hamba-Nya yang bekerja dan terampil. Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah.* (HR. Ahmad); sebaliknya Islam mengutuk perbuatan bermalas-malas.²⁴

Cara memulai untuk bekerja keras, **pertama** kita harus menciptakan harapan, yaitu keinginan yang ingin kita capai, sehingga mendorong kita untuk terus berusaha dan tidak pantang menyerah. **Kedua**, mengenal Allah, dengan mengenal Allah melalui ajaran-ajarannya, maka kita merasa bahwa pertolongan Allah sangat besar. **Ketiga**, tawakal, setelah kita mempunyai keinginan, kemudian bekerja keras untuk mencapainya, maka kemudian kita berdoa dan memperkokoh ibadah. **Keempat**, berfikir positif. Terhadap apa hasil kerja, kita tidak boleh berputus asa, atau berpikir negatif kepada Allah.

g. Bekerja sebagai Bentuk Pelayanan

Cara memulai bekerja dengan melayani: **pertama**, kita memandang mulia pekerjaan kita dan kita bekerja dengan niat ikhlas

²⁴ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis*, h. 78.

dalam rangka ibadah kepada Allah. **Kedua**, kita mengetahui apa keinginan dari yang kita layani. **Ketiga**, kita harus mengetahui apakah konsumen puas atau tidak terhadap pelayanan kita. Demikianlah etos kerja dalam islam yang tidak hanya diucapkan, tetapi sudah dijalankan oleh Rasulullah Saw. Sehingga bagi kita tidak ada contoh lebih baik dari Rasulullah Saw.²⁵

4. Tujuan Etos Kerja Islami

Bekerja bagi umat islam tentu tidak hanya dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi belaka. Lebih dari itu, bekerja adalah untuk beribadah. Secara umum tujuan yang ingin dicapai melalui kerja adalah:

a. Kepentingan Ibadah untuk meraih Mardlatillah

Dalam kaitan dengan aktivitas bisnis, hendaknya manusia tidak hanya bertujuan untuk mengumpulkan harta kekayaan, namun sekaligus untuk pengabdian diri kepada Allah SWT. Dzat Penguasa Alam Semesta dan Pemberi rezeki karena pada hakikatnya inilah tujuan pokok penciptaan-penciptaan manusia oleh Sang Khalik sebagaimana firman-Nya

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

"Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku"²⁶

²⁵ *Ibid*, h. 152

²⁶ QS. Adz-Dzariyaat, 56

Tetapi untuk mencapai ridha Allah SWT itu dengan sendirinya ada beberapa syarat yang harus dipenuhi yakni hendaknya seorang pelaku bisnis muslim melakukan usaha dengan cara yang baik benar, amanah, jujur dan lain sebagainya, baik dalam cara maupun objek yang dibisniskan. Apabila semua persyaratan itu dipenuhi, maka kecenderungan, ia akan meraih harta yang barakah di bawah ridha Allah SWT yang bisa mendatangkan kebahagiaan dan kenikmatan, baik didunia maupun diakhirat.²⁷

Etos kerja islami adalah sikap seseorang dalam bekerja yang sesuai dengan sikap seorang muslim. Karena bagi seorang muslim bekerja bukan hanya untuk mendapatkan keuntungan finansial tetapi juga untuk mendapatkan keuntungan kahirat. Keuntungan akhirat yang dimaksud adalah mendapatkan surganya Allah SWT.

b. Memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga

Kewajiban dan tanggung jawab suami yang mengharuskan ia semangat beraktivitas dan rajin bekerja. Karena jika tidak, maka akan melahirkan berbagai problem dalam sebuah keluarga. Kewajiban bagi suami terhadap keluarga sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an:²⁸

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرِضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١٢٧﴾

²⁷ H. Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis*, h. 147.

²⁸ *Ibid*, h. 154

Artinya : “Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya”.²⁹ (QS. Al-Baqarah, 2: 233)

Dengan bekerja keras kedudukan manusia akan terangkat, bekerja merupakan cara bagi orang islam untuk mendapatkan berkah dari Allah, sekaligus menyukainya sepanjang manusia menyukai pekerjaan itu dengan ketekunan, kejujuran, keikhlasan yang semata mencari ridho Allah. Pemilik harta mempunyai hak penuh atas harta kekayaannya. Oleh karena itu, ia berkewajiban memenuhi kebutuhan dirinya, kebutuhan anaknya, istrinya, dan sanak saudaranya, baik dalam bentuk makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, pengajaran, pengobatan dan bentuk-bentuk kebutuhan lainnya.

c. Memenuhi ibadah dan kepentingan social

Islam bahwan mengajarkan bahwa seorang tetangga pun memiliki hak atas sebagian dari harta yang kita miliki. Dengan demikian, bekerja keras dalam islam juga dipandang sebagai bagian dari *Berta'abbud* artinya menghambakan diri dan mencari keridhoan Allah SWT. Segala aktivitas seorang mukmin, baik yang bersifat duniawiyah maupun yang ukhrawiyah pada hakikatnya hanya merupakan proses *mardhatillah*- mencari keridhoan Allah SWT, dan setiap muslim mempertegas konsep hidup melalui doa iftitah dalam sholat yang salah satu diantaranya:

²⁹ QS. Al-Baqarah, 2: 233

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

Artinya : ”*Sesungguhnya shalatku, ibadaku, didupku dan matiku hanyalah untuk Allah, tuhan semesta alam...*”(QS Al-An’aam:162).³⁰

Dalam bekerja kita akan mendapatkan hasil dari kerja tersebut. Hasil yang kita dapatkan didalamnya bukan hanya milik kita tetapi juga ada sebagian milik orang lain yang sepatutnya kita sedekahkan kepada orang yang pantas menerimanya. Karena seorang muslim yang baik tidak lupa untuk memberikan sebagian dari rezekinya untuk orang lain dan seorang muslim yang baik akan selalu bersyukur dengan apa yang ia peroleh.

d. Membangun Kemandirian

Islam menghendaki agar setiap individu dalam sebuah keluarga bisa hidup dalam suasana aman, tentram dan bahagia agar bisa melaksanakan ibadah kepada Allah SWT dengan sempurna. Agar bisa mencapai tujuan di atas, dalam masyarakat Islam, semua orang dituntut untuk bekerja, menyebar di muka bumi, dan memanfaatkan rizki pemberian Allah SWT. Sebagaimana Firman-Nya:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-

³⁰ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis*, h. 63.

Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”³¹

Dalam bekerja hendaknya selalu dalam kerangka ibadah kepada Allah. Dalam bekerja seseorang tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri, bahkan juga untuk melayani kepentingan orang lain di lingkungan keluarga dan masyarakat luas.

5. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Ciri-ciri orang yang mengayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Di antaranya:

a. Kecanduan Terhadap Waktu

Hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.³²

Baginya, waktu adalah aset *Ilahiyyah* yang sangat berharga, ladang subur yang menumbuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Seseorang muslim berkata, “Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan.

³¹ QS. Al-Mulk, 67: 15

³² *Ibid*, h. 165.

Seseorang Muslim berkata, “Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan,” hal ini sebagaimana firman-Nya:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.³³ (QS. Al-‘Ashr, 103. 1-3)

Seorang muslim yang baik dalam bekerja akan selalu menghargai waktu yang ada. Karena waktu adalah tanggung jawab bagi kemuliaan hidupnya. Di dalam etos kerja seorang muslim harus menghargai waktu dengan sebaik-baiknya. Karena seorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memanfaatkan waktu untuk membuat perencanaan kerja dan melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

b. Memiliki Moralitas yang Bersih (Ikhlas)

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

³³ QS. Al-‘Ashr, 103. 1-3

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan cara dirinya mencari rizki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian ikhlas merupakan energi batin yang akan membentangi diri dari segala bentuk yang kotor.³⁴

c. Kecanduan Kejujuran

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

Seorang muslim harus mendasarkan dirinya dengan sikap jujur, karena sikap jujur adalah sikap seorang muslim yang baik. Setiap muslim dalam melakukan pekerjaan hendaknya mencerminkan sikap jujur dalam bekerja, karena setiap pekerjaan yang kita lakukan akan selalu diperhatikan oleh Allah SWT dan semua pekerjaan yang kita lakukan akan ada pertanggung jawabannya.

³⁴ *Ibid*, h. 167

d. Memiliki Komitmen

Yang dimaksud dengan *commitment* (dari bahasa latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*).³⁵

Mereka yang memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Mereka akan berhenti menapaki cita-citanya bila langit sudah runtuh. Komitmen adalah soal tindakan, kebenaran. Komitmen bukan komat-kamit, melainkan soal kesungguhan dan kesinambungan.

e. Istiqamah (Kuat Pendirian)

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

Karakteristik etos kerja Islam menurut Ahmad Janan Asifudin dalam buku *Etika Bisnis Islam*, dapat digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman, dan amal saleh. Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja Islam sebagai berikut:

³⁵ *Ibid*, h. 168.

1) Kerja merupakan penjabaran Akidah

Tabiat manusia sangat ditentukan oleh niat dan sikapnya. Sedangkan sikap seseorang sangat terpengaruh oleh nilai-nilai yang diyakininya. Nilai amal atau kera seseorang amat ditentukan oleh niat atau motivasi pelakunya. Sedangkan nilai terpenting yang mutlak harus dipegang teguh oleh setiap orang islam adalah sikap tauhid.³⁶

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik yang penting. Etos kerja Islami yang tergal dan timbul dari karakteristik ini menjadi pembeda dari etos kerja lainnya.

2) Kerja Dilandasi Ilmu

Manusia memiliki keistimewaan, terutama dari aspek akal yang dianugerahkan oleh Allah SWT. Karena mempunyai akal, manusia berhasil menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mencapai kebudayaan dan peradaban tinggi.

Dan dalam rangka melakukan pekerjaan, orang dituntut agar memperhatikan hukum-hukum alam yang berlaku di alam ini. Kenyataan ini secara tidak langsung, mendidik orang bersangkutan untuk beretos kerja tinggi dengan karakteristik aqli, ilmiah, dan proaktif.

³⁶ *Ibid*, h. 169

- 3) Kerja dengan meneladani sikap-sikap Ilahi serata mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.

Etos kerja Islami sebagaimana etos kerja pada umumnya tidak dapat terwujud tanpa dukungan sifat aktif manusia yang bersangkutan untuk memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya³⁷. Orang beretos kerja Islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan pada dasarnya merupakan Amanah dari Ilahi Robbi. Islam menghendaki pemeluknya untuk membuang sikap malas dan selalu giat serta aktif dalam melaksanakan ibadah.

Ia menganggap urusan dunia merupakan amal ibadah sebagaimana ibadah wajib yang lain, hanya saja bekerja orang muslim harus meneladani sifat-sifat Ilahi seperti kreatif, inovatif, menebar belas kasih dan sebagainya. karena Allah tidak menyukai umatnya untuk bermalas-malasan.

B. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja telah populer digunakan, namun definisi atau pengertian kinerja belum dicantumkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sehingga menyulitkan masyarakat yang ingin mengetahuinya. Namun demikian media massa Indonesia memberi padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni "*Performance*". Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun

³⁷ *Ibid*, h. 170.

1979, terdapat keterangan sebagai berikut: Berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa “entries” berikut:³⁸

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
- b. Memenuh atau menjalankan kewajiban suatu nazar
- c. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
- d. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik
- e. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
- g. Memainkan (pertunjukan) musik
- h. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Dalam hubungan mengenai kinerja, maka “entries” yang paling cocok dan tepat adalah: a, b, e, dan h maksudnya yaitu melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan arti kata *performance* merupakan kata benda (noun) dimana salah satunya “entry” –nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Berdasarkan hal tersebut maka arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut: “ Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

³⁸ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA: 2012), Ed. Kedua, h. 1.

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.³⁹

Jadi kinerja karyawan adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau Bank sesuai dengan visi dan misi, dan sesuai dengan peraturan dan moral serta etika.

1. Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Efektivitas dari usaha kerja sama (antarindividu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal ini ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Sedangkan efisiensi dari suatu kerja sama dalam suatu sistem adalah hasil gabungan efisiensi dari upaya yang dipilih masing-masing individu.

Efektivitas dari kelompok (organisasi perusahaan) adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

2. Menilai Kinerja Karyawan Secara Efektif

Penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar-benar memperhatikan dan memprioritaskan dua hal berikut:

Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektifitas. Yaitu meliputi:⁴⁰

³⁹ *Ibid*, h. 2.

- a. Relevansi. Berarti harus ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja. Misalnya, apabila tujuan perusahaan adalah meningkatkan kualitas prosuk dan penilaian kinerja dilakukan dibagian produksi, maka kualitas pekerjaa seseorang dijadikan kriteria lebih utama dibandingkan dengan keramahan.
- b. Reliabilitas. Berarti harus terpenuhinya konistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja. Dalam hal ini cara melakukan pengukuran dan pihak yang melakukan penilaian kinerja turut mempengaruhi reliabilitas pengukuran.
- c. Diskriminasi. Berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran. Hasil pengukuran yang seragam, misalnya baik semua atau jelek semua menunjukkan tidak ditemukannya diskriminasi dalam penilaian kerja.

Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas. Proses penilaian kinerja sanagt penting diperhatikan. Objektivitas dalam proses penialaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan, atau bahkan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap karyawan tertentu.

⁴⁰ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ORYZA, 2010), h . 89-90

3. Menyusun Rencana Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Ada tiga aspek yang perlu dipahami karyawan dan pimpinan organisasi/unit kerja yaitu:⁴¹

1. Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
3. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Setiap pemimpin pada semua tingkat, bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya dan organisasi/unit kerja yang dipimpinnya. Sejak seseorang terpilih atau diangkat memimpin suatu organisasi/unit kerja, tugasnya yang pertama dan utama adalah merancang kinerja karyawan dan organisasi yang dipimpinnya.⁴²

Setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi.

⁴¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), h. 180.

⁴² *Ibid*, h. 181.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seseorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan secara teratur dan terus menerus.

Murphy, dkk (dalam Rivai dan Ahmad F. M. Bsri, 2005), dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang memengaruhi penilaian, yaitu tujuan penilaian yang langsung memengaruhi penilaian; tujuan penilaian yang tidak langsung memengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, *encoding*, dan pemanggilan; dan tujuan penilaian yang dapat memengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat *judgment* tentang kerjanya.⁴³

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan, semakin besar potensi nilai bagi organisasinya.

Menurut T. V. Rao, (1996), tujuan penilaian diri atau penilaian kerja individu adalah sebagai berikut:⁴⁴

- a. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan.
 - 1) Berbagai tindakan yang telah diambil pegawai dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya.

⁴³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: Bumi Kasara, 2016), h. 520.

⁴⁴ *Ibid*, h. 521.

- 2) Keberhasilan dan kegagalan pegawai sehubungan dengan fungsi-fungsi itu.
 - 3) Kemampuan-kemampuan yang pegawai perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang dirasakan kurang dalam melaksanakan-melaksanakan kegiatan dan berbagai dimensi manajerial, serta perilaku yang telah diperlihatkannya selama setahun.
- b. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lainnya didalam organisas.
- c. Menyampaikan kepada pimpinan yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam prespektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.⁴⁵

Penilaian kinerja dapat memotivasi pegawai jika evaluasi tersebut meyakinkan para pegawai bahwa penilaian yang dilakukan adalah bagian dari apa yang mereka harapkan dalam peningkatakn karir mereka. Artinya, penillaian kinerja yang dilakukan akan dihubungkan dengan masa depan mereka. Selain itu, tujuan khusus lainnya adalah

⁴⁵ *Ibid*, h. 522

meningkatkan pengertian manajerial, sebuah program formal mendorong para pemimpin untuk mengamati perilaku bawahan. Lewat pengamatan yang meningkat dan lebih mendalam, dapat menghasilkan pengertian yang meningkat diantar para supervisor dan bawahan.

5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atas staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental atau “rikuh”, karena hal ini diperlukan untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing karyawan berkinerja baik, biasanya atau umumnya kinerja perusahaan pun baik. Penilaian kinerja yang dilakukan secara reguler (tertur) bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁴⁶

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik, cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawannya, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Penilaian ini dilakukan agar tujuan perusahaan akan tercapai.

⁴⁶ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber*, h. 220.

BAB III

PEMBAHASAN

C. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

1. Perkembangan Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.⁴⁷

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

⁴⁷ www.bankmuamalat.co.id diunduh pada tanggal 23 Maret 2017

Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.⁴⁸

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan bagi lebih dari 4,3 juta nasabah melalui 457 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP di seluruh Indonesia, 1996 ATM, serta 95.000 merchant

⁴⁸ www.bankmuamalat.co.id diunduh pada tanggal 23 Maret 2017

debet. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan Malaysia Electronic Payment System (MEPS) sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000 ATM di Malaysia. Selain itu Bank Muamalat memiliki produk shar-e gold dengan teknologi chip pertama di Indonesia yang dapat digunakan di 170 negara dan bebas biaya diseluruh merchant berlogo visa. Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, bank muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional serta masyarakat luas melalui lebih dari 70 award bergengsi yang diterima oleh BMI dalam 5 tahun Terakhir.⁴⁹ Penghargaan yang diterima antara lain sebagai Best Islamic Bank in Indonesia 2009 oleh Islamic Finance News (Kuala Lumpur), sebagai Best Islamic Financial Institution in Indonesia 2009 oleh Global Finance (New York) serta sebagai The Best Islamic Finance House in Indonesia 2009 oleh Alpha South East Asia (Hong Kong).

2. Fungsi Bank Muamalat Indonesia

Fungsi Bank Muamalat Indonesia, yaitu:

⁴⁹ www.bankmuamalat.co.id diunduh pada tanggal 23 Maret 2017

- a. Sebagai wadah untuk menghimpun dana-dana masyarakat dan menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan kredit guna meningkatkan usahanya.
- b. Harus menjadi lambang dan kebanggaan dalam dunia perbankan syariah, yang dapat menunjukkan kemajuan perekonomian nasional.
- c. Harus memancarkan kewibawaannya dan kepribadiannya.

3. Tujuan Bank Muamalat Indonesia

Sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam dan sesuai dengan kondisi Indonesia, tujuan berdirinya Bank Muamalat Indonesia adalah untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia sehingga dapat mengurangi kesenjangan sosial ekonomi, antara lain melalui:

- a. Memberantas kegiatan lintah darat dan pengijon atau bentuk-bentuk yang dipersamakan dengan itu yang dapat merugikan masyarakat.
- b. Meningkatkan pendapatan masyarakat dengan jelas lebih meningkatkan nilai tukar hasil produksi.
- c. Memperluas lapangan pekerjaan dan memperluas kesempatan berusaha secara merata diantara anggota masyarakat.

D. DESKRIPSI BANK MUAMALAT KCP. BANDAR JAYA

1. Perkembangan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya

Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya pertama kali didirikan oleh Ibu Laela Assegaf pada tahun 2005, Ibu Laela Assegaf hanya memimpin

beberapa bulan saja tidak samapi setahun lamanya beliau menjadi SBM Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya, lalu digantikan oleh bapak Muntolib. Beliau memegang jabatan sebagai SBM selama 2 tahun, setelah beliau dipindahkan, digantikan oleh Bapak M. Insan. Beliau pun menjabat sebagai SBM selama 2 tahun, setelah beliau dipindahkan kerja digantikan oleh Bapak Syaskowar Yuldiansyah. Beliau pun menjabat sebagai SBM selama 2 tahun, lalu selanjutnya digantikan oleh Bapak Wahid Fitriani. Beliau pun menjabat sebagai SBM selama 2 tahun. Selanjutnya SBM Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya di pegang oleh Bapak Beni Oktavian selama periode Juli 2015-Mei 2017.

Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bandar jaya yang berlokasi di tengah pusat bisnis dan perdagangan, hal ini menjadi daya tarik dan peluang tersendiri bagi pengembangan bisnis dan pangsa pasar Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bandar Jaya. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bandar Jaya beralamatkan di Jalan Plokamator No. 138 A Bandar Jaya Lampung Tengah, dengan surat izin BI No. 5/12/14/BPS yang dikeluarkan pada tanggal 4 Maret 2005, yang memiliki fungsi sama dengan lembaga keuangan lainnya, yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, deposito, dan giro. Selanjutnya dana tersebut disalurkan kembali ke masyarakat melalui pembiayaan.⁵⁰

2. Visi Dan Misi

⁵⁰ www.bankmuamalat.co.id, diunduh pada 18 Februari 2017.

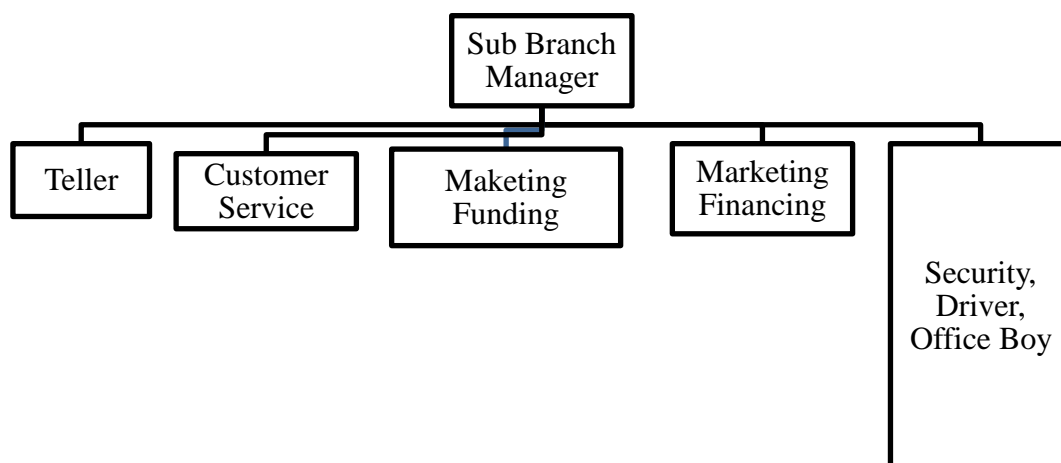
a. Visi

*“The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”.*⁵¹

b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu (KCP) Bandar Jaya.⁵²



a. Nama-nama karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya:⁵³

⁵¹ www.bankmuamalat.co.id, diunduh pada tanggal 23 Februari 2017.

⁵² *Dokumen data pinbuk*, PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP. Bandar Jaya dikutip pada Februari 2017

No	Nama	Jabatan
1	Beni Oktavian	<i>Sub Branch Manager</i>
2	Nia Noviana	<i>Teller</i>
3	M. Rizki Kurniawan	<i>Customer Service</i>
4	Rahmad Rizal	<i>Marketing Mikro</i>
5	Rinaldi	<i>Marketing Funding</i>
6	Rico	<i>Security</i>
7	Wagito	<i>Driver</i>
8	Martin Suanda	<i>Office boy</i>

Adapun tugas-tugas yang dilakukan oleh bagian-bagian pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Bandar Jaya, antara lain:

1) *Sub Branch Manager* (Kepala Kantor/Pimpinan di Kantor)

Orang yang menjadi kepala dikantor cabang pembantu, yang merencanakan, mengkoordinir dan melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan Cabang Pembantu. Tugas Utama *Sub Branch Manager* :

⁵³ Wawancara dengan Beni Oktavian, *Sub Branch Manager*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya pada 13 Maret 2017.

- a) Mengembangkan dan meningkatkan kinerja Cabang untuk memastikan telah berjalan sesuai dengan pedoman dan arahan yang digariskan oleh Cabang.
- b) Meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dengan memberikan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif.
- c) Merencanakan, mengembangkan dan melakukan kegiatan pemasaran yang meliputi produk dan jasa Bank, serta membina hubungan dengan nasabah untuk dapat mencapai target pembiayaan dan pendanaan yang telah ditetapkan.
- d) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan Cabang Pembantu yang telah meliputi kegiatan operasional dan marketing untuk memastikan kegiatan tersebut telah berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan perusahaan.
- e) Memonitor dan melakukan peninjauan ke lokasi usaha nasabah untuk mengetahui kondisi usaha nasabah dan mengambil tindakan tepat guna menjamin keamanan dan kelancaran pengambilan kewajiban nasabah ke perusahaan.

2) *Customer Service (CS)*

Customer Service bertugas untuk melayani nasabah secara langsung yang datang ke *counter* Muamalat. Tugas-tugas pokok *Customer Service* :

- a) Media penyampaian informasi dan penjualan produk DPK
- b) Memberikan layanan kepada nasabah untuk pembukuan dan penutupan rekening
- c) Media pemeliharaan hubungan dengan nasabah
- d) Menginput data nasabah *funding*.

3) *Teller*

Kas dan *teller* selaku bank untuk melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembiayaan uang. Tugas –tugas pokok dan *teller* :

- a) Mengatur dan memelihara saldo/posisi uang kas yang ada dalam tempat *hasanah* bank
- b) Pelaksanaan transaksi keuangan tunai, setoran dan pembayaran
- c) Pelaksana mutasi uang tunai antar *teller* kantor kas
- d) Berkewajiban membuat laporan kas harian.

4) *Relationship Manager* Penghimpun Dana

Relationship Manager Penghimpunan Dana (*Funding*) adalah bertugas dalam pengumpulan dana masyarakat sesuai dengan produk yang ada, seperti tabungan umat,

tabungan ummat junior, *shar-e*, deposito, deposito *full linves* dan giro *wadi'ah*. Untuk mencapai hasil optimum maka sebelum bagian penghimpun dana tersebut beroperasi, maka haruslah membuat rencana target yang ingin di capai.

5) *Account Manager Financing* (Marketing Pembiayaan)

Melakukan kegiatan pembiayaan *korporat solisitasi debitur*, proses evaluasi dan persetujuan pembiayaan, monitoring kuantitas dan kualitas portofolio, guna memastikan tercapainya target pembiayaan maupun kualitas portofolio yang telah ditetapkan, sesuai dengan target market yang selaras dengan rencana dan strategi perusahaan. Tugas-tugasnya :

- a) Melakukan identifikasi customer yang telah sesuai dengan target guna menjamin tercapainya target pembiayaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b) Melakukan proses *inisiiasi, solisitasi*, pengumpulan data, analisa atas pengajuan permohonan pembiayaan untuk menjamin kelancaran proses pengajuan proposal pembiayaan kepada komite pembiayaan
- c) Melaksanakan pembinaan dan monitoring atas aktivitas sehari-hari, dengan membuat *call report* ke *branch manager* atas hasil kunjungan secara kontinyu, memastikan perolehan laporan keuangan tiap kuartal, setengah tahunan dan tahunan (*audited*) serta membuat ringkasan data

nasabah 6 bulan sekali untuk memastikan bahwa usaha nasabah berjalan dengan baik sebagaimana yang diproyeksikan dalam analisa pembiayaan

- d) Membuat laporan bulanan atas pencapaian pendapatan dari *account* yang ditangani untuk memastikan tercapainya target pendapatan setiap bulan
- e) Melakukan analisa atas perpanjangan pembiayaan yang telah jatuh tempo untuk menjaga kualitas pembiayaan nasabah sehingga tetap tergolong kedalam kolektabilitas lancar
- f) Memasarkan produk-produk dan jasa layanan Bank Muamalat sesuai dengan kebutuhan nasabah dan kondisi Bank Muamalat guna meningkatkan pelayanan dan hubungan baik dengan nasabah.

6) *Driver*

Driver bertugas dalam bagian transportasi dan memelihara kendaraan kantor.

7) Bidang Umum

bidang umum membawahi bagian seperti, *security* dan *office boy*. Tugas dari masing-masing bidang yaitu:

- a) *Security*, bertugas untuk menjaga keamanan dan pertama kali yang bertatap muka dengan nasabah khususnya pada Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya.

- b) *Office Boy*, mempunyai tugas dalam kebersihan kantor Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya, sehingga dapat menjadikan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya sebagai bank yang bersih dan membuat nasabah nyaman.

4. Akad (Transaksi) Yang diterapkan pada Bank Muamalat KCP Bandar Jaya

a. Produk *Funding*

1) Akad *Mudharabah Mutlaqah* (Tanpa pembatasan jenis usaha)

Mudharabah Mutlaqah merupakan nasabah yang menyimpan dananya di bank syariah tidak memberikan pembatasan bagi bank syariah dalam penggunaan dana yang disimpannya. Bank syariah bebas untuk menetapkan akad seperti apa yang akan nantinya akan dipakai ketika menyalurkan pembiayaan, kepada siapa pembiayaan itu diberikan, usaha seperti apa yang harus dibiayai dan lain. Jadi prinsip *mudharabah mutlaqah* lebih memberikan keleluasaan bagi bank.

2) Akad *Wadiah Yad Dhamanah*

Merupakan dimana si penerima titipan dapat memanfaatkan barang titipan tersebut dengan seizin pemiliknya dan menjamin untuk mengembalikan titipan tersebut secara utuh setiap saat kalau si pemilik menghendakinya.

b. Produk Financing

1) Akad Murabahah

Merupakan perjanjian jual beli barang pada harga dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Dalam istilah teknis perbankan syariah murabahah diartikan sebagai suatu perjanjian yang disepakati antara bank syariah dengan nasabah, dimana bank menyediakan pembiayaan untuk pembelian bahan baku atau modal kerja lainnya yang dibutuhkan nasabah.⁵⁴

2) Akad Musyarakah

Merupakan akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk usaha tertentu dimana masing masing pihak memberikan kontribusi dana (atau amal / expertise) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

5. Produk-produk di dalam Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya

a. Funding

1) Tabungan yang paling diminati oleh nasabah berdasarkan prinsip syari'ah dengan akad Mudharabah (bagi hasil) dan Wadiah (titipan) yang dilengkapi dengan detil mutasi debit dan kredit pada buku tabungan dalam mata uang rupiah dan bagi hasil yang

2)

⁵⁴ *Dokumen data pinbuk*, PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP. Bandar Jaya dikutip pada Maret 2017

a) Tabungan Muamalat IB

Bentuk investasi dana yang dikelola lebih kompetitif. Setiap tabungan yang memiliki kartu ATM akan dipotong dengan biaya administrasi sebesar Rp 12.500 per bulan. Nasabah yang berminat membuka tabungan IB Muamalat cukup banyak jumlahnya yaitu 153 nasabah dari bulan September 2016 sampai bulan Maret 2017. Ada dua jenis tabungan Muamalat iB yaitu kartu reguler (Shar-e) dan kartu Gold yang bisa digunakan diseluruh dunia melalui jaringan ATM Muamalat.

b) Tabungan Ku

Tabungan Ku merupakan Tabungan yang dikhususkan untuk tabungan siswa dari Sekolah Dasar sampai dengan Sekolah Menengah Atas dengan setoran minimalnya Rp 20.000 dan tidak ada biaya administrasi. Tabungan ku menggunakan akad wadiah atau titipan. Sehingga nasabah yang menabung cukup banyak yaitu 6 nasabah dari bulan September 2016 sampai Bulan Maret 2017. Namun tabungan ini tidak difasilitasi kartu ATM dan tidak ada biaya administrasi.⁵⁵

⁵⁵ *Brosur*, Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya, pada tanggal 16 Maret 2017

c) Tabungan Sahabat

Tabungan Sahabat ini didesain untuk kalangan komunitas yang ada di Bandar Jaya, seperti komunitas musik, komunitas siswa di sekolah, dll. Sedikit berbeda dengan jenis tabungan Ku, bagi nasabah yang menggunakannya tabungan sahabat diberikan fasilitas kartu ATM yang dapat digunakan sebagai tarik tunai pada mesin ATM dan jumlah nasabah yang menggunakan tabungan ini cukup banyak.

d) Tabungan Prima Berhadiah

Tabungan prima berhadiah adalah produk simpanan atau investasi dana yang setara dengan deposito berdasarkan akad mudharabah mutlaqah yang sesuai dengan prinsip syariah. Mempunyai berbagai keunggulan untuk nasabah perorangan atau nasabah non perorangan. Keunggulan tabungan prima berhadiah ini seperti hadiah yang akan diberikan diawal pembukaan tabungan ini berdasarkan akad wadiah.⁵⁶

e) IB Muamalat Haji dan Umroh

Sebagai bank umum syariah pertama syariah di indonesia, sejak tahun 1999 bank muamalat selalu mendapat kepercayaan dari kementerian agama menjadi

⁵⁶ *Brosur*, Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya, pada tanggal 16 Maret 2017

salah satu BPS BPIH (Bank penerima setoran biaya penyelenggara ibadah haji). Karnanya profesionalitas bank muamalat dalam mengantarkan nasabah-nasabahnya untuk bisa berangkat ibadah haji dan umrah tentu tak perlu diragukan lagi.⁵⁷ Sehingga nasabah yang menabung cukup banyak yaitu 125 nasabah dari bulan September 2016 sampai Bulan Maret 2017.

b. Financing

1) Produk-produk yang ada di Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya

a) Pembiayaan iB Asset Refinance Syariah

Produk Pembiayaan iB Asset Refinance Syariah adalah produk pembiayaan khusus segmentasi corporate dengan skema refinancing berdasarkan prinsip syariah, yang bertujuan untuk membiayai suatu perusahaan yang memiliki investasi atas suatu aset produktif maupun aset atas proyek usaha yang telah berjalan atau memiliki kontrak kerja dengan bowheer dan telah menghasilkan pendapatan yang bersifat rutin.

b)

⁵⁷ *Dokumen data pinbuk*, PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP. Bandar Jaya dikutip pada 25 Februari 2017

c) Pembiayaan Modal Kerja Syariah

Pembiayaan Modal Kerja adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan modal kerja usaha Anda sehingga kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha Anda akan terjamin. Modal kerja Syariah adalah pembiayaan jangka pendek yang diberikan kepada perusahaan untuk melayani kebutuhan modal kerja usahanya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Jangka waktu modal kerja maksimum 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Pembiayaan ini diperuntukkan Perorangan (WNI) pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas usaha di Indonesia.⁵⁸

d) Pembiayaan Investasi Syariah

Pembiayaan Investasi adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan investasi usaha anda sehingga mendukung rencana ekspansi yang telah anda susun.⁵⁹ Investasi dapat diartikan sebagai penanaman dana dengan maksud untuk memperoleh imbalan/manfaat/keuntungan di kemudian hari.

⁵⁸ www.bankmuamalat.co.id diunduh pada tanggal 05 April 2017

⁵⁹ www.bankmuamalat.co.id diunduh pada tanggal 05 April 2017

E. ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCP BANDAR JAYA

1. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami adalah cara pandang seorang muslim terhadap suatu pekerjaan atau amal yang mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan gairah, sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma ajaran Islam, memberikan suatu tuntunan bagi pekerja muslim untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan semangat tinggi.⁶⁰

Data tentang etos kerja Islami pada karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya diperoleh dari hasil wawancara dengan *Sub Branch Manager, Teller, Customer Service, dan Marketing*. Pemaparan hasil wawancara diuraikan sebagai berikut:

a. Jujur

Konsep jujur dalam etos kerja Islami menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh semua pekerja hendaknya dilakukan dengan jujur. Dengan demikian karyawan diharapkan memiliki rasa takut terhadap apa yang mereka kerjakan terutama pekerjaan mereka yang tidak didasari dengan kejujuran di dalam diri karyawan itu sendiri.

Menurut Beni Oktavian selaku Sub Branch Manager (SBM). Pada prinsipnya dalam menjalankan sebuah pekerjaan,

⁶⁰ Wawancara dengan Beni Oktavian, *Sub Branch Manager*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya, pada 20 februari 2017.

karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya hendaknya dengan sikap jujur. Kejujuran dari setiap karyawan diharapkan untuk jujur kepada Allah, jujur kepada atasan, jujur kepada semua karyawan dan jujur kepada diri sendiri. Jujur kepada diri sendiri, dapat dimulai dengan jujur dalam niat dan kehendak. Jujur kepada atasan dan semua karyawan, dapat dimulai untuk menyampaikan dan berbuat sebagaimana mestinya, menyampaikan fakta dengan benar dan tidak berbohong atau berdusta. Jujur kepada Allah, adalah tingkatan jujur yang paling tinggi. Jujur kepada Allah diwujudkan adanya rasa pengharapan, cinta dan tawkal pada setiap niat, ucapan dan perbuatan.

b. Percaya Diri

Percaya diri dalam etos kerja Islami sangat penting bagi semua karyawan, karena menurut M. Rizki Kurniawan selaku Customer Service Bank Muamalat KCP. Bandar jaya, percaya diri adalah merendahkan hati atau diri tanpa harus menghinakannya atau meremehkan harga diri sehingga orang lain berani menginanya dan menganggap ringan. Pribadi yang percaya diri, adalah pribadi yang mempunyai kualifikasi baik pendidikan maupun keterampilan, dan kompetensi baik pribadi sosial dan profesional, tetapi tidak sombong. Terutama seorang CS yang selalu berhadapan dengan nasabah harus memiliki percaya diri, agar mampu melayani nasabah dengan baik.

Seorang CS harus memiliki percaya diri yang tinggi terutama dalam berpenampilan, seperti rapi, dan berpenampilan menarik.⁶¹

Dan menurut Nia Noviana selaku Teller Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya menyatakan sikap percaya diri harus dimiliki setiap karyawan terutama seorang Teller yang selalu berhadapan dengan nasabah jika seorang teller tidak memiliki percaya diri yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja seorang teller dan mampu melakukan pekerjaan dengan sangat baik dan hasil memuaskan, tanpa harus membanggakan diri dan menghina orang lain.⁶²

c. Bekerja Keras

Dalam konsep bekerja keras adalah bukan hal yang mengenai fisik saja tetapi juga akal dan pikiran harus terus digunakan untuk memikirkan sesuatu yang lebih baik. karena menurut Beni Oktavian selaku SBM Bank Muamalat KCP. Bandar jaya Kemalasan akal atau malas berfikir lebih jelek daripada malas badan. Orang yang cerdas tetapi malas berfikir akan merusak jiwa, karen pikiran-pikiran yang buruk serta rusak ada dalam tubuh manusia yang malas dan lemah. Orang malas akan menjadi gelisah hatinya, lemah badannya, dan membenci kehidupan walupun memiliki harta yang cukup.

⁶¹ Wawancara dengan M. Rizki Kurniawan, *Customer Service*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya, pada 25 february 2017

⁶² Wawancara dengan Nia Noviana, *Teller*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya, pada 25 Februari 2017.

d. Menghargai Waktu

Menurut Rahmad Rizal selaku Marketing Financing mengatakan bahwa waktu adalah Salah satu akhlak islami yang mendorong sukses pribadi umat islam. Waktu terus berjalan dan tidak pernah kembali. Oleh sebab itu, setiap detik waktu harus dapat dimanfaatkan untuk kebaikan dan keberhasilan, maka perlu adanya manajemen waktu yaitu aktivitas untuk memanfaatkan waktu yang tersedia dan potensi-potensi yang tertanam dalam diri semua karyawan.⁶³

Dan menurut Reynaldi selaku Marketing Funding menyatakan bahwa waktu bagi seorang marketing adalah suatu hal yang sangat penting yang tidak dapat ditinggalkan karena seorang marketing bekerja dengan mengejar waktu dimana waktu yang digunakan adalah untuk mencari nasabah. Dengan banyaknya nasabah yang melakukan kegiatan funding maka target perusahaan akan tercapai.⁶⁴

e. Berfikir positif

Berfikir positif adalah pola pikir yang didasarkan pada penyusunan rencana yang matang dalam mencapai tujuan, selalu berusaha untuk mencapai tujuan dan mengambil hikmah setiap kejadian. Menurut Beni Oktavian selaku SBM Bank Muamalat KCP.

⁶³ Wawancara dengan Rahmad Rizal, *Marketing Financing*, Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya, pada 21 februari 2017.

⁶⁴ Wawancara dengan Reynaldi, *MarketingFunding*, Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya, pada 21 februari 2017.

Bandar jaya, orang yang berfikir positif mengambil sisi baik dari setiap kejadian, melakukan evaluasi dan merencanakan kembali untuk mencapai tujuan. Dengan berfikir positif kita dapat mengubah masalah yang sulit menjadi masalah yang bisa dimanfaatkan dan digunakan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dalam hidup.

f. Mandiri

Menurut Beni Oktavian selaku SBM Bank Muamalat KCP. Bandar jaya, Menjadi manusia mandiri adalah menjadi manusia yang memiliki harga diri. Mandiri adalah sumber percaya diri. Kita diberi kemampuan dari Allah untuk merubah nasib kita sendiri dan tidak bergantung pada orang lain, ini berarti kita harus mandiri, dalam mengarungi hidup ini. Kunci menjaga hidup mandiri adalah kita bisa menghindari merasa nikmat karena menerima sesuatu, dan seharusnya kita menikmati ketika memberi.

g. Memelihara Amanah

Menurut Beni Oktavian selaku SBM Bank Muamalat KCP. Bandar jaya, amanah adalah titipan berharga yang dipercayakan Allah kepada kita atau aset penting yang dipasrahkan kepada kita. Amanah lain yang diberikan kepada kita adalah bakat, potensi biologis-psikologis-spiritual insani yang kini menjadi milik kita. Kesadaran moral atas amanah potensi-potensi inilah yang melahirkan konsep tanggung jawab pribadi atas pengembangan diri kita secara optimal menuju batas/limit kesempurnaan yang mungkin.

h. Bersyukur

Menurut Beni Oktavian selaku SBM Bank Muamalat KCP. Bandar jaya, syukur adalah menggunakan atau mengolah nikmat yang dilimpahkan Allah sesuai dengan tujuan dianugerahkannya. Artinya jika anda berani bersyukur, berarti anda harus berani mengolah dan mengelola segala anugrah Allah yang berupa rahmad dengan baik dan benar.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁶⁵

Kinerja merupakan gambaran dari proses pekerjaan dan prosedur pelaksanaannya. Dengan pengertian tersebut kinerja seseorang dapat dinilai dari cara kerja yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan etos kerja sebagai faktor yang mendorong timbulnya perilaku kerja sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang diyakini pekerja. Cara kerja karyawan dipengaruhi oleh cara pandang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik yang berkaitan dengan tujuan, standar operasional, dan visi dan misi Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya.

⁶⁵ Wawancara dengan Beni Oktavian, *Sub Branch Manager*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya, pada 25 februari 2017

Penerapan tentang kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya didasarkan pada hasil wawancara dengan *Sub Branch Manager, Teller, Customer Service, dan Marketing*, sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan arah bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut M. Rizki Kurniawan selaku Customer Service Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya dalam operasional Bank Muamalat memiliki tujuan yang jelas searah dengan visi dan misi Bank Muamalat dalam menjalankan operasionalnya, seperti memberi pelayanan kepada nasabah dan calon nasabah dengan memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi syariah.⁶⁶

b. Standar

Standar menjadi ukuran untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional pekerjaan sehingga dapat diwujudkan keseragaman mutu kerja dari seluruh karyawan Bank Muamalat.

Menurut Beni Oktavian selaku Sub Branch Manager, dalam melaksanakan pekerjaan, Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya memiliki standar kerja yang menjadi acuan bagi setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Standar tersebut seperti target pencapaian nasabah setiap bulan dan standar pelayanan kepada nasabah.⁶⁷

⁶⁶ Wawancara dengan M. Rizki Kurniawan, *Customer Service*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya, pada 25 februari 2017

⁶⁷ Wawancara dengan Beni Oktavian, *Sub Branch Manager*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya, pada 25 februari 2017

c. Alat atau Sarana

Ketersediaan alat dan sarana yang memadai penting bagi karyawan dalam mewujudkan kinerja terbaiknya. Dukungan alat dan sarana bagi karyawan dapat memudahkan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Sehingga ketersediaan alat dan sarana menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan.

Menurut Nia Noviana selaku Teller Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya dalam menjalankan tugasnya karyawan Bank Muamalat membutuhkan alat untuk menunjang pekerjaannya. Khususnya seorang teller harus memiliki fasilitas untuk menunjang tugasnya sebagai teller, seperti alat pendeteksi uang atau alat penghitung uang.⁶⁸ Namun dalam alat dan sarana Bank Muamalat masih membutuhkan banyak peningkatan dalam pelayanan nasabah. Seperti mesin fotocopy, printer, dan fasilitas-fasilitas yang lainnya.

Menurut Rahmad Rizal selaku Marketing sarana sangat diperlukan terutama kendaraan. Karena seorang marketing sangat perlu kendaraan untuk menawarkan produk kepada nasabah dan berkeliling untuk menagih uang angsuran kepada nasabah yang belum membayar angsuran. Dengan terpenuhinya semua alat dan sarana yang dibutuhkan

⁶⁸ Wawancara dengan Nia Noviana, *Teller*, Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya, pada 25 Februari 2017.

Bank Muamalat akan membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik dalam mengejar target yang telah ditentukan.⁶⁹

F. ANALISIS ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCP. BANDAR JAYA

Dampak dari penerapan etos kerja islami dalam Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya memiliki dampak yang cukup baik bagi perkembangan Bank Muamalat itu sendiri. Penerapan etos kerja islami dalam kinerja karyawan di bank Muamalat KCP. Bandar jaya sudah diterapkan sebelum awal kegiatan perbankan dimulai, yaitu dengan melakukan do'a bersama sebelum aktivitas dilakukan. Hal itu merupakan etos kerja islami yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena melakukan berdo'a bersama di pagi hari menandakan bahwa mereka bekerja bukan hanya untuk mencari kekayaan finansial semata, melainkan juga mengejar rahmad dari Allah SWT.

Selain berdo'a sebelum kegiatan dimulai, etos kerja islami di bank muamalat KCP Bandar Jaya melakukan kegiatan selanjutnya seperti tausiyah atau kajian islami, gunanya adalah untuk mengingatkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan didunia ini pasti akan ada pertanggung jawabannya di akhirat. Selain itu juga saling mengingatkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan selalu ada yang memperhatikan, yaitu Allah SWT. Karena sesungguhnya bekerja tidak hanya mengejar kenikmatan dunia tetapi mengajarkan untuk selalu taat pada perintah Allah SWT.

⁶⁹ Wawancara dengan Rahmad Rizal, *Marketing Financing*, Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya, pada 21 februari 2017.

Tidak hanya melakukan berdo'a dan tausiyah saja, tetapi adajuga kegiatan mingguan seperti pengajian. Pengajian ini dilakuakn tidak hanya untuk karyawan Bank Muamalat KCP Bandar Jaya saja tetapi juga Bank Muamalat KCP lain. Tidak hanya pengajian saja tetapi ada kegiatan lain yaitu one day one juz, kegiatan ini menekankan semua karyawannya untuk wajib menghafal 1 hari 1 juz. Semua kegiatan ini dilakukan agar semua karyawan tidak selalu memikirkan pekerjaan saja tetapi juga ada hal lain yang perlu difikirkan yaitu tanggung jawab mereka terhadap Allah. Karena pekerjaan yang dilakukan bukanlah segalanya karena pekerjaan hanya dibutuhkan manusia untuk bertahan hidup didunia dan setiap pekerjaan atau perilaku didunia akan mendapat pertanggung jawaban di akhirat kelak.

Selain tiga hal diatas, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya seperti diadakannya test online. Test ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mengetahui produk-produk, akad, perhitungan margin yang ada di Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya. Test online dilakukan 3 (tiga) bulan sekali test ini berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab nmasing-masing karyawan seperti teller yang akan melakukan test ini sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai teller, custemer service pun akan melakukan test ini sesuai dengan pekerjaanya, begitu pun dengan Sub Branch Manager yang juga melakukan tes ini sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Test online ini dibuat oleh Service Quality Division jika mereka gagal dalam melakukan test ini maka

mereka akan kembali mengulang test online ini. Nilai test sangat berpengaruh terhadap nilai KPI (Kinerja Performance Individual) karyawannya.

Peneliti akan menjelaskan mengenai etos kerja seorang Sub Branch Manager. Seorang SBM harus menjadi contoh terbaik bagi timnya, bersemangat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Menjadi contoh terbaik bagi karyawan dari sisi managerial dan spiritual, menerapkan nilai-nilai budaya perusahaan dalam setiap lini kehidupan.

Disini peneliti akan menjelaskan etos kerja seorang Customer Service. Seorang Customer Service (CS) memiliki etos kerja seperti menganggap nasabah sebagai keluarga, memiliki sifat ramah, simpati dan ramah terhadap nasabah, memberikan solusi mengenai masalah terutama masalah sistem, menampung keluh atau kesah permasalahan sesuai dengan PPOBM (Prosedur Pelaksanaan Operasi Bank Muamalat), dan tidak merugikan atau tidak ada pihak yang dirugikan.

Peneliti pun akan menjelaskan mengenai etos kerja seorang teller. Etos kerja seorang teller adalah melakukan berbagai macam transaksi. Transaksi yang dimaksud adalah transaksi yang berkaitan dengan job desk teller sesuai dengan PPOB muamalat.

Peneliti pun menuliskan etos kerja seorang marketing funding dan marketing financing yaitu sebagai berikut seorang marketing baik funding ataupun financing harus membangun relasi untuk memperkenalkan produk, mencari nasabah yang berkompeten, menganalisa keuangan nasabah dengan

menggunakan 5 C (Character, Capacity, Condition of economi, Cappital, Coleteral).

Sebagai karyawan Bank yang bekerja dalam Bank Syariah yaitu Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya harus memiliki etos kerja muslim yang baik. Etos kerja islami didasari oleh sikap jujur, percaya diri, bekerja keras, menghargai waktu, mandiri, memelihara amanah, dan selalu bersyukur. Semua itu adalah sikap seorang muslim yang baik dalam bekerja, jika bekerja didasari oleh sikap-sikap tersebut maka apa yang menjadi tujuan Bank tersebut akan mudah tercapai dengan hasil yang maksimal

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja islami dalam kinerja karyawan adalah sikap seseorang dalam bekerja yang sesuai dengan sikap seorang muslim yang memiliki sifat jujur, percaya diri, menghargai waktu, selalu bersyukur, mandiri, dan menyampaikan amanah. Penerapan etos kerja islami terhadap karyawan dapat dilihat dari cara kerja karyawannya, seperti bekerja dengan jujur atau tidak. Karena setiap apa yang dikerjakan selalu ada yang akan mengawasi meskipun bekerja dengan tidak jujur.

Setiap karyawan harus memiliki sifat diatas dalam bekerja. Sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Karena bagi seorang muslim bekerja tidak hanya untuk mendapatkan keuntungan finansial tetapi juga mendapatkan keuntungan akhirat yaitu mendapatkan surga-Nya Allah SWT.

B. Saran

Saran yang dapat penulis berikan untuk pihak Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya adalah pihak Bank harus selalu mempertahankan etos kerja islami dalam kinerja karyawan yang selama ini telah diterapkan supaya dapat meningkatkan jumlah nasabah dan nasabah yang datang pun akan merasa nyaman dengan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan Bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman A. Karim. *Bank Islam (Analisis Fiqih dan Keuangan)*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009).
- Ali Hasan. *Manajemen Bisnis Syariah*. (Yogyakarta: Puataka Pelajar, 2009).
- Al-Qur'an* dan Terjemahan.
- Dokumen data pinbuk dan Brosur*, PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCP. Bandar Jaya dan Alamat Web Mumalat www.bankmuamalat.co.id.
- H. Muhammad Djakfar. *Etika Bisnis Islam*. (Malang: UIN MALANG PRESS, 2008).
- Ikatan Bankir Indonesia. *Memahami Bisnis Bank Syariah*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014).
- Jusmaliani. *Bisnis Berbasis Syariah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Lexy J. Moleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011).
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. (Jakarta: Bumi Kasara, 2016).
- Muhammad. *Manajemen Bank Syariah*. (Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, 2005).
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2011).
- Srijanti, Purwanto S.K, dan Wahyudi Pramono. *Etika Membangun Masyarakat Islam Modere.*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Ed. 2.
- Surya Murcitaningrum. *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Prudent Media, 2013).
- Suyadi Prawirosentono. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*. (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA: 2012), Ed. Kedua.
- Toto Tasmara. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2000).
- Triton PB. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: ORYZA, 2010).
- Uhar Suharsaputra. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012).

OUTLINE

ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCP. BANDAR JAYA

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGESAHAN UJIAN

ABSTRAK

MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Metode Penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja Islami

- 1. Tujuh Etos Kerja Islami
- 2. Tujuan Etos Kerja Islami
- 3. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

B. Kinerja Karyawan

- 1. Efektivitas dan Efisiensi Kerja

2. Meniali Kinerja Karyawan secara Efektif
3. Menyusun Rencana Kinerja Karyawan
4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan
5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

BAB III PEMBAHASAN

A. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

1. Perkembangan Bank Muamalat Indonesia
2. Fungsi Bank Muamalat Indonesia
3. Tujuan Bank Muamalat Indonesia

B. Deskripsi Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya

1. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya
2. Struktur Organisasi
3. Produk-produk di Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya
4. Akad (Transaksi) Yang diterapkan pada Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya

C. Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya

1. Etos Kerja Islami
2. Kinerja Karyawan

D. Analisis Etos Kerja Islami dalam Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN—LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro,

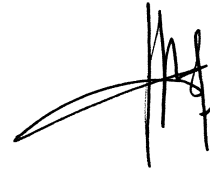
Pembimbing I

Peneliti



Nety Hermawati, SH. MA. MH.

NIP. 197409042000032002



Leni Nur Octaviana

NPM.14122958

ALAT PENGUMPULAN DATA

ETOS KERJA ISLAMI DALAM KINERJA KARYAWAN BANK

MUAMALAT KCP. BANDAR JAYA

A. Wawancara Pihak Bank Muamalat

1. Wawancara dengan Sub Branch Manager

- a. Apa yang dimaksud dengan etos kerja islami?
- b. Apa yang dimaksud dengan kinerja karyawan?
- c. Apa yang dimaksud jujur, mandiri, bekerja keras, berfikir positif memelihara amanah, dan bersyukur dalam etos kerja islami?
- d. Apa yang dimaksud dengan standar kerja dalam kinerja karyawan?
- e. Bagaimana etos kerja sub branch manager?

2. Wawancara dengan Customer Service

- a. Apa yang dimaksud dengan percaya diri dalam etos kerja islami?
- b. Apakah sikap percaya diri berpengaruh terhadap kinerja seorang customer service?
- c. Seorang customer service memiliki sebuah tujuan dalam menjalankan kinerjanya, apa tujuan customer service dalam kinerjanya?
- d. Bagaimana etos kerja Customer Service?

3. Wawancara dengan Marketing Funding dan Financing

- a. Seberapa pentingkah waktu terhadap kinerja seorang marketing?

- b. Seberapa pentingkah sarana dalam menunjang kinerja seorang marketing?
 - c. Bagaimana etos kerja seorang marketing?
4. Wawancara dengan Teller
- a. Apa yang dimaksud dengan percaya diri dalam etos kerja islami?
 - b. Seberapa pentingkah alat dan sarana dalam menunjang kinerja seorang teller?
 - c. Bagaimana etos kerja seorang teller?

B. Dokumentasi

- 1. Sejarah berdirinya Bank Muamalat Indonesia
- 2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia KCP. Bandar Jaya
- 3. Produk Tabungan dan Pembiayaan Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya
- 4. Akad yang diterapkan di Bank Muamalat KCP. Bandar Jaya

Pembimbing



Nety Hermawati, SH. MA. MH

NIP. 197409042000032002



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO**

Jln. Ki.HajarDewantaraKampus15Airingmulyo Kota Metro Lampung 34111Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website:www.stainmetro.ac.id

**KARTU KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
IAIN METRO**

Nama Mahasiswa : Leni Nur Octaviana

NPM : 14122958

Jurusan/Prodi : Syari'ah&Ekonomi Islam/ D3 PBS

TahunAkademik: 2017

No	Hari/Tanggal	Pembimbing		Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		I	II		
				Teknik Penulisan sesuaikan buku pedoman, perbaiki terutama mengenai kutipan langsung dan tidak langsung.	<i>Y Hermawati</i>
				Halaman 7 sumber data perbaiki jangan samakan dg data	<i>Y Hermawati</i>
				Acc BAB I	<i>Y Hermawati</i>

Mengetahui,

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs

Nety Hermawati,SH,MA,MH
NIP. 197409042000032002

Leni Nur Octaviana
NPM. 14122958



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO

Jln. Ki.HajarDewantaraKampus15Airingmulyo Kota Metro Lampung 34111Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
IAIN METRO

Nama Mahasiswa : Leni Nur Octaviana

NPM : 14122958

Jurusan/Prodi : Syari'ah&Ekonomi Islam/ D3 PBS

TahunAkademik: 2017

No	Hari/Tanggal	Pembimbing		Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		I	II		
				Acc BAB II	<i>Y Hermawati</i>
				Hindari footnote ditiap alinea	<i>Y Hermawati</i>
				Berikan analisis penulis	<i>Y Hermawati</i>
				Acc BAB III	<i>Y Hermawati</i>

Mengetahui,

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs

Nety Hermawati,SH,MA,MH
NIP. 197409042000032002

Leni Nur Octaviana
NPM. 14122958



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) METRO

Jln. Ki.HajarDewantaraKampus15Airingmulyo Kota Metro Lampung 34111Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website:www.stainmetro.ac.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
IAIN METRO

Nama Mahasiswa : Leni Nur Octaviana

NPM : 14122958

Jurusan/Prodi : Syari'ah&Ekonomi Islam/ D3 PBS

TahunAkademik: 2017

No	Hari/Tanggal	Pembimbing		Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		I	II		
				Kesimpulan harus menjawab pertanyaan penelitian	Y Hermawati
				Ace BAB IV siap dimunagapayahkan.	Y Hermawati

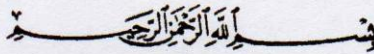
Mengetahui,

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs

Nety Hermawati,SH,MA,MH
NIP. 197409042000032002

Leni Nur Octaviana
NPM. 14122958



No : /BMI/BDJ/VI/2017

Bandar Jaya, 14 Ramadhan 1438

Prihal : Surat Keterangan

9 Juni 2017 M

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah Senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, Aamiin.

Sehubungan dengan telah diterimanya Mahasiswa/I Institute Agama Islam Negeri (IAIN) untuk dapat melakukan PPL/Magang di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Bandar Jaya, Atas nama sebagai berikut :

Nama : 1. Hadi Saputra (14122838)
2. Leni Nur Octaviana (14122958)
3. Nisa Alfiani (14128058)
4. Septika Ayu Hardita (14123388)
5. Sohimah (14123438)

Bahwa Mahasiswa/i diatas **BENAR** melakukan magang pada PT. Bank Muamalat Indonesia dan dapat melampirkan data yang diperoleh dibank untuk bahan penyusunan Laporan Tugas Akhir. Terhitung Pada tanggal 25 Januari 2017 – 18 April 2017.

Demikian surat keterangan ini kami berikan semoga dapat di pergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

**PT BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG BANDAR LAMPUNG**


Bank Muamalat
Kantor Cabang Pembantu Bandar Jaya

Hasan Arifin
Sub Branch Manager



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
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.pustaka.metrouniv.ac.id; e-mail: pustaka.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-730/In.28/S/OT.01/06/2017

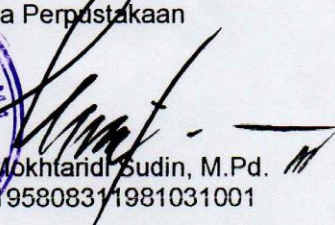
Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :


Nama : LENI NUR OCTAVIANA
NPM : 14122958
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2016 / 2017 dengan nomor anggota 14122958.

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, 16 Juni 2017
Kepala Perpustakaan

Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001





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.metrouniv.ac.id; email: iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : B-158a/In.28/FEBI/PP.00.9/05/2017

03 Mei 2017

Lampiran :-

Perihal : **Pembimbing Tugas Akhir**

Kepada Yth:

Nety Hermawati, SH.,MA.,MH

di - Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Tugas Akhir, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk sebagai Pembimbing Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Leni Nur Octaviana
NPM : 14122958
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3-Perbankan Syariah (D3-PBS)
Judul : Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Kcp Bandar Jaya

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan sampai selesai Tugas Akhir. Pembimbing mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Tugas Akhir mahasiswa.
2. Waktu penyelesaian Tugas Akhir maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Tugas Akhir 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 Warahmatullahi Wabarakatuh.



Dekan,
Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
197209232000032002



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Jaya pada tanggal 04 Oktober 1995, anak pertama dari dua bersaudara , kakak kandung dari Marshal Adi Saputra. Yang lahir dari pasangan Lesmono dan Eni Sayekti.

Pendidikan dasar peneliti ditempuh di SD XAVERIUS TERBANGGI BESAR dimuali pada tahun 2003 dan selesai pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan di sekolah menengah pertama SMP XAVERIUS TERBANGGI BESAR dimulai pada tahun 2008 sampai 2011. Lalu dilanjutkan pada sekolah menengah atas SMA KARTIKATAMA METRO dimulai pada tahun 2011 sampai 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di STAIN JURAI SIWO METRO yang kini berganti nama yaitu IAIN METRO dimulai dari semester I TA 2014/2015