

**IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA
DI BRI SYARI'AH KCP. TULANG BAWANG BARAT**

TUGAS AKHIR

Oleh :

ARDI SAPUTRA

NPM. 14122508



JURUSAN DIPLOMA TIGA (D-III) PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) METRO

1439H / 2018M

**IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA
DI BRI SYARI'AH KCP. TULANG BAWANG BARAT**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna memperoleh Gelar Ahli Madya dalam Ilmu Perbankan Syariah

Disusun Oleh :

ARDI SAPUTRA

NPM. 14122508

Jurusan : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Pembimbing : Imam Mustofa, M.S.I

JURUSAN DIPLOMA TIGA (D-III) PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) METRO

1439H / 2018M

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Judul Tugas Akhir : **IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA DI BRI
SYARI'AH KCP. TULANG BAWANG BARAT**

Nama : Ardi Saputra

NPM : 14122508

Jurusan : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

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

Metro, Juli 2018

Pembimbing,



Imam Mustofa, M.S.I
NIP. 19820412 200901 1 016



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

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggomulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296, Website: www.syariah.metro.univ.ac.id, e-mail: syariah.ian@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: 1.729/In.28.3/D/PP.09/07/2018

Skripsi dengan judul: IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA di BRI SYARIAH KCP. TULANG BAWANG BARAT, disusun oleh ARDI SAPUTRA, NPM: 14122508, Jurusan: D3 Perbankan Syariah (D3-PBS), telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Senin/09 Juli 2018.

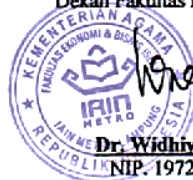
TIM MUNAQSAH

Ketua/Moderator : Imam Mustofa, M.S.I
Penguji I : Suci Hayati, S.Ag., MSI
Penguji II : Muhammad Hanafi Zuardi, M.S.I
Sekretaris : Alva Yenica Nandavita, M.E.Sy



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



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

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardi Saputra
NPM : 14122508
Jurusan : Diploma Tiga (D-III) Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya yang terdapat di daftar pustaka.

Yang Menyatakan,



ARDI SAPUTRA
NPM. 14122508

ABSTRAK
IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA KERJA
PADA BANK RAKYAT INDONESIA SYARI'AH (BRIS)
KCP. TULANG BAWANG BARAT

OLEH :

ARDI SAPUTRA

NPM. 14122508

Sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi berbasis syariah, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja merupakan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Budaya kerja dipahami dengan cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Untuk membangun budaya kerja yang baik diperlukan orang-orang yang baik pula. Nilai budaya kerja pada BRIS KCP. Tulang Bawang Barat yaitu tawakkal, integritas, antusias, profesional, kepuasan pelanggan, penghargaan terhadap SDM dan berorientasi bisnis.

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan nilai budaya kerja pada BRIS KCP. Tulang Bawang Barat, dengan sifat penelitian deskriptif dan jenis penelitian *field research*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan langsung dengan bagian *Account Officer Micro (AOM)*, *Customer Service (CS)* dan *Branch Operation Supervisor (BOS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, implementasi nilai budaya kerja pada BRIS KCP. Tulang Bawang Barat cukup baik. Dilihat dari keseharian para karyawan dikantor menjadi lebih semangat, lebih disiplin dan tanggung jawab, memiliki hubungan baik antar karyawan serta hubungan yang baik dengan atasan, dan meningkatnya kepercayaan serta loyalitas nasabah terhadap Bank Rakyat Indonesia Syari'ah KCP. Tulang Bawang Barat.

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

“Dan kami jadikan diantara mereka pemimpin-pemimpin yang memberi
Petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka
Meyakini ayat-ayat kami “

(QS. As-sajadah (32) : 24)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan tugas akhir ini teruntuk:

1. Terimakasih kepada Allah SWT., yang telah memberikan nyawa, karena ridha-Nya, saya bisa bertahan sampai saat ini.
2. Terimakasih untuk cinta dan kasih saya, kedua orangtua saya Ayahanda Budi Harsono dan Ibunda Sri Hepi Pinawati.
3. Terimakasih untuk kakak-kakak dan adik saya.
4. Terimakasih banyak kepada Bapak Imam Mustofa, M.S.I yang telah membimbing saya dalam penulisan tugas akhir ini sampai dengan selesai, dan mengarahkan serta menasihati saya dalam keadaan apapun.
5. Terimakasih kepada Ibu Suci Hayati, S.Ag. M.S.I yang telah sudi untuk menjadi Dosen Pembimbing Akademik saya.
6. Terimakasih untuk rekan-rekan seperjuangan D-III Perbankan Syariah tahun 2014.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Implementasi Nilai Budaya Di BRI Syari’ah KCP. Tulang Bawang Barat”.

Dalam upaya menyelesaikan Tugas Akhir ini, peneliti telah menerima banyak dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan yang di berikan oleh:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro.
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Zumaroh, M.E.Sy selaku Ketua Jurusan D-III Perbankan Syariah.
4. Bapak Imam Mustofa, M.S.I selaku Pembimbing dalam penulisan Tugas Akhir.
5. Ibu Suci Hayati, S.Ag. M.S.I selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu dan Bapak Dosen serta Staff/Karyawan IAIN Metro.
7. Segenap staff/karyawan BRI Syari’ah KCP. Tulang Bawang Barat, yang telah bersedia meluangkan waktunya guna memberikan informasi, ilmu, dan pengetahuan selama peneliti melakukan penelitian.
8. Serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini, sehingga kritik dan saran sangatlah diharapkan oleh peneliti demi perbaikan dan pembaharuan di masa yang akan datang. Dalam hal ini, peneliti telah mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas akhir, tetapi sebagai manusia biasa tidak luput dari kesalahan dan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat.

Metro, Juli 2018



Ardi Saputra

NPM. 14122508

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN.....	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Metodologi Penelitian	5
1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian	5
2. Sumber Data	6
3. Teknik Pengumpulan Data	7
4. Teknik Analisa Data	9
F. Sistematika Pembahasan	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. BANK	11
1. Pengertian Bank.....	11
2. Pengertian Bank Syari'ah	13
3. Kegiatan Bank Umum Syari'ah.....	15
B. KONSEP BUDAYA KERJA.....	18
1. Pengertian Implementasi dan Budaya Kerja	18
2. Unsur-unsur Budaya Kerja	20
3. Terbentuknya Budaya Kerja.....	22
4. Manfaat Budaya Kerja.....	24
5. Budaya Kerja Islam	27

BAB III PEMBAHASAN

A. Profil Bank Rakyat Indonesia Syari'ah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat.....	30
1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia Syari'ah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat.....	30
2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia Syari'ah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat	32
3. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Syari'ah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat	33
4. Produk-produk Bank Rakyat Indonesia Syari'ah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat	34
B. Budaya Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Syari'ah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat.....	36
C. Implementasi Nilai Budaya Kerja di Bank Rakyat Indonesia Syari'ah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat.....	38

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 50

B. Saran..... 51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Butir-butir Nilai Tawakal	40
Tabel 1.2 Butir-butir Nilai Integritas	41
Tabel 1.3 Butir-butir Nilai Antusias	42
Tabel 1.4 Butir-butir Nilai Profesional	43
Tabel 1.5 Butir-butir Nilai Kepuasan Pelanggan	44
Tabel 1.6 Butir-butir Nilai Berorientasi Bisnis	45
Tabel 1.7 Butir-butir Nilai Penghargaan Terhadap SDM	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Proses Terbentuknya Budaya Kerja	22
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat	33

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pembimbing Tugas Akhir
2. Alat Pengumpul Data
3. Surat Keterangan Bebas Pustaka
4. Kartu Keterangan Konsultasi Bimbingan Tugas Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan pesatnya perkembangan ekonomi berbasis syariah sebagaimana di jelaskan di atas maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki budaya kerja yang baik, untuk membangun budaya kerja yang baik di perlukan orang-orang yang baik pula, dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena budaya-budaya itu begitu maju dan berkembang.

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dapat dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan wariskan dari generasi ke generasi. Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbudaya dan menyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dapat dipelajari.

Budaya juga keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan belajar, berarti budaya berkembang diseluruh elemen atau kelompok masyarakat.¹

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan

¹ <http://duniabaca.com/definisi-budaya-pengertian-kebudayaan> diakses pada tanggal 3 April 2017 pukul 9.52

oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja juga bukan hanya dilakukan oleh semua orang yang memiliki profesi tertentu dalam pekerjaan tapi setiap orang memiliki tujuan tertentu kemudian dia melakukan dengan cara apapun untuk mencapai tujuan itu dia juga berarti melakukan suatu pekerjaan.

Budaya kerja merupakan cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian budaya kerja dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Tujuan dan manfaat budaya kerja adalah bertujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.²

Adapun manfaat lain dari penerapan budaya kerja yang baik yaitu meningkatkan rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan, serta membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Kantor lembaga keuangan seperti bank merupakan sebuah organisasi yang sangat kompleks disamping sebagai tempat proses melakukan program

² Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 87

kerja para pegawai atau karyawan, bank atau kantor juga menjadi wahana pengembangan sumber daya manusia dimana segala aspek yang menyangkut pengelolaannya harus melihat sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama secara sinergis yaitu kepala kantor, kepala bidang, karyawan, tenaga fungsional lainnya, tenaga administrasi atau staff dan pengawas dengan masyarakat.

Pengelolaan kantor itu sangat bervariasi. Sebagai contoh ada kantor formal dan kantor non formal. Namun dari sudut pandang sistem, keduanya sama yakni sebagai lembaga yang mengelola input berupa tenaga administrasi serta sarana dan teknologi yang diproses agar menjadi *output* yang baik dan berkualitas. Dalam suatu proses menjadi *output*, yakni hasil yang sesuai dengan tujuan diadakannya suatu perusahaan tersebut. Dan hasil yang baik dari suatu kantor atau perusahaan sangat dipengaruhi dari kualitas kerja pegawai atau karyawan. Di dalam kantor sendiri masih banyak persoalan yang terjadi seperti kedisiplinan, tanggung jawab, semangat kerja, bahkan kerjasama antar pegawai dalam memenuhi tujuan suatu perusahaan atau kantor itu sendiri. Kualitas kerja sangat erat kaitannya dengan budaya kerja, untuk terciptanya iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktivitas yang tinggi melalui pengembangan budaya kerja ini sangat penting untuk memperngaruhi kualitas dan produktivitas para pegawai secara keseluruhan.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian tugas akhir ini adalah “Bagaimanakah Implementasi Nilai Budaya Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP.Tulang Bawang Barat”?.

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan pertanyaan penelitian yang dikemukakan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Nilai Budaya Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP.Tulang Bawang Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Metode Manfaat Secara Teoritis

Menambah khazanah pengetahuan di bidang ekonomi dan perbankan pada umumnya, serta menambah wacana keilmuan khususnya terkait Implementasi Nilai Budaya Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP.Tulang Bawang Barat.

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRIS) Tbk. KCP. Tulang Bawang Barat, sehingga dapat menjalankan tugas dan kewajibannya serta menunjukkan budaya kerja yang optimal.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi penelitian untuk menyediakan gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut.³ Penelitian ini berlokasi di PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No.206, Daya Murni, Tumijajar, Kabupaten Tulang Bawang Barat.

b. Sifat Penelitian

Menurut Husein Umar, penelitian deskriptif adalah menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.⁴ Berdasarkan pada permasalahan yang ada dalam tugas akhir ini, maka sifat penelitian ini adalah deskriptif. Karena penelitian ini berupaya untuk mengumpulkan fakta tentang suatu penilaian kelayakan dalam hal pemberian atau penyaluran kredit. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada Implementasi Budaya Kerja.

³ Abdurahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknis Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011), h.9

⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 22

2. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁵ Oleh karena itu subyek penelitian adalah subyek yang diambil datanya untuk diambil kesimpulan. Ada dua sumber data yang biasanya digunakan dalam penelitian sosial, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.⁶ Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti.⁷ Berarti data yang langsung diperoleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Oleh sebab itu, yang menjadi sumber data primer pada penelitian ini adalah *Account Officer Mikro (AOM), Costumer Service dan Branch Opration Supervisor*.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberi data kepada peneliti.⁸ Sumber data sekunder dalam

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Prndekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172

⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h.129

⁷ Beni Ahmad Saebani, *Manajemen Penelitian*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), h. 82

⁸ Beni Ahmad Saebani, *Manajemen Penelitian...*, h. 82

penelitian ini berupa sumber data yang sudah jadi, yang terdiri dari buku-buku, brosur, *website*, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk buku yang digunakan adalah buku karya Kasmir “*Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*”, Herman Darmawi “*Manajemen Perbankan*”, Wirawan “*Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*”, Didin Hafidhuddin “*Manajemen Syariah*” dan sumber yang lainnya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pihak pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁹ Teknik pengumpulan data dengan wawancara (*interview*) ini diharapkan agar peneliti dapat memperoleh data atau informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti. Wawancara ini dilakukan oleh peneliti kepada karyawan *Account Officer Mikro (AOM), Costumer Service dan Branch Opration Supervisor*.

⁹Lexy J. Meoleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), h. 186

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya.¹⁰ Pengertian diatas dapat dipahami bahwa dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui berbagai catatan. Metode dokumentasi ini digunakan dalam rangka untuk memperoleh data-data yang peneliti perlukan. Dokumentasi ini juga merupakan teknik pengumpulan data melalui dokumen-dokumen mengenai data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian, dalam hal ini data yang akan diperoleh secara dokumentasi yang ada di perusahaan dan menjadi objek penelitian adalah data mengenai Implementasi Nilai Budaya Kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP.Tulang Bawang Barat.

Selain itu juga peneliti membaca bacaan yang terkait dengan penelitian diantaranya buku karya Kasmir "*Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*", Herman Darmawi "*Manajemen Perbankan*", Veithzal Rivai, Sofyan Basir, Sarwono Sudarto dan Arifiandy Permata Veithzal "*Commercial Bank Management (Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik)*" serta dengan menggunakan foto-foto pada saat penelitian dilaksanakan.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu...*, h. 231

4. Teknik Analisa Data

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dengan menggunakan metode berfikir induktif. Metode kualitatif maksudnya data yang diperoleh diuraikan sedemikian rupa dan disertai pembahasan dan kemudian hasil analisa tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan. Metode induktif adalah berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang konkret, kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang khusus konkret itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.¹¹

Dalam menganalisa data peneliti menguraikan data dalam uraian-uraian yang berangkat dari informasi pihak Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat. Implementasi Nilai Budaya Kerja Dengan demikian, bahwa teknik yang digunakan dalam analisa data penelitian ini adalah teknik induktif.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian pertama berisi tentang pendahuluan, pada bagian ini akan memuat latar belakang masalah yang akan memaparkan alasan akademik pemilihan masalah dan signifikansinya. Dan dilanjutkan dengan pertanyaan penelitian terkait permasalahan yang diangkat dalam

¹¹Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Jakarta: Andi Offset, 1986) h.42

penelitian, lalu memaparkan tujuan dan manfaat dari penelitian, serta memaparkan metode penelitian yang berisi jenis dan sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian, dan teknik menganalisis data. Bagian akhir dari BAB I adalah sistematika pembahasan yang akan memaparkan penulisan penelitian secara sistematis.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian kedua ini berisi tentang landasan teori. Pada bagian ini menyajikan teori-teori tentang variabel penelitian. Yang memuat tentang Implementasi Nilai Budaya Kerja

BAB III PEMBAHASAN

Bagian ketiga berisi tentang pembahasan, yang memuat tentang gambaran umum lokasi (objek) penelitian dan hasil penelitian berupa pemaparan tentang Implementasi Nilai Budaya Kerja

BAB IV PENUTUP

Dan bagian terakhir yang merupakan BAB Penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dari pembahasan dalam penelitian dan saran peneliti kepada pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. BANK

1. Pengertian Bank

Dalam pembicaraan sehari-hari, bank di kenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya, menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Kemudian bank juga di kenal sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkannya. Di samping itu, bank juga dikenal sebagai tempat untuk menukar uang, memindahkan uang atau menerima segala macam bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah, dan pembayaran lainnya.¹²

Menurut Undang-Undang RI nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 november 1998 tentang Perbankan, yang di maksud dengan Bank *adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”*. Dari pengertian di atas dapat di jelaskan secara lebih luas lagi bahwa bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktifitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan sehingga berbicara mengenai bank tidak terlepas dari masalah keuangan.¹³

Aktifitas perbankan yang pertama adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang di kenal dengan istilah di dunia perbankan adalah kegiatan

¹²Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 24

¹³*Ibid.*

funding. Pengertian menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana dengan cara membeli dari masyarakat luas. Pembelian dana dari masyarakat ini dilakukan oleh bank dengan cara memasang berbagai strategi agar masyarakat atau menanamkan dananya dalam bentuk simpanan. Jenis simpanan yang dapat dipilih oleh masyarakat adalah seperti giro, tabungan, sertifikat, deposito, dan deposito berjangka.

Keuntungan utama dari bisnis perbankan yang berdasarkan prinsip konvensional diperoleh dari selisih bunga simpanan yang diberikan kepada penyetor dengan bunga pinjaman atau kredit yang disalurkan. Keuntungan dari selisih bunga ini dikenal dengan istilah *spread based*. Apabila suatu bank mengalami suatu kerugian dari selisih bunga, dimana suku bunga simpanan lebih besar dari suku bunga kredit, maka istilah ini dikenal dengan nama *negative spread*.

Bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah tidak dikenal istilah bunga dalam memberikan jasa kepada penyetor maupun peminja. Di bank ini jasa bank yang diberikan disesuaikan dengan prinsip syariah sesuai dengan hukum Islam. Prinsip syariah yang diterapkan oleh bank syariah adalah pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musharakah*) prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*) atau pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*) atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*). Sistem bank berdasarkan prinsip syariah sebelum di Indonesia hanya dilakukan

oleh bank syariah seperti bank muamalat Indonesia dan BPR syariah lainnya. Dewasa ini sesuai dengan Undang-Undang Perbankan Nomor 10 tahun 1998 yang baru bank umum pun dapat menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah asal sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.¹⁴

2. Pengertian Bank Syariah

Sejak tahun 1960-an, pengharaman riba' (bunga atau rente) telah menjadi salah satu isu sentral yang paling banyak didiskusikan dikalangan cendekiawan muslim. Hal ini tentunya sangat di pengaruhi oleh kondisi social politik masyarakat muslim, gerakan reformis dan islamisasi ilmu pengetahuan dari tokoh muslim itu sendiri.

Besarnya terhadap gerakan terhadap diskusi bunga yang dianggap sebagai riba menjadi sebuah gerakan besar untuk menciptakan sebuah model lembaga keuangan yang tentunya sesuai dengan prinsip islam. Di beberapa negara untuk menyebut bank yang beroperasi dengan prinsip syariah dikatakan sebagai bank islam (*Islamic banking*). Istilah itu digunakan misalnya untuk bank Islam internasional, Islamic Development Bank. Istilah Islam dan syariah secara akademik berbeda, namun pengertian teknis secara khusus dalam hal perbankan keduanya sama. Akan tetapi, kedua istilah ini memberikan peluang pada interpretasi yang berbeda dan mengurangi konsistensi dan kesinambungan bank islam seluruh dunia.¹⁵

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk Simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk

¹⁴Kasmir, *Bank dan Lembaga...*, h. 26

¹⁵Sumar'in, *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 17

pembiayaan dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Menurut ensiklopedia Islam, bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syaria'ah Islam.

Berdasarkan rumusan tersebut, bank Islam berarti bank yang tata cara beroperasinya didasarkan pada tata cara bermuamalat secara Islam, yakni mengacu kepada ketentuan-ketentuan AL-Qur'an dan Hadits. Sedangkan "Muamalat adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan manusia dengan manusia, baik hubungan pribadi maupun perorangan dengan masyarakat.

Menurut UU No.21 Tahun 2008 pasal 1 ayat (1) Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Dalam Pasal 1 ayat (7) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan syariah disebutkan bahwa Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dalam pasal 1 ayat (12) menyebutkan bahwa prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.¹⁶

¹⁶Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.

3. Kegiatan Bank Umum Syariah

Sesuai ketentuan Pasal 19 Undang-Undang Perbankan Syariah, kegiatan usaha bank umum meliputi:¹⁷

- a. Menghimpun dana dalam bentuk simpanan berupa giro, tabungan atau bentuk lainnya yang bentuk lainnya yang di persamakan dengan itu berdasarkan akad wadi'ah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah;
- b. Menghimpun dana dalam bentuk investasi berupa deposito, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu berdasarkan akad mudharabah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah;
- c. Menyalurkan pembiayaan bagi hasil berdasarkan akad mudharabah, akad musyarakah, atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah;
- d. Menyalurkan pembiayaan berdasarkan akad murabahah, akad salam, akad istishna , atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah
- e. Menyalurkan pembiayaan berdasarkan akad qardh atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah;
- f. Menyalurkan pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad ijarah dan/atau sewa beli

¹⁷Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah (Produk-produk dan Aspek-aspek Hukumnya)*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 102

dalam bentuk ijarah *muntahiya bittamlik* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah;

- g. Melakukan pengambilan utang berdasarkan akad *hawalah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah;
- h. Melakukan usaha kartu debit dan/atau kartu pembiayaan berdasarkan prinsip Syariah;
- i. Membeli, menjual, atau menjamin atas risiko sendiri surat berharga pihak ketiga yang diterbitkan atas dasar transaksi nyata berdasarkan Prinsip Syariah, seperti akad ijarah, musyarakah, mudharabah, murabahah, kafalah, atau hawalah
- j. Membeli surat berharga berdasarkan Prinsip Syariah yang diterbitkan oleh pemerintah dan/atau Bank Indonesia;
- k. Menerima pembayaran dari tagihan atas surat berharga dan melakukan perhitungan dengan pihak ketiga atau antar pihak ketiga berdasarkan Prinsip Syariah;
- l. Melakukan penitipan untuk kepentingan pihak lain berdasarkan suatu akad yang berdasarkan Prinsip Syariah;
- m. Menyediakan tempat untuk menyimpan barang dan surat berharga berdasarkan Prinsip Syariah
- n. Memindahkan uang, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk kepentingan nasabah berdasarkan Prinsip Syariah;
- o. Melakukan fungsi sebagai amanat berdasarkan akad wakalah;

- p. Memberikan fasilitas *letter of vredit* atau bank garansi berdasarkan Prinsip Syariah; dan
- q. Melakukan kegiatan lain yang lazim dilakukan dibidang perbankan.

Menurut ketentuan Pasal 20 ayat (2), selain melakukan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2), UUS dapat pula:¹⁸

- a. Melakuakn kegiatan valuta asing berdasarkan Prinsip Syariah;
- b. Melakukan kegiatan dalam pasar modal sepanjang tidak bertentangan dengan Prinsip Syariah dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal;
- c. Melakukan kegiatan penyertaan modal sementara untuk mengatasi akibat kegagalan pembiayaan berdasarkan Prinsip Syariah, dengan syarat harus menarik kembali penyertaannya;
- d. Menyelenggarakan kegiatan atau produk bank yang berdasarkan Prinsip Syariah, dengan syarat harus menarik kembali penyertaannya;
- e. Menerbitkan, menawarkan, dan memperdagangkan surat berharga jangka pendek berdasarkan Prinsip Syariah baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pasar uang; dan
- f. Menyediakan produk atau melakukan kegiatan usaha Bank Umum Syariah lainnya yang berdasarkan Prinsip Syariah.

¹⁸Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syariah...*, h. 104

B. KONSEP BUDAYA KERJA

1. Pengertian Implementasi dan Budaya Kerja

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi bermuara pada aktifitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme atau sistem, implementasi bukan sekedar aktifitas, tapi suatu kegiatan yang berencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Kuczarski (1995) budaya kerja didefinisikan sebagai ide-ide kolektif, tindakan, komunikasi, dan umpan balik dalam kelompok tertentu yang terkristalisasi dalam nilai-nilai, norma, dan credo. Menurut Bower (1966) budaya kerja adalah cara-cara menyelesaikan masalah ditempat kerja.¹⁹

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta, *budhayah*, sebagai bentuk jamak dari kata dasar *budhi* yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai, dan sikap mental (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002). Budi daya berarti mempeprdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal sebagai *culture* (Latin; *cotore*) yang semula artinya mengolah atau menegerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*perfomance*).

Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh

¹⁹Eko B. Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan (Jalan Lurus Menuju Intergritas)*, (Jakarta: Pustaka LP3ES, 2006), h. 64

generasi-generasi meneurt “nilai” yang berlaku. Niali disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi prilaku manusia. Slocum (1995) dalam West (2002:128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi, budaya diartikan juga sebagai perangkat prilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik,2000:252) sehingga untuk mengubah sebuah budaya harus pula mengubah paradigma orang yang telah melekat.

Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan suatu budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain sevara efektif dan efesien serta menggembirakan (Triguno, 2004:6).

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nialai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002). Dengan demikian, setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara kerjanya, yang mengakibatkan berbeda pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam

kerangka kerja organisasi, misalnya nilai-nilai apa saja yang sepatuhnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya, seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus-menerus”. Biech dalam Triguno (2004:31) mengatakan, semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sejalan dengan prinsip pedoman yang diakui. Dari beberapa pengertian mengenai budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.²⁰

2. Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku management yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan penyempurnaan dan perbaikan. Komponen-komponen budaya kerja yaitu:

²⁰Eko B. Supriyanto, *Budaya Kerja...*, h. 90

a. *Anggapan dasar tentang kerja*

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premis nya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulan.

b. *Sikap terhadap pekerjaan*

Manusia menunjukkan berbagai sikap berbagai terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-keras nya.

c. *Prilaku ketika bekerja*

Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Prilaku menjukan bagaimana seorang bekerja.

d. *Lingkungan kerja dan alat kerja*

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien, dan produktif.

e. *Etos kerja*

Istilah etos di etika sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau prilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, pross kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang

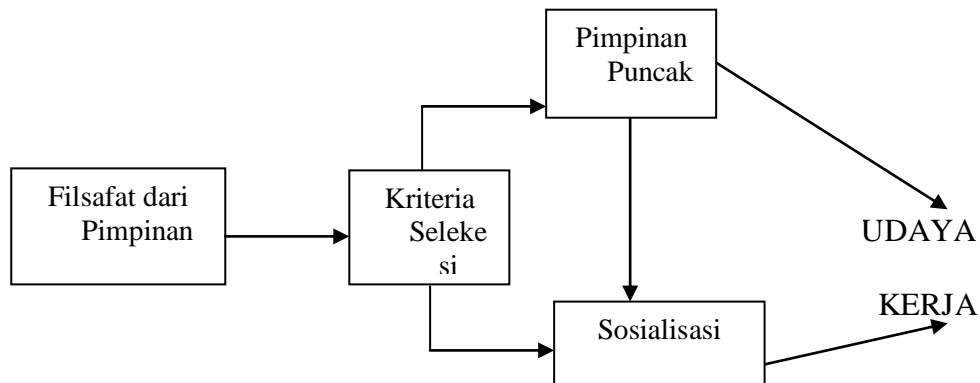
makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.²¹

3. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri, *"Being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integratioan"*. Artinya, pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal, yang berhubungan dengan persatuan dan keutuhan organisasi. Pembentukan budaya diawali oleh pendiri (*foundres*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang di tunjuk. Besarnya pengaruh yang dimiliki mereka akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalani dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya. Gambar berikut merupakan proses terbentuknya budaya kerja dalam satuan kerja atau organisasi.²²

²¹Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta,2005), h. 209

²²Eko B. Supriyanto, *Budaya Kerja...*, h. 91



Gambar 1. Proses Terbentuknya Budaya Kerja

Robbin (1996:301-302), menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan yang di tunjukan dari filsafat pendiri atau pimpinan. Selanjutnya, budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik, bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai pada proses seleksi.

Nilai budaya kerja adalah pilihan nilai-nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif, meliputi nilai sosial budaya positif yang relevan, norma atau kaidah, etika, dan nilai kinerja produktif yang bersumber dari pengembangan ilmu pengetahuan Dan teknologi, Namun, secara perlahan, nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan, meskipun perubahan budaya kerja memakan waktu

lama dan mahal. Satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi jika memiliki:²³

- a. Sasaran-sasaran dan target-target;
- b. keteguhan tetapi sekaligus fleksibel;
- c. budaya kerja yang dihayati secara fanatik;
- d. daya inovasi yang kreatif;
- e. sistem pembangunan SDM dari dalam;
- f. orientasi mutu pada kesempurnaan;
- g. kemampuan untuk terus-menerus belajar dan berubah secara damai.

4. Manfaat Budaya Kerja

Penegembangan budaya kerja akan memberikan manfaat, baik untuk pegawai itu sendiri maupun untuk lingkungan kerja dimana pegawai tersebut berada. Manfaat budaya kerja bagi pegawai, antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memilih dan bertanggung jawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah. Manfaat tersebut sebagai berikut :²⁴

- a. Pelaksanaan budaya kerja mempunyai arti yang sangat penting karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat di peroleh, antara lain

²³Eko B. Supriyanto, *Budaya Kerja...*, h. 92

²⁴Rudi Haryanto, "*Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*": *Budaya Kerja*, (Pamekasan: Penerbit STAIN Pamekasan Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam, Volume 4 Nomor 1 Juni 2017), h. 192

menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menukan kesalahan, dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal), mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu. Manfaat lain dari budaya kerja, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat absensi turun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik untuk organisasi, dan lain-lain.

- b. Kepmenpan No.39 tahun 2012 tentang pedoman pengembangan budaya kerja, terdapat manfaat budaya kerja bagi instansi, yaitu:
- 1) Meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok, dan antar unit kerja;
 - 2) Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerja sama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja;
 - 3) Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan, dan dinamika yang terjadi dalam organisasi;
 - 4) Mempelancar komunikasi dan hubungan kerja;
 - 5) Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif;
 - 6) Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural;
 - 7) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga mendorong kreatifitas pegawai.

c. Selanjutnya oleh Rolan E. Wolseley dan Laurence R. Campbelle dalam bukunya *Ekploring jurnalisme* menyatakan bahwa:

- 1) Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi sateliti mungkin dan seobyektif mungkin;
- 2) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kreatif tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan;
- 3) Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan keperibadiannya dan dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spriritual maupun standar-standar yang fundamental untuk menyasikan kepribadian dan moral karakternya;
- 4) Orang yang terdidik dalam kelompok kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya;

- 5) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada;
- 6) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya, penuh tanggung jawab, sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin;
- 7) Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktifitas kerja;
- 8) Meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional dan mengurangi pemborosan;
- 9) Menjamin hasil kerja berkualitas;
- 10) Memperkuat jaringan kerja (*Networking*);
- 11) Menjamin keterbukaan (*accountable*);
- 12) Membangun kebersamaan.

5. Budaya Kerja Islami

Dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing itu diyakini begitu maju dan berkembang. Pertanyaannya, budaya seperti apa yang harus kita ikuti? Budaya asing tidak selamanya negatif dan tidak selamanya positif. Budaya asing boleh di adopsi dengan catatan sesuai

dengan islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memnuhi janji, selalu di anggap sebagai budaya barat, padahal hal itu adalah bagian ajaran dari islam.

Sebuah janji haruslah di tepati. Hal itu dinyatakan dalam al-quran surah al-Mu'minuun. Budaya kerja islami yang baik yang dapat di bangun terdapat surah itu ayat 1 hingga 11. Ayat itu mencerminkan sifat-sifat mukmin yang akan dapat kebahagiaan.

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾

“Orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna”. (Al-Mu'minuun: 3)

Ayat di atas bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja. Kemudian dalam ayat berikutnya di firmankan.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“Orang-orang yang menjaga amanah-amanah (yang di pikulnya) dan janjinya”.
(Al-Mu'minuun: 8)

Ayat ini menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian dari budaya islam. Jika sebuah perusahaan benar-benar menempati janji atau karyawan yang bekerja di perusahaan itu bekerja sesuai janji mereka, maka hal itu merupakan sesuatu kekuatan yang luar biasa.

Budaya yang berasal dari barat memang tidak selamanya negatif, banyak juga yang positif. Penghargaan atas waktu, pemenuhan janji, dan pelayanan kepada konsumen dengan baik merupakan budaya yang harus di kembangkan. Budaya amanah dapat tercermin pada bagaimana seorang produsen menjual produk-produknya ke konsumen apakah yang tertulis pada kemasan produk sesuai dengan kenyataan? Budaya bisnis yang pernah di contohkan oleh Rosululloh SAW, sehingga beliau berhasil membangun kerajaan bisnis yang besar.

Pengertian amanah bagi produsen adalah harus memproduksi suatu barang dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, sehingga tanpa iklan yang berlebihan pun, pendapatan perusahaan bertambah besar karena telah tercipta kepercayaan dalam benak konsumen. Di sisi lain dapat kita lihat beberapa perusahaan yang menghabiskan biaya iklan yang sangat tinggi agar produk yang di keluarkan laku di pasaran.

Pada dasarnya iklan yang paling kuat adalah iklan yang berasal dari konsumen sendiri. Jika konsumen telah memberi suatu produk serta merasa aman dan menang dengan produk tersebut, maka produk itu akan laku di pasaran. Hal ini terkait dengan kejujuran dalam berbisnis.

Allah dalam al-quran surah al-Muthaffiifin sangat mencela orang-orang yang selalu mengurangi timbangan. Ayat ini adalah ayat yang berkaitan kejujuran dalam berbisnis. Kejujuran yang merupakan budaya islam ini harus di tumbuhkan.

Sementara budaya-budaya asing, perlu di seleksi, sesuai atau tidak dengan ajaran islam.²⁵

²⁵Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2003), h. 64-65

BAB III

PEMBAHASAN

A. Profil Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat

Berawal dari akuisisi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. terhadap Bank Jasa Arta pada tanggal 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT BRISyariah secara resmi beroperasi, kemudian PT BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT BRISyariah hadir mempersembahkan sebuah Bank Ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah. Kehadiran PT BRISyariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntunan masyarakat.

Terhadap sebuah Bank modern sekelas PT BRISyariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Aktivitas PT BRISyariah semakin kokoh setelah tanggal 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisah Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., untuk melebur ke dalam PT BRISyariah (proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., dan Bapak Yulawan Andri Putra selaku Direktur Utama PT BRISyariah. Saat ini PT BRISyariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset PT BRISyariah tumbuh pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT BRISyariah menargetkan menjadi Bank Ritel Modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan Perbankan Syariah.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT BRISyariah merintis sinergi dengan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah.

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat

a. Visi

Menjadi Bank Ritel Modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

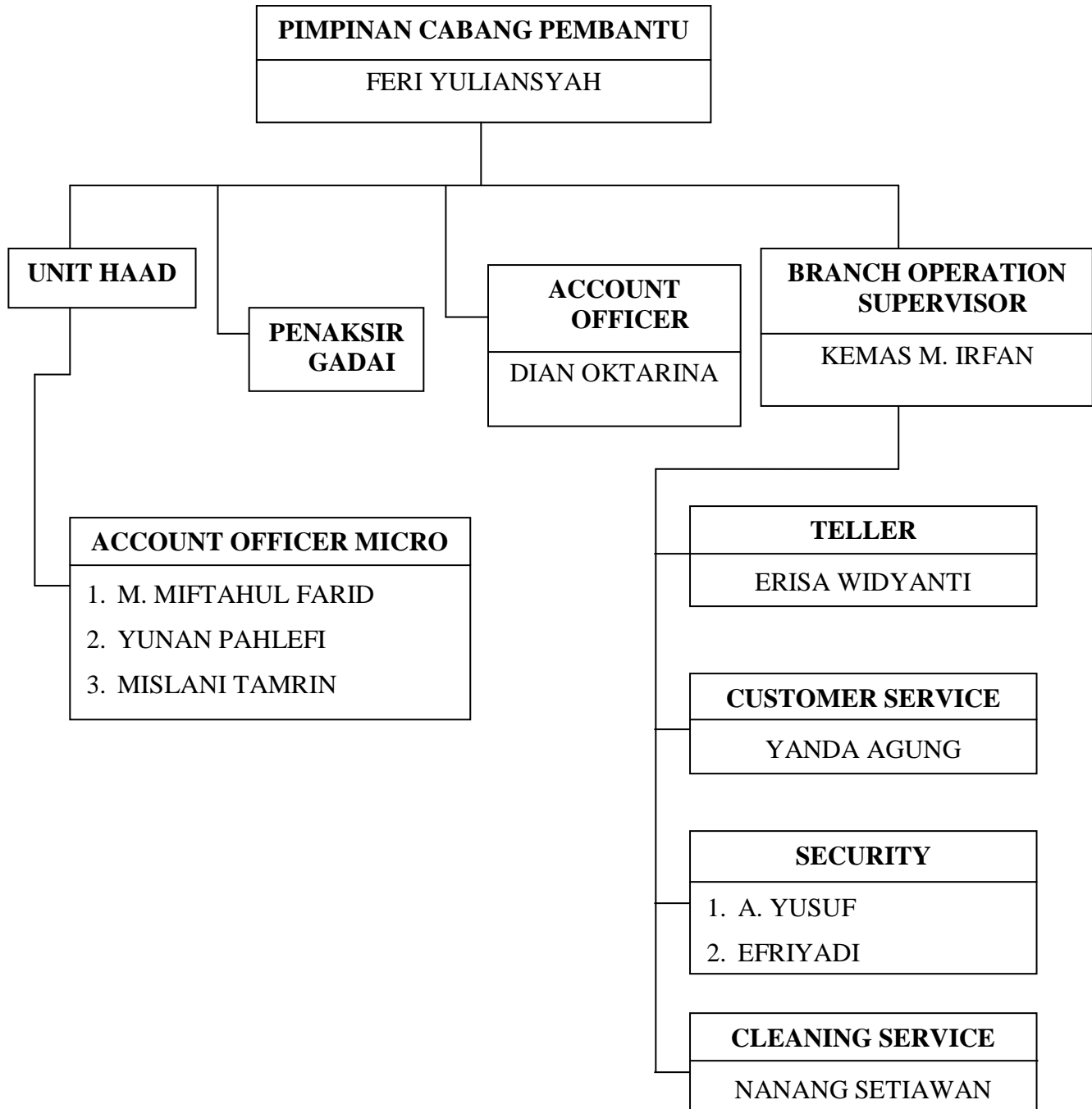
b. Misi

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan Prinsip-Prinsip Syariah.
3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
4. Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.²⁶

²⁶Dokumentasi Brosur SOP BRI Syariah

3. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP.

Tulang Bawang Barat



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP.

Tulang Bawang Barat

4. Produk Bank Rakyat Indonesia syariah (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat

a. Produk penghimpun dana

1) Tabungan Faedah BRISyariah iB

Tabungan Faedah BRISyariah iB adalah tabungan dari BRISyariah bagi nasabah yang menggunakan prinsip wadi'ah atau titipan, dipersembahkan bagi nasabah yang mengingkan dalam transaksi keuangan.

2) Tabungan Impian BRISyariah iB

Tabungan Impian BRISyariah iB adalah tabungan berencana yang menggunakan prinsip mudharabahdan biasanya digunakan untuk mencapai impian masyarakat (seperti membeli mobil, naik haji, uang masuk kuliah dan lain-lain).

3) Tabungan Bisnis BRISyariah iB

Tabungan Bisnis BRISyariah iB adalah tabungan yang digunakan hanya untuk keperluan bisnis nasabah.

4) Tabungan Haji BRISyariah iB

Tabungan Haji BRISyariah iB adalah produk simpanan dari BRISyariah bagi calon jemaah haji reguler yang bertujuan untuk menunaikan kebutuhan Biaya Perjalanan Ibadah Haji (BPIH).

5) Tabunganku BRISyariah iB

Tabunganku BRISyariah iB adalah tabungan untuk nasabha perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan.

6) *Giro BRISyariah iB*

Giro BRISyariah iB adalah produk titipan dan pihak ketiga yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek dan bilyet giro. Produk ini menggunakan prinsip wadi'ah atau titipan.

7) *Deposito BRISyariah iB*

Deposito BRISyariah iB adalah salah satu jenis simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara kedua belah pihak yaitu antara nasabah dengan bank, yang menggunakan prinsip investasi berbagi hasil (*mudharabah*).

b. Produk-produk Penyalur Dana

1) *Pembiayaan Mikro BRISyariah iB*

Pembiayaan Mikro BRISyariah iB adalah pembiayaan yang bertujuan untuk memenuhi investasi, dapat juga digunakan untuk memenuhi kegiatan keinginan membangun usaha. Pembiayaan mikro ini terdiri atas tiga bagian yaitu mikro 25 iB, mikro 75 iB dan mikro 500 IB.

2) *Pembiayaan Umroh BRISyariah iB*

Setiap muslim pasti merindukan *Baitullah*, sempurnakan kerinduan semua masyarakat pada *Baitullah* dengan ibadah umrah. Pembiayaan umrah kini hadir membantu masyarakat untuk

menyempurnakan niat masyarakat yang ingin beribadah dan berziarah ke *Baitullah*.

3) *Pembiayaan KPR (Kepemilikan Rumah)*

Pembiayaan Kepemilikan Rumah kepada perorangan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan akan hunian dengan menggunakan prinsip jual beli (*murabahah*) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di awal dan dibayar setiap bulan.

4) *Gadai Emas BRISyariah iB*

Gadai BRISyariah iB hadir untuk memberikan solusi memperoleh dana tunai untuk memenuhi kebutuhan dan mendesak ataupun untuk keperluan modal usaha dengan proses cepat, mudah, aman, dan sesuai syariah untuk ketentraman nasabah.²⁷

B. Budaya kerja pada Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat

Budaya kerja pada suatu organisasi baik itu dalam perusahaan ataupun lembaga keuangan (bank) haruslah diterapkan dengan baik. Diantara berbagai sumber daya manusia yang bertindak sebagai karyawan dalam suatu perusahaan menempati kedudukan yang cukup penting dalam suatu lembaga keuangan atau bank sebagai penggeraknya.

Terkaitnya dengan budaya kerja merupakan awal terbentuknya budaya perusahaan. Dalam hal ini budaya merupakan suatu ciri khas atau pembeda

²⁷Hasil wawancara dengan *Customer Service*, Bapak Yanda Agung pada Rabu, 8 Maret 2017 di BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat

perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya sendiri merupakan nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang dan terus-menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui. Suatu pendekatan yang didasari pada suatu kebijakan keputusan dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan study budaya kerja. Usaha penilaian terhadap nilai-nilai budaya kerja memiliki hubungan yang nyata dan kinerja karyawan yang mampu diharapkan mampu mendorong karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara baik dan benar.²⁸

Jadi, budaya kerja yang dikembangkan dengan baik akan mampu menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik, selain profesional harus juga ditunjang budaya kerja lain seperti menjunjung tinggi kejujuran

²⁸Hasil wawancara dengan staff *Account Officer Micro* Bapak Mislani Tamrin, pada Kamis, 9 Maret 2017 di BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat

dan integritas penghargaan atas disiplin dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi.²⁹

C. Implementasi Nilai Budaya kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat

Budaya kerja adalah prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja menjadi landasan setiap kebijakan dan aturan serta mengarahkan perilaku individu didalam perusahaan. “prinsip-prinsip” dikenal sebagai nilai-nilai perusahaan dan keyakinan. “kebijakan dan aturan”. Antara lain norma-norma, standar-standar, dan ukuran-ukuran. Hasil dari budaya kerja dapat diamati dan dirasakan melalui perilaku individu dalam organisasi. Termasuk, antara lain iklim kerja (hubungan, komunikasi, gaya kepemimpinan) dan tindakan-tindakan simbolik (pemberian penghargaan , upacara peringatan).

Dalam praktiknya, budaya kerja mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi yang “tampak” (*tangible*) dan yang “tidak tampak” (*intangible*). Pada tingkat yang tampak, ia mencakup beberapa aspek organisasi, pola perilaku, sistem dan prosedur, bahasa dan kebiasaan yang dilakukan yang dilakukan perusahaan. Pada tingkat yang tidak tampak, ia mencakup nilai-nilai yang disebut *shared values*, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah dan pengaruh di sekitarnya. Jika kedua dimensi ini berhasil dikembangkan sehingga mampu menghasilkan

²⁹Eko B. Supriyanto, *Budaya Kerja Perbankan*, (Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2006), h. 99

nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti nilai yang menjunjung tinggi kejujuran, penghargaan atas disiplin dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi, tentunya *fraud* di industri perbankan dapat diminimalkan.

Implementasi nilai budaya kerja yang ada pada BRI syariah kcp. Tulang Bawang Barat, memiliki tujuh poin diantaranya Tawakkal, Integritas, Antusias, Profesional, Kepuasan pelanggan, Berorientasi Bisnis, Penghargaan Terhadap SDM.

Dari kajian teoritis dan hasil data lapangan yang telah peneliti jabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penganalisisan terhadap data-data tersebut, sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan, nilai budaya kerja memberikan dampak bagi pertumbuhan kinerja karyawan karena pada dasarnya membangun suasana kerja yang nyaman diperlakukan pedoman perilaku yang ditanamkan sejak bergabung menjadi pegawai baru. Pelatihan pedoman perilaku dapat menjadi awal bagi karyawan untuk membentuk karakter individu agar bekerja lebih baik dalam bekerja dan mampu bersosialisasi, baik dengan sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan nasabah, sehingga terlihat bahwa tujuan penerapan nilai budaya kerja adalah agar individu dalam perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai dan norma-norma yang berlaku.

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, adapun nilai budaya kerja pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP. Tulang Bawang Barat, berikut ini butir-butir nilai budaya kerja yang harus dilakukan dan yang tidak

boleh dilakukan oleh seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP.Tulang Bawang Barat sebagai berikut:

1. Tawakal

Optimisme yang diawali dengan doa yang bersungguh-sungguh yang dimanifestasikan dengan berusaha serta bekerja secara bersungguh-sungguh dan diakhiri dengan keikhlasan atas apapun kinerja yang dicapai.³⁰

Butir- butir nilai Tawakal

Harus dilakukan	Tidak boleh dilakukan
a. Mengawali setiap kegiatan dengan berdoa b. Bersukur atas hasil kerja yang dicapai c. Bekerja dengan rencana kerja yang jelas, sistematis dan teratur d. Memiliki semangat dan dorongan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan menjadi lebih baik	a. Lupa berdoa b. Suka pamer, senang mengeluh c. Bekerja tanpa rencana dengan pertimbangan yang dangkal d. Malas belajar

Tabel 1.1 Butir-butir Nilai Tawakal

Penerapan nilai budaya kerja pada karyawan diwujudkan dengan senang berbagi dan membantu atasan, bawahan dan rekan sekerja untuk mencapai tujuan bersama serta memiliki ketangguhan dan kegigihan untuk mengatasi semua hambatan kerja.

³⁰Dokumentasi Buku Saku BRI Syariah

2. Integritas

Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai kerja, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.³¹

Butir-butir nilai Integritas

Harus dilakukan	Tidak boleh dilakukan
a. Berperilaku penuh kejujuran b. Handal dan dapat dipercaya c. Memegang teguh dan selalu menepati janji d. Tetap dapat bekerja baik walau dengan pengawasan minimal	a. Berbohong dan berbuat curang b. Lemah dan meragukan c. Ingkar janji d. Menyalahgunakan wewenang dan kepercayaan yang diberikan

Tabel 1.2 Butir-butir Nilai Integritas

Penerapan nilai budaya kerja pada karyawan diwujudkan dengan mematuhi dan menjalankan aturan, regulasi, etika profesi dan etika bisnis serta berani menyampaikan kebenaran secara etis didasarkan pada nilai yang diyakininya.

³¹Dokumentasi Buku Saku BRI Syariah

3. Antusias

Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.³²

Butir-butir nilai Antusias

Harus dilakukan	Tidak boleh dilakukan
<ul style="list-style-type: none">a. Bersemangat tinggi dalam menyelesaikan tugasb. Selalu menunjukkan semangat dan gairah kerja dalam kondisi apapun demi menghasilkan kinerja terbaikc. Bergairah dan berdedikasi tinggi, menggunakan berbagai cara, dimanapun, kapanpun, dengan siapapun, demi pencapaian hasil terbaik perusahaand. Menyikapi teguran sebagai bagian dari proses pembelajaran untuk menjadi lebih baik	<ul style="list-style-type: none">a. Menunda pekerjaanb. Mudah kehilangan semangat saat menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan tugasc. Bersikap secara tidak acuh dan asal-asaland. Kecewa dan putus asa pada saat menerima teguran

Tabel 1.3 Butir-butir Nilai Antusias

Penerapan nilai budaya kerja diwujudkan dengan menyelesaikan tugas dengan mengutamakan produktifitas, efektifitas, dan efisiensi serta mendayagunakan semaksimal mungkin sarana dan prasarana yang ada untuk mencapai hasil optimal bagi persahaan.

³²Dokumentasi Buku Saku BRI Syariah

4. Profesional

Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditentukan. Profesional adalah salah satu point yang bersifat umum tetapi memiliki peran yang sangat penting suatu organisasi atau perusahaan. Karena setiap karyawan dalam setiap organisasi atau perusahaan haruslah memiliki sikap profesionalisme dalam segala aspek yang ada.³³

Butir-butir nilai Profesional

Harus dilakukan	Tidak boleh dilakukan
a. bekerja dengan standar praktek terbaik b. mampu menjaga kerahasiaan perusahaan c. bekerja dengan fokus dan sepenuh hati, dengan disiplin tinggi d. mampu mengambil keputusan	a. bekerja tanpa arah b. teledor c. bekerja tanpa standar yang jelas d. peragu

Tabel 1.4 Butir-butir Nilai Profesional

Nilai budaya kerja profesional diwujudkan kurang cukup baik oleh karyawan karena tindakan yang dilakukan mudah puas diri dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga lebih cenderung lebih menolak ide-ide baru yang diperlakukan bagi kemajuan.

³³Dokumentasi Buku Saku BRI Syariah

5. Kepuasan Pelanggan

Memiliki kesadaran, sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan di internal dilingkungan perusahaan.

Butir-butir nilai Kepuasan Pelanggan

Harus dilakukan	Tidak boleh dilakukan
a. Memperlakukan pelanggan dengan penuh keramahan dan sopan santun b. Menjaga kebersihan dan kerapihan di seluruh kantor c. Memberikan pelayanan dengan cepat dan cermat melebihi harapan d. Mudah dihubungi dan tan tanggap	a. Berlaku tidak ramah dan tidak sopan kepada pelanggan b. Tidak teratur c. Melayani biasa-biasa saja d. Kurang tanggap

Tabel 1.5 Butir-butir Nilai Kepuasan Pelanggan

Penerapan nilai budaya kerja diwujudkan pada karyawan yang berperilaku menyenangkan sehingga mampu menciptakan suasana yang nyaman dilingkungan perusahaan serta menjadi pendengar yang baik untuk memahami kebutuhan pelanggan.

6. Berorientasi Bisnis

Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berfikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.³⁴

³⁴Dokumentasi Buku Saku BRI Syariah

Butir-butir nilai Berorientasi Bisnis

Harus dilakukan	Tidak boleh dilakukan
<ul style="list-style-type: none"> a. Berorientasi kepada keuntungan perusahaan berlandaskan etika bisnis b. Menyatu dengan pasar c. Proaktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan d. Kreatif dan inovatif dalam mengembangkan bisnis perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Berbisnis tanpa perhitungan b. Jago kandang c. Apatis d. Enggan berinovasi

Tabel 1.6 Butir-butir Nilai Berorientasi Bisnis

Penerapan nilai budaya kerja diwujudkan pada karyawan dengan menerapkan prudential banking dan manajemen resiko yang sehat dan sadar biaya.

7. Penghargaan Terhadap SDM

Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan atas saling percaya terbuka, adil dan menghargai.³⁵

³⁵Dokumentasi Buku Saku BRI Syariah

Butir-butir nilai Penghargaan Terhadap SDM

Harus dilakukan	Tidak boleh dilakukan
<ul style="list-style-type: none">a. Kinerja baik mendapat penghargaan (<i>reward</i>), kinerja buruk mendapat hukuman (<i>punishment</i>)b. Mengembangkan kemampuan dan kepemimpinan diri berkualitas baik sebagai anggota kelompok maupun pemimpin kelompokc. Menjalankan program pengembangan SDM berdasarkan sistem pengembangan kompetensi dan karir yang terbuka dan adild. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, bermatabat serta memudahkan tercapainya kinerja optimum individual dan kelompok	<ul style="list-style-type: none">a. Kinerja baik atau buruk tidak memiliki konsekuensi apapunb. Mengabaikan pengembangan kemampuan dan kepemimpinanc. Menjalankan program pengembangan SDM tanpa arahd. Lingkungan kerja tidak mendukung pencapaian sasaran kerja

Tabel 1.7 Butir-butir Nilai Penghargaan Terhadap SDM

Penerapan nilai budaya kerja diwujudkan pada karyawan yang berlaku adil dan setara dalam rekrutmen dan seleksi serta mendorong peningkatan kesejahteraan SDM secara berkelanjutan.

Penerapan nilai budaya kerja pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP. Tulang Bawang Barat diwujudkan melalui nilai-nilai budaya kerja dalam kegiatan perusahaan sehari-hari seperti *morning briefing* yang dimulai pada pukul 07.30-08.00 WIB, karyawan harus datang tepat waktu. *Morning briefing* dimulai dengan membaca asmahul husna oleh semua karyawan dan pimpinan, kemudian lanjut dengan membaca AL-QURAN beserta artinya dan setelah itu baru pengarahan/evaluasi dari pimpinan untuk semua kegiatan yang akan dilakukan dan yang telah dilakukan kemarin, kemudian dilanjutkan dengan

tanggapan atau masukan dari karyawan untuk memberikan ide-ide atau informasi terkait kegiatan yang dilaksanakan, setelah itu ditutup dengan membaca doa penutup oleh semua karyawan dan pimpinan, terakhir yaitu menyerukan yel-yel pasti oke, sembari menggerakkan tangan penuh semangat untuk memulai kegiatan. Setiap hari jum'at morning briefing ini diawali dengan membaca surah yasin dan di akhiri dengan tausiah, selain itu perwujudan nilai-nilai budaya kerja pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP. Tulang Bawang Barat. Yaitu tidak dipergunakaan handphone disaat jam kerja , setiap ruangan dan meja kerja harus selalu rapi dan bersih. Karyawan melakukan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing, berintegritas tinggi, mudah bergaul dan saling bekerja sama, pimpinan yang selalu membimbing dan mengarahkan karyawan dan lain sebagainya.³⁶

Dari pernyataan di atas dapat dilihat dari semua kegiatan yang dilakukan sudah mencakup ke tujuh nilai budaya kerja yang ada pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP, Tulang Bawang Barat dimana nilai tersebut yaitu:

- a. Nilai Tawakal diterapkan pada karyawan dan pimpinan pada saat *morning brifieng* yaitu membaca asmahul husna dengan bersungguh-sungguh.
- b. Nilai Integritas diterapkan pada karyawan yang berani melakukan tanggapan dan masukan untuk berani menyampaikan kebenaran secara etis.

³⁶Hasil Wawancara Dengan Bapak Kemas M. Irfan Selaku Branch Operation Supervisor (BOS) pada Kamis, 9 Maret 2017

- c. Nilai Antusias diterapkan pada karyawan dengan bersemangat dalam kondisi apapun dan berperan aktif pada setiap aktifitas kerja.
- d. Nilai Berorientasi Bisnis diterapkan pada karyawan yang proaktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- e. Nilai Kepuasan Pelanggan diterapkan dengan mudah bergaul saling bekerja sama sehingga mudah dihubungi dan tanggap serta memperlakukan nasabah dengan ramah dan sopan.
- f. Nilai Profesional diterapkan dengan datang tepat waktu dan bekerja dengan dengan standar praktek yang terbaik.
- g. Nilai Penghargaan Terhadap SDM diterapkan dengan kinerja baik, karyawan akan mendapatkan (*reward*), dan kinerja buruk akan mendapatkan (*punishment*).

Nilai budaya kerja yang dilakukan terkait dengan Profesional memiliki beberapa point di dalamnya, yaitu:³⁷

- a. Bekerja dengan standar praktek terbaik.
- b. Mampu menjaga kerahasiaan perusahaan.
- c. Bekerja dengan fokus dan sepenuh hati dengan disiplin tinggi.

Nilai budaya kerja yang tidak perlu dilakukan terkait dengan Profesional memiliki beberapa point di dalamnya, yaitu:

- a. Bekerja tanpa arah.
- b. Teledor,
- c. Menolak ide-ide baru yang diperlukan bagi kemajuan.

³⁷Dokumentasi Buku Saku BRI Syari'ah

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa karyawan yang tidak menerapkan nilai budaya kerja di point profesional dengan baik. realita yang terjadi dilapangan, seperti contoh kecilnya adalah bekerja dengan teledor, bekerja tanpa standar yang jelas. prilaku teledor karyawan ditunjukkan ketika bekerja dengan malas-malasan, lengah dan kurang teliti. Tidak hanya itu, karyawan juga sering melakukan perkerjaannya tanpa arah semisal setiap bank pasti memiliki ketentuan dan peraturan (SOP) yang ditujukan kepada setiap karyawan tanpa terkecuali. Tetapi yang terjadi, tidak sedikit karyawan yang melaksanakan tugasnya diluar dari ketentuan dan peraturan (SOP) tersebut. selain itu selama penelitian, peneliti menemukan terjadi selisih paham atau perdebatan ide baru yang diperlakukan bagi kemajuan. perdebatan itu terjadi karena mereka menolak atau tidak menerima secara sepihak atas ide tersebut.³⁸

Implementasi nilai budaya kerja pada BRISyariah KCP. Tulang Bawang Barat terkait dengan point Profesionalisme tergolong kurang baik, karena pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa tindakan yang tidak sesuai dalam melakukan tugas berdasarkan standar teknis dan etika yang ditentukan.

³⁸Hasil Wawancara Dengan Bapak Kemas M. Irfan Selaku Branch Operation Supervisor (BOS) pada Kamis, 9 Maret 2017

Jadi nilai-nilai budaya kerja diatas keseluruhannya telah diterapkan dengan cukup baik pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syari'ah KCP. Tulang Bawang Barat, yakni nilai Tawakal, Integritas, Antusias, Berorientasi Bisnis, Kepuasan Pelanggan, Profesional, Penghargaan Terhadap SDM, sehingga berdampak pada keseharian para karyawan dikantor menjadi lebih semangat, lebih disiplin dan tanggung jawab, memiliki hubungan baik antar karyawan serta hubungan yang baik dengan atasan, meningkatnya kepercayaan dan loyalitas nasabah terhadap Bank Rakyat Indonesia Syari'ah KCP. Tulang Bawang Barat.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sebagai lembaga keuangan, BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat pasti akan lebih mengedepankan atau memprioritaskan pelayanannya kepada setiap nasabah. Berkerja secara profesional merupakan kewajiban bagi setiap karyawannya. Karena dengan profesionalisme karyawan, akan memberikan nilai dan reputasi baik bagi bank itu sendiri.

Profesionalisme merupakan point penting yang bersifat umum. Nilai profesionalisme tersebut sangat ditekankan untuk semua karyawan tanpa terkecuali. Dengan profesional dimaksudkan agar terciptanya insan yang disiplin dan bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban masing-masing karyawan. Dengan nilai profesionalisme yang diterapkan dengan baik dan benar, akan dapat berpengaruh pula pada kinerja karyawan dan ada dampak positif bagi bank.

B. SARAN

Setelah membahas tentang implementasi nilai budaya kerja pada BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat, peneliti ingin mengajukan beberapa saran sebagai pertimbangan untuk pembenahan terkait dengan profesionalisme. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Sebaiknya profesionalisme kerja terus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kompetensi kerja para karyawan di BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat.

2. Adanya evaluasi terhadap kinerja para karyawan yang ada pada BRISyariah KCP. Tulang Bawang Barat secara berkala akan sangat membantu dalam hal memberikan ketertiban dan kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman Fathoni. *Metodologi Penelitian dan Teknis Penyusunan Skripsi*. Jakarta:PT. Rineka Cipta. 2011.
- Andri Soemitra. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Beni Ahmad Saebani. *Manajemen Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2013.
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Pers. 2003.
- Eko B. Supriyanto. *Budaya Kerja Perbankan (Jalan Lurus Menuju Integritas)*. Jakarta: Pustaka LP3ES. 2006.
- Husein Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009.
- Kasmir. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.
- Lexy J. Meoleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2012.
- Rudi Haryanto. "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami": Budaya Kerja. Pamekasan: Penerbit STAIN Pamekasan Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 4 Nomor 1 Juni 2017.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian suatu Prndekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Sumar'in. *Konsep Kelembagaan Bank Syariah*. Jakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Sutan Remy Sjahdeini. *Perbankan Syariah (Produk-produk dan Aspek-aspek Hukumnya)*. Jakarta: Kencana. 2014.
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Research I*. Jakarta: Andi Offset. 1986.
- Taliziduhu Ndraha. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- <http://duniabaca.com/definisi-budaya-pengertian-kebudayaan>



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.metro.univ.ac.id; email: iainmetro@metro.univ.ac.id

Nomor : B-158a/In.28/FEBI/PP.00.9/05/2017
Lampiran :-
Perihal : **Pembimbing Tugas Akhir**

03 Mei 2017

Kepada Yth:
Imam Mustofa, M.S.I
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 : Ardi Saputra
NPM : 14122508
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3-Perbankan Syariah (D3-PBS)
Judul : Implementasi Nilai Budaya Kerja Di Bri Syariah Kcp Tulang Bawang Barat

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.



Dr. Widiya Ninsiana, M.Hum
197209232000032002

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

Implementasi Nilai Budaya Kerja Pada PT.Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP. Tulang Bawang Barat

A. Wawancara Pihak PT.Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP.Tulang Bawang Barat

1. Wawancara kepada Branch Operation Supervisor BRI syariah KCP. Tulang Bawang Barat

- a. Bagaimanakah penerapan budaya kerja di bank bri syariah kcp tbb sudah baik pada saat ini?
- b. Apakah yang harus di lakukan agar karyawan yang ada disini memiliki integritas yang baik dalam bekerja?
- c. Bagaimana cara bapak melakukan dorongan kepada rekan kerja agar timbul antusias dalam bekerja ?
- d. Apakah budaya kerja yang di laksanakan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan?
- e. Apa kendala bapak dalam menerapkan budaya kerja pada rekan kerja?

2. Wawancara Kepada *Customer Service* BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat

- a. Faktor apakah yang mempengaruhi budaya kerja dari luar bank?
- b. Apakah ada konsekuensi yang di berikan dalam budaya kerja yang melanggar budaya kerja di BRISyariah KCP. Tulang Bawang Barat?
- c. Apakah ada penghargaan yang di berikan untuk karyawan yang menerap kan budaya kerja dengan baik?
- d. Bagaimana penerapan budaya kerja di bank bri syariah kcp tbb sudah baik pada saat ini?
- e. Bagaimana menerapkan budaya kerja yang efektif?
- f. Bagaimanakah cara meningkatkan profesionalisme dalam budaya kerja ?

3. Wawancara Kepada Account Officer MicroBRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat

- a. Bagaimana cara bapak dalam memberikan kepuasan pelanggan di bank BRI syariah KCP. Tulang Bawang Barat?
- b. Faktor apakah yang mempengaruhi budaya kerja dari luar bank?
- c. Apakah ada konsekuensi yang di berikan dalam budaya kerja yang melanggar di bri syariah KCP. Tulang Bawang Barat?
- d. Apakah ada penghargaan yang di berikan untuk karyawan yang menerap kan budaya kerja dengan baik?
- e. Bagaimanakah cara meningkatkan profesionalisme dalam budaya kerja?

B. Dokumentasi

1. Brosur pada BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat.
2. Buku Saku Artefak Utama Visualisasi 7 Nilai Utama BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat.
3. Hasil wawancara berupa foto pada BRI Syariah KCP. Tulang Bawang Barat.

Pembimbing



Imam Mustofa, M.S.I
NIP. 19820412 200901 1 016

Metro, Maret 2017

Mahasiswa



Ardi Saputra
14122508



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
 Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
 Nomor : P-0482/In.28/S/OT.01/07/2018

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

Nama : Ardi Saputra
 NPM : 14122508
 Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / D3 Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 14122508.

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, 03 Juli 2018
 Kepala Perpustakaan,



[Signature]
 Drs. Mokhtadi Sudin, M.Pd.
 NIP. 195803311981031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 4150; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syarlah.metro.univ.ac.id; e-mail: syarlah.iaim@metro.univ.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Ardi Saputra Fakultas/Jurusan: Syariah dan Ekonomi Islam/PBS
NPM : 14122508 Semester/TA : VII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	25/11/2017		Lanjut ke Bab II	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Imam Mustofa, M.Si
NIP. 19820412 200901 1 016

Ardi Saputra
NPM. 14122508



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 4150; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syarlah.metrouniv.ac.id; e-mail: syarah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Ardi Saputra

Fakultas/Jurusan: Syariah dan Ekonomi Islam/PBS

NPM : 14122508

Semester/TA : VII/2016/2017

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Sabtu 9/12/2017		Ace ke pembimbing	

Dosen Pembimbing I

Imam Mustofa, M.Si
 NIP. 19820412 200901 1 016

Mahasiswa Ybs,

Ardi Saputra
 NPM. 14122508



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41150; Faksimili (0725) 47295; Website: www.syariah.metro.univ.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Ardi Saputra

Fakultas/Jurusan: Syariah dan Ekonomi Islam/PBS

NPM : 14122508

Semester/TA : VII/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Sabtu 3/2/2018		Penerapan implementasi di sekolah 1 per satu.	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Imam Mustofa, M.SI
NIP. 19820412 200901 1 016

Ardi Saputra
NPM. 14122508



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
 JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
 Telepon (0725) 4150; Faksimili (0725) 47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Ardi Saputra Fakultas/Jurusan: Syariah dan Ekonomi Islam/PBS
 NPM : 14122508 Semester/TA : VII/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	10/03/2018		Re Bab IV dan Abstrak	

Dosen Pembimbing I

Imam Mustofa, M.SI
 NIP. 19820412 200901 1 016

Mahasiswa Ybs,

Ardi Saputra
 NPM. 14122508



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 4150; Faksimili (0725)47296; Website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Ardi Saputra

Fakultas/Jurusan: Syariah dan Ekonomi Islam/PBS

NPM : 14122508

Semester/TA : VI/2017/2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Bimbingan yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Sabtu 9-3-2018		ada ke Pembimbing I P. N. Mustofa	

Dosen Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Imam Mustofa, M.SI
NIP. 19820412 200901 1 016

Ardi Saputra
NPM. 14122508

OUTLINE

**Implementasi Nilai Budaya Kerja di Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS)
KCP. Tulang Bawang Barat**

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSTUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
 - 1. Jenis dan Sifat Penelitian
 - 2. Sumber Data
 - 3. Manfaat Penelitian
 - 4. Teknik Analisis Data
- F. Sistematika Pembahasan

BAB II LANDASAN TEORI

A. Bank

1. Pengertian Bank
2. Pengertian Bank Syariah
3. Kegiatan Bank Umum Syariah

B. Konsep Budaya Kerja

1. Pengertian Implementasi dan Budaya Kerja
2. Unsur-unsur Budaya Kerja
3. Terbentuknya Budaya Kerja
4. Manfaat Budaya Kerja
5. Budaya Kerja Islami

BAB III PEMBAHASAN

A. Profil Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP . Tulang Bawang Barat

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP . Tulang Bawang Barat
2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP . Tulang Bawang Barat
3. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP . Tulang Bawang Barat
4. Produk Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) KCP . Tulang Bawang Barat

B. Budaya kerja pada Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP . Tulang Bawang Barat

C. Implementasi Nilai Budaya kerja di Bank Rakyat Indonesia (BRIS) KCP. Tulang Bawang Barat

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, Oktober 2017

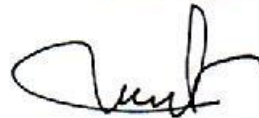


Ardi Saputra

NPM. 14122508

Menyetujui,

Pembimbing,



Imam Mustofa, M.S.I

NIP. 19820412 200901 1 016



Peneliti mengikuti marketing survey pembiayaan penggemukan sapi



Peneliti mengikuti marketing memprospek nasabah



Peneliti mengikuti marketing untuk grebek pasar



Peneliti dan para anggota bank melakukan Breafing Pagi



Peneliti mengikuti marketing untuk menagih angsuran



Peneliti mengikuti marketing untuk menagih angsuran

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



ARDI SAPUTRA, anak ketiga dari empat bersaudara ini adalah putra kandung dari pasangan Bapak Budi dan Ibu Hepi. Lahir di Metro pada tanggal 31 juli 1994 dan saat ini menetap di 24 Perumnas Block C no 12 tejo agung, Metro timur bersama dengan keluarga. Pendidikan yang telah ditempuh yaitu TK Aisyah Kota Metro lulus pada tahun 2000, SD Negeri 7 Metro Barat lulus pada tahun 2007, SMP Negeri 3 Metro Pusat lulus pada tahun 2010, Madrasah Aliyah Negeri lulus tahun 2013. Dan mulai tahun 2014, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Diploma Tiga (D-III) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.