

**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSEPEKTIF HUKUM EKONOMI  
ISLAM**

**(Studi Kasus Pada BMT Dana Mulya Syariah Di Desa Candipuro Lampung  
Selatan)**



**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Serjana Hukum (S.H)**

**Oleh  
Erieoca Sefitri  
NPM : 1421030104**

**JURUSAN MUAMALAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1439 H/2018 M**

**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSEPEKTIF HUKUM EKONOMI  
ISLAM**

**(Studi Kasus Pada BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Serjana Hukum (S.H)**



**Oleh  
Erieoca Sefitri  
NPM : 1421030104**

**Pembimbing I : Dr.H Bunyana Solihin., M.Ag  
Pembimbing II: Badruzzaman, S.Ag.,M.H.I**

**JURUSAN MUAMALAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1439 H/2018 M**

**ABSTAK**  
**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSEPEKTIF HUKUM**  
**EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada BMT Dana Mulya Syariah Di Desa**  
**Candipuro Lampung Selatan)**

Bekerja merupakan fitrah sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan kepada perinsip-perinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim tapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. *Etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai pondasi dan amal shalih sebagai bentuk yang terbangun di atasnya, dengan memberi prioritas penekanan pada etos kerja beserta prinsip-prinsip dasarnya.* Etos kerja seringkali tidak sesuai dengan ajaran yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, misalnya bekerja tidak memperhitungkan halal dan haramnya.

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah, 1) bagaimanakah etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan, 2) apakah etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan sudah sesuai dengan prinsip hukum ekonomi Islam.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field research* dengan penelitian yang bersifat deskriptif analitis. Sedangkan data yang dikumpulkan berupa data primer, data sekunder, dan data tersier yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket yang kemudian data tersebut dikelola dengan cara editing dan sistematisasi, kemudian dianalisis dalam bentuk analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, disimpulkan bahwa etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan sudah mengikuti perinsip syariah, seperti selalu menghargai waktu dalam berkerja, selalu berusaha berkerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan, mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja dan seterusnya. Namun, dalam penerimaan gaji mereka, bagi yang mempunyai hutang dalam perusahaan (kas bon) langsung dipotong dengan gaji. Dalam hukum ekonomi Islam hal itu tidak dibolehkan karena upah harus dibayar dengan upah hutang harus dibayar dengan hutang. Meskipun para karyawan mempunyai hutang dengan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan harus membayar gaji karyawan terlebih dahulu kemudian karyawan yang mempunyai sangkutan atau hutang pada pihak perusahaan maka ia akan membayarnya setelah gaji diterima utuh oleh para karyawan. Selain itu, sikap pimpinan perusahaan yang selalu membedakan antara satu pihak dengan pihak lain bisa berdampak terjadinya perselisihan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan perusahaan. Mereka tidak saling menghargai antara satu dengan yang lain.





**KEMENTRIAN AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030*

**PERSETUJUAN**

Tim Pembimbing telah membimbing dan mengoreksi skripsi saudara:

Nama Mahasiswa : **Erieoca Sefitri**  
No. Pokok Mahasiswa : **1421030104**  
Fakultas : **Syari'ah dan Hukum**  
Jurusan : **Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah)**

Judul Skripsi : **ETOS KERJA KARYAWAN DALAM  
PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM  
(Studi Kasus Pada BMT Dana Mulya Syariah di  
Desa Candipuro Lampung Selatan)**

**MENYETUJUI**

Untuk di munaqasyahkan dan di pertahankan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

**Dr. H. Bunyana Sholihin, M.Ag.**  
**NIP. 195707051989031001**

Bandar Lampung,  
Pembimbing II

**Badruzaman, S.Ag., M.H.I.**  
**NIP. 1968062419031003**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Mu'amalah

**Dr. H. A. Khumed Ja'far, S.Ag., M.H.**  
**NIP. 197208262003121002**





**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 704030*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **“Etos Kerja Karyawan Dalam Persepektif Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan)”** disusun oleh : **Erieoca Sefitri NPM : 1421030104**, Jurusan : **Mu’amalah (Hukum Ekonomi Syari’ah)**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syari’ah dan Hukum, pada hari/tanggal : **Kamis, 28 Juni 2018.**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua** : Drs. H. Haryanto H, M.H.

**Sekretaris** : Ahmad Sukandi, M.H.I.

**Penguji I** : Drs. H. Mohammad Rusfi, M.Ag

**Penguji II** : Dr. H. Bunyana Sholihin, M.Ag

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum



**Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag.**  
**NIP. 1970090119970310002**



## MOTTO

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

Artinya: “apabila telah ditunikan sembahyang, maka berterbarlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah Swt banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Al-Jum’ah ayat 10)



## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku, ayahanda (Farizal Fasa) dan ibundaku (Bunsurya) yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat dengan penuh cinta dan kasih sayang, serta memberikan pengertian, perhatian, dan masukan kepada anak-anaknya dalam hal apapun;
2. Adik-adikku tersayang Olva Ferina, Fovi Octari, Dan Trimaya Sinji Adani, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik;
3. Seluruh keluarga tersayang yang selalu mendukung dan member semangat kepa dapenulis dalam setiap hal;
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

Erieoca Sefitri lahir di Pemerihan pada tanggal 09 September 1996. Ia terlahir dari pasangan Bpk. Farizal Fasa dan Ny. Bunsurya orangtua yang bergitu luar biasa dan sangat berarti bagi penulis. Penulis memiliki tiga orang adik Olva Ferina, Fovi Octari, dan Trimaya Sinji Adani yang sangat penulis sayung dan cintai.

Pendidikan penulis dimulai dari SDN II Marang Pesisir Selatan dan selesai pada tahun 2008, MTS NU 1 Krui pesisir tengah dan selesai pada tahun 2011, MAN I Krui Pesisir Tengah jurusan IPS dan selesai pada tahun 2014, dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kini menjadi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung mengambil jurusan Mu'amalah (Hukum Ekonomi Syari'ah) dimulai pada semester I TA. 2014.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung penulis pernah mengikuti Organisasi PMI (Palang Merah Indonesia), meskipun pada akhirnya penulis tidak mengikuti organisasi tersebut dikarenakan lebih fokus dengan hal-hal yang berkaitan dengan perkuliahan.



## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk, dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Etos Kerja Karyawan dalam Persepektif Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan) ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut Beliau.

Skripsi ini ditulis merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program studi (S1) di Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Mu’amalah (Hukum Ekonomi Syariah).

Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan para mahasiswa;
2. Dr. H.A. Khumedi Ja’far, S.Ag., M.H. selaku Ketua Jurusan Mu’amalah Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung;

3. Dr. H. Bunyana Solihin, M.Ag. Pembimbing I yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dari semester II sampai dengan membimbing penulisan skripsi ini hingga selesai;
4. Badruzzaman, S.Ag., M.H.I. Pembimbing II yang dengan tulus telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
5. Bapak dan Ibu Dosen dan segenap civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung;
6. Bapak dan Ibu guru yang telah mendidik penulis hingga penulis masuk perguruan tinggi;
7. Narasumber yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi terkait skripsi ini;
8. Irfan Afdillah yang telah membantu dan memberi semangat kepada penulis penulis dalam penulisan skripsi;
9. Sahabat-Sahabat IUI (Indah Wati, Isma Wati, Jania Rahma Sari, Juliana, Kiki Kurnia, Lisdiana, Mira Apriyani, dan Winda Nurlaili Putri);
10. Sahabat-sahabat A Ades Saputra, Ardi Setiawan, Efteri Yudarti, Enni Liana, Nava Anisa, Mira Wati, Mahardika, Parida, Rena Rafena dan Sugianto;
11. Sahabat-sahabat KKN (Annisa Ulya, Atik Zuhaili, Parizon, dan M. Soleh Adhari)
12. Teman-teman seperjuangan Muamalah D angkatan 2014.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis berharap pembaca kiranya dapat memberikan masukan, saran-saran guna melengkapi dan lebih sempurnanya penulisan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat, tidak hanya untuk penulis tetapi juga untuk para pembaca. Aamiin.



Bandar Lampung,

Penulis

Erieoca Sefitri



## DAFTAR ISI

### COVER

COVER DALAM .....	ii
ABSTRAK .....	iii
PERSETUJUSN .....	iv
PENGESAHAN .....	v
MOTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	3
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
F. Metode Penelitian .....	10

### BAB II ETOS KERJA

A. Pengertian Etos Kerja .....	14
B. Dasar Hukum Etos Kerja .....	19
C. Fungsi Etos Kerja .....	19
D. Ciri-Ciri Etos Kerja .....	21

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	25
F. Terbentuknya Etos Kerja Dalam Islam .....	29
G. Etos Kerja Menurut Pandangan Islam .....	31

### **BAB III GAMBARAN UMUM BMT DANA MULYA SYARIAH DI DESA CINTA MULYA KALIANDA LAMPUNG SELATAN**

A. BMT Dana Mulya Syariah	
1. Sejarah BMT Dana Mulya Syariah .....	35
2. Visi dan Misi BMT Dana Mulya Syariah .....	36
3. Struktur Organisasi BMT Dana Mulya Syariah .....	37
4. Kendala Pengembangan BMT .....	58
5. Bentuk Keuangan .....	59
B. Praktik Kerja BMT Dana Mulya Syariah	
1. Pelaksanaa Etos Kerja Karyawan BMT Dana Mulya Syariah .....	67
2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pada BMT Dana Mulya Syariah .....	72

### **BAB IV ANALISIS DATA**

A. Etos Kerja Karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan .....	75
B. Etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan Sudah Sesuai dengan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah .....	77

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	80
B. Penutup .....	81

### **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

- A. Berita Acara Seminar
- B. Surat Izin Permohonan Riset Kesbangpol Pemerintah Provinsi Lampung
- C. Surat Permohonan Izin Riset di BMT Dana Mulya Syariah
- D. Surat Izin Riset Dari BMT Dana Mulya Syariah
- E. Quisioner BMT Dana Mulya Syariah
- F. Rapat Anggota Tahunan Rat Ke – 3 Tahun 1436 H / 2016M
- G. Laporan Keuangan BMT Dana Mulya Syariah





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagaimana kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas.

Adapun skripsi ini berjudul “**ETOS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Pada BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan)**”. Untuk menghindari kesalahpahaman judul di atas, maka perlu ditegaskan beberapa istilah penting yang terdapat pada judul tersebut, antara lain :

#### 1. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni sikap, kepribadian, watak, katakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok.<sup>1</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etosa dalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakatat. Sedangkan kerja

---

<sup>1</sup> Dessy Anwar, *kamus lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amelia, 2005), h. 336.

adalah semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.<sup>2</sup>

## 2. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.<sup>3</sup>

## 3. Perspektif Hukum Ekonomi Islam

Perspektif Hukum Ekonomi Islam adalah sudut pandang atau pandangan.<sup>4</sup> Ilmu yang mempelajari usaha manusia mengalokasikan dan mengolah sumber daya untuk mencapai apa yang mereka inginkan berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>5</sup>

## 4. BMT (*Baitul Mal wat Tamwil*)

Suatu lembaga keuangan yang pernah dicontohkan oleh Rasulullah Saw. yang dalam operasionalnya berkaitan dengan penghimpunan maupun penyaluran dana serta mengelola dana sosial seperti zakat, infak, shodaqoh, hibah, kaffarah, dan lain-lain.<sup>6</sup> *Baitul maal wat tamwil* (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *bayt al-mal wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan

---

<sup>2</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002), h. 39.

<sup>3</sup>*Ibid.* h. 416.

<sup>4</sup>Mustopa Edwin Nasutyon Dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 15.

<sup>5</sup>Pusat Pengembangan dan Pengkajian Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Press. 2009), h.19.

<sup>6</sup>Ridwansyah, *Mengenal Istilah-Istilah Dalam Perbankan Syariah*.(AURA: Anugrah Utama Raharja 2012), h. 4.

kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Selain itu, *baitul maal wat tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, sedekah dan infak, serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa judul yang dimaksud dalam skripsi ini adalah etos kerja (semangat kerja) karyawan pada BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan jika dilihat menurut sudut pandang hukum ekonomi Islam.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Alasan penulis memilih judul skripsi “Etos Kerja Karyawan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam” adalah sebagai berikut:

### **1. Alasan Objektif**

Keberhasilan suatu usaha tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan kinerjanya (prestasi kerja). Dari survei awal peneliti terlihat masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dan kurang optimalnya pelayan yang mengakibatkan kinerja (prestasi kerja) pegawai menjadi tidak baik. Oleh karena itu peneliti merasa penting untuk meneliti lebih dalam tentang bagaimana penerapan etos kerja (semangat kerja) dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) yang optimal.

---

<sup>7</sup>Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009), h. 447-448.



## 2. Alasan Subjektif

- a. Banyak buku-buku referensi yang membahas tentang kinerja (prestasi kerja) dan etos kerja (semangat kerja);
- b. Judul skripsi ini sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari di fakultas syari'ah jurusan muamalah UIN Raden Intan Lampung.

### C. Latar Belakang Masalah

Islam memandang bahwa kehidupan manusia sebagai sebuah proses yang berkelanjutan.<sup>8</sup> Kehidupan manusia sejak kelahirannya tidak berhenti pada saat kematiannya. Oleh karena itu manusia harus bekerja bukan hanya untuk meraih sukses di dunia ini tapi juga kesuksesan di akhirat. Semua pekerjaan seseorang akan mengalami efek yang besar pada dirinya, baik efek yang positif (baik) maupun negatif (buruk) yang akan dipertanggung jawabkan di akhirat kelak.

Islam telah mengarahkan bahwa motivasi dan alasan bekerja adalah dalam rangka mencari karunia Allah SWT. Tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan harta agar seseorang dapat memenuhi kebutuhannya menikmati kesejahteraan hidup dan perhiasan dunia. Pekerjaan yang dilakukan tersebut haruslah pekerjaan yang halal.

Oleh karena itu bekerja merupakan pitrah sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan kepada perinsip-perinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim tapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai *abdullah* (hamba allah) yang mengelola

---

<sup>8</sup>Khoiruddin, *Etika Bisnis dalam Islam*, Cet ke III (Bandar Lampung: Pusat Penerbitan dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015) h. 15.

seluruh alam sebagai bentuk cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah *rabbul alamin*.<sup>9</sup>

Pada dunia kerja, etos kerja (semangat kerja) sangat dibutuhkan, terutama untuk meningkatkan kemajuan suatu instansi atau perusahaan. Etos kerja (semangat kerja) Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai pondasi dan amal shalih sebagai bentuk yang terbangun di atasnya, dengan memberi prioritas penekanan pada etos kerja (semangat kerja) beserta prinsip-prinsip dasarnya.

Etos kerja (semangat kerja) apapun menurut pemahaman Qur'ani tidak dapat menjadi Islami bila tidak dilandasi konsep iman dan amal shalih, sebab sekalipun pekerjaan itu bermanfaat dan bersifat keduniaan bagi banyak orang, tanpa dasar iman tidak akan membuahkan pahala di akhirat kelak. Etos kerja seringkali tidak sesuai dengan ajaran yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, misalnya bekerja tidak memperhitungkan halal dan haramnya.

BMT di Desa Cinta Mulya Kalianda Lampung Selatan meningkatkan kualitas ekonomi dan kesejahteraan pada anggota khususnya dan kepada masyarakat pada umumnya. Sementara sifat yang dimiliki BMT, yaitu memiliki usaha bisnis yang bersifat mandiri, ditumbuh kembangkan dengan swadaya dan dikelola secara professional serta berorientasi untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat lingkungannya.

Cara bekerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan, sudah mengikuti perinsip yang di sebutkan syariah, para

---

<sup>9</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos*, h. 2.

karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja, mereka tidak menyalahgunakan waktu untuk hal yang tidak penting, mereka juga selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Para karyawan BMT Dana Mulya Syariahdi Desa Candipuro Lampung Selatan, mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, kedisiplinan para karyawan dalam bekerja akan membuat lebih baik perusahaan tempat mereka bekerja.

Para karyawan bekerja sama melaksanakan tugas dalam bekerja, para karyawan selalu kompak dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan menekankan kepada setiap karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja supaya nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Jika lingkungan kerja tidak bersih maka yang bekerja tidak nyaman dalam melaksanakan tugas kerjanya.

Pelayanan para karyawan BMT Dana Mulya Syariahdi Desa Candipuro Lampung Selatan, ramah dalam melayani nasabah yang ingin melakukan simpan pinjam pada BMT Dana Mulya Syariah, dalam bekerja mereka saling bantu jika salah satu karyawan merasakan kesulitan pada pekerjaannya atau tidak menguasai dalam hal itu.

Bagi seorang muslim bekerja adalah suatu upaya yang dilakukan secara sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan aset yang dimilikinya baik berupa pikiran maupun tenaga dalam rangka mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah yang harus memakmurkan bumi Allah dan harus



menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).

Etos kerja (semangat kerja) karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan sudah sesuai dengan prinsip hukum ekonomi Islam. Namun, dalam pemberian gaji atau upah belum sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Pemberian gaji karyawan tidak sesuai dengan akad awal yang disepakati kedua belah pihak, dan seharusnya gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan harus sesuai antara tenaga kerja yang mereka lakukan dengan apa yang mereka dapatkan, para karyawan sudah bekerja bersungguh-sungguh dalam bekerja agar dapat mendapatkan hasil yang memuaskan, akan tetapi hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Pada saat pemberian gaji, bagi mereka yang mempunyai hutang pada perusahaan (*kas bon*) langsung dipotong dengan gaji. Sesuai dengan hukum ekonomi Islam hal itu tidak diperbolehkan, karena upah harus dibayar dengan upah hutang harus dibayar dengan hutang. Pada BMT Dana Mulya Syariah pemotongan gaji karyawan secara langsung. Seharusnya, meskipun para karyawan mempunyai hutang dengan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan harus membayar gaji karyawan terlebih dahulu kemudian karyawan yang mempunyai sangkutan atau hutang pada pihak perusahaan harus membayarnya setelah gaji diterima utuh oleh para karyawan.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan atau perturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain itu, pimpinan perusahaan selalu membeda-bedakan antara satu pihak dengan pihak lain. Seharusnya, pimpinan perusahaan tidak boleh membeda-bedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya karena kita berkerja sama dalam satu tim, pihak perusahaan harus bisa merangkul semua karyawannya tanpa membeda-bedakan. Hal ini bisa mengakibatkan hal yang tidak baik bagi karyawan lainnya dan berdampak pada perusahaan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimanakah etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan?
2. Apakah etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan sudah sesuai dengan prinsip hukum ekonomi Islam?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan.
- b. Untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan sudah sesuai dengan prinsip hukum ekonomi Islam.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan keilmuan manajemen dakwah terutama dalam manajemen sumber daya manusia khususnya organisasi Islam pada umumnya, serta bermamfaat pula bagi penelitian-penelitian lainnya.

### b. Secara Praktis

#### 1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

#### 2) Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama kinerja karyawan di BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan.

## **F. Metode Penelitian**

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), penelitian lapangan ini pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik saat di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Dalam hal ini akan langsung mengamati orang-orang yang menjadi karyawan.

#### b. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya, penelitian ini bersifat analisis, yaitu mendeskripsikan data yang ada, diperoleh secara jelas dan terperinci, sekaligus menganalisis permasalahan yang ada untuk menjawab rumusan masalah. Metode ini digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara aktual dan cermat.<sup>10</sup> Penelitian yang digagas ditujukan untuk melukiskan, melaporkan, dan menjelaskan mengenai objek penelitian yang diteliti, selanjutnya menganalisis penelitian tersebut yang sifatnya studi kasus dengan menggunakan ketentuan hukum Islam yang terfokus pada masalah etos kerja (semangat kerja) karyawan BMT Dana Mulya Syariah ditinjau dari hukum ekonomi Islam.

### 2. Data dan Sumber Data

Fokus penelitian ini lebih pada persoalan mengenai etos kerja karyawan yang meliputi faktor-faktor yang mempengaruhinya dan modus yang digunakannya. Oleh karena itu sumber data yang digunakannya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Susidi AS, *Metodelogi Penelitian* (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), h. 23.



a. Data Primer

Dalam hal ini data primer yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari para karyawan yang bekerja di BMT;

b. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari data yang berkaitan dengan karyawan yang bekerja di BMT.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi dapat berupa orang, perusahaan atau lembaga, media dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di BMT.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap dan dapat dianggap mewakili populasi.<sup>11</sup>

4. Pengumpulan Data

Dalam usaha menghimpun data untuk penelitian ini, digunakan beberapa metode yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah pemilihan, pengubahan, pencatatan dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan kegiatan

---

<sup>11</sup>Susiadi AS, *Op.Cit*, h. 95.

observasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.<sup>12</sup> Metode ini dilakukan oleh penyusun untuk mengamati orang-orang yang menjadi karyawan di BMT Dana Mulya Syariah di Desa Cinta Mulya Lampung Selatan;

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*interview*) adalah tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden dicatat atau direkam.<sup>13</sup> Pada praktiknya disiapkan daftar pertanyaan untuk diajukan secara langsung kepada para kariawan yang selanjutnya akan dilihat dari persepektif hukum ekonomi Islam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tehnik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen.<sup>14</sup> Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya.

d. Angket (*Quesioner*)

Angket adalah tehnik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.<sup>15</sup> Angket disini yang akan diisi oleh responden sesuai dengan yang

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 105.

<sup>13</sup> *Ibid.*, h. 97.

<sup>14</sup> *Ibid.*, h. 106.

<sup>15</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2015), h. 76.

dikehendaki, ketahui, dan rasakan. Metode angket ditunjukkan kepada para karyawan sebagai pekerja di BMT Dana Mulya Syariah.

#### 5. Pengolahan data

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah. Pengelolaan data dilakukan dengan *editing*, yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, karena kemungkinan data yang masuk (*rew data*) atau terkumpul itu tidak logis dan meragukan.<sup>16</sup> Pengecekan atau pengoreksian ini juga bertujuan untuk mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, dan sudah sesuai atau relevan dengan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini.

#### 6. Analisis data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kajian penelitian, yaitu etos kerja karyawan persepektif hukum ekonomi Islam. Akan dikaji dengan menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan berfikir deduktif. Metode deduktif yaitu metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan kaidah-kaidah yang berlaku dilapangan yang lebih umum mengenai fenomena yang diselidiki.<sup>17</sup> Maksudnya adalah bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan. Tujuannya dapat dilihat dari sudut hukum ekonomi Islam, yaitu agar dapat memberikan kontribusi keilmuan serta memberikan pemahaman mengenai etos kerja karyawan persepektif hukum ekonomi Islam.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, h. 115.

<sup>17</sup>Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Jilid Satu (Yogyakarta: Yayasan Penerbit, Fakultas Psikologi UGM, 1981), h. 36.

<sup>18</sup>*Ibid.*, h. 5.

## BAB II

### ETOS KERJA

#### A. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, semangat, kepribadian atau juga bermakna watak. Dari kata ini melahirkan kata etika. Sehubungan dengan hal ini Toto Tasmara menjelaskan, kata etos (*ethos*), berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang terkandung makna semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan optimal dengan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukannya akan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap ini dalam Islam dikenal dengan istilah ihsan.<sup>19</sup>

Manusia adalah makhluk kerja yang ada persamaanya dengan hewan juga, bekerja dengan cara sendiri. Tetapi tentu lain dalam caranya. Hewan bekerja semata berdasarkan naluriah, tidak ada etos, kode etik atau permintaan akal.<sup>20</sup> Tetapi manusia memilikinya, harus punya etos dan pendayagunaan akal. Untuk meringankan beban tenaga kerja yang terbatas maupun meraih prestasi yang sehebat mungkin.<sup>21</sup>

Bilamana manusia bekerja tanpa etos, tanpa moral dan akhlak maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun tingkat kerendahan. Demikian juga

---

<sup>19</sup>. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Gema insani, 2004), h. 15.

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 24.

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 27.



bilamana manusia bekerja tanpa menggunakan akal, maka hasil kerjanya tidak akan memperoleh kemajuan apa-apa.<sup>22</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakat. Sedangkan kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.<sup>23</sup> Etos kerja adalah motor penggerak produktifitas dari berbagai seminar dan lokal karyanya selalu ditampilkan, bahwa etos kerja bangsa Indonesia masih rendah.

Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Etos Kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek, baik ekonomi sosial, maupun budaya. Oleh karena itu, perlu ditangani secara terpadu dan komperhensif. Sedangkan Etos Kerja Menurut Max Weber Adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan.

Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produktif yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat. Etos kerja menyangkut potensi dan kondisi manusia dengan menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan tersebut. Menurut Mochtar Bukhori, bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos* yang

---

<sup>22</sup>Hamzah Ya'Qub, *Etos Kerja Islami , petunjuk pekerjaan yang halal dan haram dalam Syari'at Islam*, (Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992) , h. 1.

<sup>23</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002), h. 39.

berarti ciri sifat atau istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, atau golongan atau suatu bangsa.<sup>24</sup>

Jadi etos kerja artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Dengan menggunakan etos kerja, pekerjaan yang dilakukan akan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan oleh seorang, atau suatu bangsa.<sup>25</sup>

Menurut Pandji Anoraga, etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu ummat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.<sup>26</sup> Oleh sebab itu orang bekerja tersebut harus mempunyai etika dan sikap yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dan harus mempunyai motivasi dan dorongan serta semangat untuk menjalankan pekerjaannya tersebut serta menghargai pekerjaan tersebut. Dan jika manusia tersebut menjalankan etos kerjanya dengan baik, maka pekerjaannya akan berjalan dengan apa yang mereka inginkan.

---

<sup>24</sup>Mabyarto DKK, *Etos kerja dan khesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media, 1991), h. 3.

<sup>25</sup>.Mochtar Buchori, *Spektrum problematika pendidikan di Indonesia*, (Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta, 1994 ), h. 73.

<sup>26</sup>Panji Anoraga, *Psikologi kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), h. 29.

Senada dengan pendapat di atas, K.H Toto Tasmara juga berpendapat bahwa etos berasal dari bahasa Yunani, dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap dan persepsi terhadap nilai-nilai. Sedangkan makna kerja terkandung 3 aspek yang harus terpenuhi yaitu:<sup>27</sup>

1. Bahwa aktifitasnya dilakukan karena ada dorongan tanggungjawab (motifasi);
2. Bahwa apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesenjangan, sesuatu yang direncanakan, karena terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio;
3. Bahwa yang dia lakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur (*aim, goal*) yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan hanya sekedar kepuasan biologis, tetapi adalah sebuah kegiatan untuk mewujudkan apa yang diinginkan agar dirinya mempunyai arti.

Dari beberapa definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa etos kerja adalah budaya kerja yang mengandung 2 hal yaitu:

1. Sikap kerja/sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Kebiasaan kerja yaitu perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan

---

<sup>27</sup>Toto Tasmara, *Etos kerja pribadi muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bakti Wakaf 1995), h. 25-27.

yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Pandangan kerja yaitu anggapan dasar tentang kerja. Sepanjang sejarah dapat diidentifikasi berbagai pertanyaan tentang kerja yaitu<sup>28</sup>:

1. Kerja adalah hukuman
2. Kerja adalah beban
3. Kerja adalah kewajiban
4. Kerja adalah sumber penghasilan
5. Kerja adalah kesenangan
6. Kerja adalah gengsi prestasi
7. Kerja adalah aktualisasi diri
8. Kerja adalah panggilan jiwa
9. Kerja adalah pengabdian kepada sesama
10. Kerja adalah hidup
11. Kerja adalah ibadah
12. Kerja adalah suci

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik. Dengan demikian terbentuknya, etos kerja melibatkan

---

<sup>28</sup>Taliziduhu Nadraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 1999 ), h. 83-86.



banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

## B. Dasar Hukum Etos Kerja

1. QS. Al- Jum'ah ayat 10:

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

Artinya: “apabila telah ditunanikan sembahyang, maka berterbarlanlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah Swt banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Al-Jum’ah ayat 10).<sup>29</sup>

2. Q.S. Al-hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا  
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-hasyr:18).<sup>30</sup>

## C. Fungsi Etos Kerja

Manusia adalah makhluk sosial biologis yang penciptaanya terdiri dari unsur-unsur jasmaniah, unsur rohaniah, serta akal fikiran yang keseluruhannya merupaka suatu kesatuan yang utuh. Oleh karena itu untuk

---

<sup>29</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'andan Terjemah*, (Jawa Barat :Syaamil Qur'an, 2012), h. 554.

<sup>30</sup> *Ibid*, h. 548.

melaksanakan kesempurnaan hidunya manusia membutuhkan konsumsi material, rohaniah dan akal.<sup>31</sup>

Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu khususnya kebutuhan material, manusia perlu bekerja dan karena Allah swt memerintahkan dalam Al-Qur'an agar manusia selalu memperhatikan tentang kerja sebagaimana firman Allah Swt dalam surat Al-Jum'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “ apabila telah ditunanikan sembahyang, maka berterbarlanlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah Swt banyak-banyak supaya kamu beruntung.<sup>32</sup>

Dalam bekerja manusia harus membekali dirinya dengan etos kerja yang tinggi. Manusia adalah makhluk kerja yang ada persamaannya dengan hewan yang bekerja tanpa etos, moral dan akhlak, maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun ketingkat kerendahannya.

Untuk itulah, maka fungsi etos kerja bagi manusia adalah:

1. Dengan memperhatikan etos kerja dan disertai dengan pendayagunaan akal, maka hal ini dapat memperingan tenaga kerja manusia yang terbatas, namun mampu memilih prestasi yang sehebat mungkin.
2. Dengan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi dirinya untuk meraih kesuksesan dan kemajuan yang lebih baik

---

<sup>31</sup>Abdul munir mulkhan, *Idiologisasi gerakan dakwah*. (Jakarta: sipress, 1996), hlm .7

<sup>32</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*, h. 554.

#### D. Ciri-Ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliyakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (Khoiro Ummah), di antaranya:

1. Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*)

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut dapat berbuat sesuai dengan keinginannya. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*), sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinannya tetapi tidak segan untuk menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik.

2. Selalu berhitung waktu

Sebagaimana Rosulullah bersabda dengan ungkapannya yang paling indah: "Bekerjalah untuk duniamu, seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya dan beribadahlah untuk akhirat seakan-akan engkau akan mati besok". Umar bin Khottob pernah berkata: Maka hendaklah kamu menghitung dirimu sendiri, sebelum datang hari dimana engkau akan menghitung dan hal ini sejalan dan senapas dengan firman Allah yang bersabda:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ

وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-hasyr:18).<sup>33</sup>

Segala langkah dalam kehidupannya selalu memperhitungkan segala aspek dan resikonya dan tentusaja sebuah perhitungan yang rasional, tidak percaya dengan tahayul apalagi segala macam mistik atribut kemusyrikan. komitmen pada janji dan disiplin pada waktu merupakan citra seorang muslim sejati.

### 3. Menghargai waktu

Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik kedetik, dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalau tak pernah akan kembali padanya. Waktu baginya adalah aset Ilahiyah yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah dan dipetik hasilnya pada waktu yang lainnya. Pokoknya, tidak seperseribu detik pun dia lewatkan waktu tanpa makna karena dia sadar betul bahwa waktu adalah aset yang paling berharga, bahkan dia hayati makna dari sebuah ucapan “*AlWaktu kas saif in lam taqtho' hu qotho'a*” waktu itu bagaikan pedang apabila tidak waspada, maka pedang itu akan memotong leher kita sendiri. Sebab itulah disadari oleh setiap muslim

---

<sup>33</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*, h. 548.



bahwa memang apa yang akan diraih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengada pada hari ini.

4. Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*), karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan, adalah tanda-tanda kematian kreatifitas. Sebab itu sebagai konsekuensi logisnya, tipe seorang mujahid itu akan tampak dari semangat juangnya, yang tak mengenal lelah, tidak ada kamus menyerah, pantang surut apalagi terbelenggu dalam kemalasan yang nista.

5. Hidup berhemat dan efisien.

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh ke depan. Dengan berhemat bukanlah dikarenakan ingin mempunyai kekayaan, sehingga melahirkan sifat kikir individualistis, tetapi berhemat dikarenakan ada suatu reserve, bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang.

6. Memiliki jiwa wiraswasta (*enterpreunership*)

Dia memiliki semangat wiraswasta yang tinggi, tahu memikirkan segala fenomene yang ada di sekitarnya, merenung dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap renungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.

7. Memiliki *insting* bertanding dan bersaing

*Insting* bertanding merupakan butir darah dan sekaligus mahkota kebesaran setiap muslim yang sangat obsesif untuk selalau tampil meraih prestasi atau *achievements* yang tinggi. Dia tidak pernah akan menyerah pada kelemahan atau pengertian nasib dalam artian sebagai seorang fatalis.

8. Keinginan untuk mandiri (*Independent*)

Keyakinannya akan nilai tauhid penghayatannya terhadap *ikrar-iyakana'budu*, menyebabkan setiap pribadi muslim yang memiliki semangat jihat sebagai etos kerjanya, adalah jiwa yang merdeka. Haus untuk memiliki sifat keilmuan. Seseorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau yang jinak, yang hanya mau manut kemana hidungnya ditarik.

Dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya sesuatu saat akan diminta pertanggung jawaban dari Allah SWT. (Q.S. 17:36).<sup>34</sup>

سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِّنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى  
الْمَسْجِدِ الْأَقْصَا الَّذِي بَرَكْنَا حَوْلَهُ لِنُرِيَهُ مِنْ آيَاتِنَا إِنَّهُ  
هُوَ السَّمِيعُ الْبَصِيرُ ﴿١٧﴾

---

<sup>34</sup>Toto Tasmara, *Etos kerja pribadi muslim*, (yogyakarta: PT. Dana Bakti wakaf 1995), h. 29-41.

Artinya: Maha suci Allah, yang telah memperjalankan hamba-Nya pada suatu malam dari Al Masjidil Haram ke Al Masjidil Aqsha yang telah kami berkahi sekelilingnya agar kami perlihatkan kepadanya sebagian dari tanda-tanda (kebesaran) kami. Sesungguhnya Dia adalah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.(Q.S. AL-Israa':36)<sup>35</sup>

## E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu:<sup>36</sup>

### 1. Agama

Pada dasarnya agama adalah salah satu sistem nilai yang akan mempengaruhi dan akan menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu di warnai oleh ajaran agama yang di anut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

### 2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut dengan etos budaya dan secara oprasional etos budaya ini juga disebut juga etos kerja. Kualitas etos kerja ini juga ditentukan oleh sistem orientasin nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang

---

<sup>35</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*, h. 286.

<sup>36</sup> Panji anuraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 52.

konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada tidak adanya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk berkerja keras untuk menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masadepan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu kemasa depan yang lebih baik.

4. Kondisi kehidupan/ geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghimpunan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluas pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin

meningkat pula aktifitas dan produktifitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi ada dan tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk berkerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi, intrisik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan satu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilan yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Harus yakin bahwa semangat juang yang mempengaruhi etos kerja muslim tidak datang dari benda-benda keramat, tetapi dari energi dorong yang kuat dari keyakinan terhadap Allah Swt. Kualitas keyakinan kepada Allah (*tauhidullah*) inilah, yang menentukan atau mempengaruhi etos kerja seseorang, jika keyakinannya tipis atau lemah maka etos kerjanya rendah dan sebaliknya apabila keyakinannya kuat maka etos kerjanya akan tinggi.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Saifulloh Saifulloh, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Juni 2010



Kekaguman orang non muslim terhadap etika ekonomi Islam, para pakar ekonomi non muslim mengakui keunggulan sistem ekonomi Islam. Menurut mereka, Islam telah sukses menggabungkan ekonomi dan etika, sementara sistem kapasitas dan sosialitas memisahkan keduanya.

Jack Austri, seorang perancis, dalam bukunya Islam pengembangan ekonomi mengatakan, Islam adalah gabungan antara tatanan kehidupan praktis dan sumber etika yang mulia. Antara keduanya terdapat ikatan yang sangat erat yang tidak terpisahkan. Dari sini dikatakan bahwa orang-orang Islam tidak akan menerima ekonomi kapitalis dan ekonomi yang kekuatannya berdasarkan wahyu dari langit itu tanpa diragukan lagi adalah ekonomi yang berdasarkan etika.

Islam tidak mengabaikan fakta ini dan sikap mengantisipasi kebudayaan Barat, khususnya sistem ekonominya. Caranya adalah dengan memasukkan nilai etika kedalam ekonomi.

Menurut J. Perth kombinasi antara ekonomi dan etika ini bukanlah baru di dalam Islam. Sejak Islam tidak mengenal perpisahan jasmani dengan rohani. Prinsip skularisme yang dilahirkan kaum protestan dengan renaissannya di Eropa tidak dikenal dalam sejarah Islam. Sebab, *keuniversalaqn* syariaat Islam melarang berkembangnya ekonomi tanpa etika.

Di dalam sejarah Islam, kita menentukan praktek-praktek bisnis yang menggabungkan ekonomi dan etika, terutama ketika Islam benar-benar dijadikan pedoman utama dalam kehidupan sehari-hari.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Yusuf Qordhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta, Gama Insani Press : 1997) h. 55.

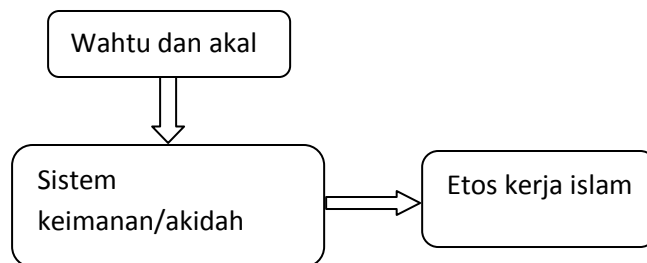
## F. Terbentuknya Etos Kerja dalam Islam

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja.

Menurut Sardar bahwa nilai-nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu dan masyarakat. Penjelasan di atas memberikan pemahaman kita bahwa latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang bersangkutan paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama, dalam hal ini etos kerja Islami.<sup>39</sup>

Mitsou menerangkan bahwa dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran tertentu dapat pula menjadi suatu yang berperan yang berproses dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar.

Gambaran terbentuknya etos kerja Islami sebagai mana dipaparkan oleh Asifudin. Berikut adalah yang bersifat Islami secara sederhana dapat digambarkan dibawah ini.<sup>40</sup>



Gambar :1

<sup>39</sup>Asifudin, Ahmad.. *Etos Kerja Islami*. (Yogyakarta : UII Press 2006) h. 29.

<sup>40</sup>Asifudin, Ahmad.. *Etos Kerja Islami*. (Yogyakarta : UII Press 2006) h. 30-31.

Etos kerja Islam terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah ini terbentuk dari ajaran wahyu dan akal yang berkerja sama secara proposional menurut fungsi masing-masing.<sup>41</sup>

Tujuan etos kerja muslim bagi umat Islam, Rosullullah SAW adalah tauladan yang utama, dan dalam masalah berkerja Rasulullah tidak hanya memberi petunjuk dan nasehat, tetapi juga mengamalkan apa yang telah dinasehatkannya dan membuktikannya dengan bekerja. Berikut ini adalah tauladan dan pandangan atau etos kerja yang dilakukan Rasulullah SAW yang juga patut kita lakukan pada pekerjaan kita saat ini.<sup>42</sup>

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, seperti yang mendorong dan menghambat atau menggagalkannya. Ternyata etos kerja itu bukan sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu. Membayangkan etos kerja tinggi tanpa kondisi fisiko logis yang mendorongnya mirip dengan etos kerja robot atau makhluk tanpa jiwa. Dalam konteks ini, tentu bukan etos kerja demikian yang dikehendaki. Lebih dari itu perlu dijadikan catatan penting bahwa manusia adalah makhluk biologis, sosial, intelektual, spiritual dan pencari tuhan.<sup>43</sup> Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja.

Menurut Sardar bahwa nilai-nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu dan masyarakat. Penjelasan di atas

---

<sup>41</sup>Harjanto Saputro, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 30 maret 2014.

<sup>42</sup>Serijati, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu: 2006) h. 141.

<sup>43</sup>Prajudi Atmosudirdjo, *Pengambilan Keputusan*, (Jakarta: Ghalia Indah, 1982), h. 32.

memberikan pemahaman kita bahwa latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang bersangkutan paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama, dalam hal ini etos kerja Islami<sup>44</sup>

### G. Etos Kerja Menurut Pandangan Islam

Islam adalah agama yang menghargai kerja keras. Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting, sebagaimana yang tercantum dalam surat Az-Zumar ayat 39 sebagai berikut diantaranya:<sup>45</sup>

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : "Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui"(Q.S. Az Zumar : 39)<sup>46</sup>

Etos kerja Islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib.

---

<sup>44</sup>Asifudin, Ahmad.. *Etos Kerja Islami*. (Yogyakarta : UII Press 2006) h. 29.

<sup>45</sup>Ahmad, Mustaq.. *Etika Bisnis Dalam Islam*. (Jakarta : Pustaka Al-Kautsar 2001) h. 16.

<sup>46</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*, h. 462.

Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.<sup>47</sup>

Etos kerja Islami menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Etos kerja Islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan diri. Selain itu tekanan untuk bekerja secara kreatif dapat sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidupnya dan sebaliknya, jika tidak mau bekerja keras maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidup.<sup>48</sup>

Eika dalam istilah umum adalah perilaku yang baik. Bahkan, ada yang berpendapat bahwa Islam itu adalah ahlak karena mengatur semua perilaku kita, mulai dari tidur, masuk toilet, berhubungan dengan istri, sampai pada ekonomi, bisnis, dan politik. Etika atau moral dalam Islam merupakan buah dari keimanan, keislaman, dan ketakwaan yang didasarkan kepada keyakinan yang kuat pada kebenaran Allah SWT. Islam diturunkan Allah pada hakikatnya adalah untuk memperbaiki akhlak atau etika yang baik. Keagungan akhlak (etika) Rasulullah

---

<sup>47</sup> Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami.*( Jakarta : Gema Insan Press. 2002) h. 25

<sup>48</sup> *Ibid*, h. 26.



diakui Allah Swt., lawan-lawan dan sahabat-sahabatnya, bahkan semua pihak termasuk musuh-musuhnya baik yang langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan beliau.

Menurut Qardhawi (2001), akhlak adalah asas dari semua sistem Islam termasuk dalam sistem ekonominya. Dengan akidah, seorang akan memahami berbagai isu gaib tentang alam, kehidupan, manusia, tujuan hidup, dan alam sudah mati.

Dengan akidah yang kuat, seseorang akan menjadi pengamal syariat secara menyeluruh serta akan berubah amal soleh dan perilaku yang berupa “*akhlaqul karimah*” seperti halnya ayat dalam alqur’an Surah Ibrahim ayat 24-25 sebagai berikut:

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ  
وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ ﴿٢٤﴾ تُوْتِي أَكْلَهَا كُلَّ حِينٍ بِإِذْنِ رَبِّهَا ۗ وَيَضْرِبُ  
اللَّهُ الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ ﴿٢٥﴾

Artinya : “tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik (tauhid) seperti pohon yang kuat, akarnya teguh dan cabangnya menjulang kelangit. Pohon itu memberikan buahnya pada setiap muslim dengan seizin tuhannya. Allah membuat perumpamaan itu untuk manusia supaya mereka selalu ingat (kepada kekuasaan dan kebenaran Tuhan)”(QS. Ibrahim, ayat 24-25).<sup>49</sup>

Dalam ushul fiqih, kita mengetahui bahwa perinsip aturan dalam ibadah yang menyangkut hubungan manusia dan hambanya dengan Tuhan tidak boleh dilakukan jika tidak ada perintah yang sah dari Allah Swt.

---

<sup>49</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Op. Cit.*, h. 258-259.

Etos kerja Islam adalah sikap keperibadian yang melahirkan keyakinan sangat mendalam bahwa berkerja itu bukan hanya memulyakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai menifestasi dari amal soleh dan oleh karnanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>50</sup>

Etos kerja Islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/kaidah Islam yang merupakan sikap hidup yang mendasar kepadanya. Adapun yang dimaksud etos kerja dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah islamiah yang berkenaan dengan kerja sebagai makhluk allah pada khususnya dan makhluk sosial umumnya.<sup>51</sup>

Menurut Asifudin, bahwa etos kerja Islami adalah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>52</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja dalam Islam ialah karakter dan kebiasaan manusia dalam berkerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-qur'an dan sunnah. Manusia berkerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tapi berkerja merupakan perintah agama. Etos kerja seorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari keimanan atau aqidah Islam yang berkenaan dengan pekerjaan yang bertolak dari ajaran wahyu berkerja sama akal.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup>Toto Tasmara, *Op.Cit*, h. 27.

<sup>51</sup>Ahmad Janan Syarifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhamadiyah Universitas Perss:2004), h. 234.

<sup>52</sup>*Ibid*, h. 234.

<sup>53</sup>*Ibid*, h. 33.

### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA PENELITIAN**

#### **C. BMT Dana Mulya Syariah**

##### **1. Sejarah BMT Dana Mulya Syariah**

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian disusun untuk mempertegas jati diri, kedudukan, permodalan, dan pembinaan Koperasi sehingga dapat lebih menjamin kehidupan Koperasi sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1995 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan pinjam oleh Koperasi serta Kepmen Koperasi dan UKM No.91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha KSPPS maka semakin jelas bahwa kegiatan Usaha Jasa Keuangan Syariah perlu ditumbuh kembangkan.<sup>54</sup>

Persyaratan penting yang perlu dimiliki oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (selanjutnya disebut KSPPS) dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi (selanjutnya disebut UJKS Koperasi) sebagai lembaga keuangan ialah harus menjaga kredibilitas atau kepercayaan dari anggota pada khususnya dan atau masyarakat luas pada umumnya. Namun demikian untuk melaksanakan perannya sebagai lembaga keuangan, BMT Dana Mulya Syariah masih dihadapkan pada berbagai kendala yang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

---

<sup>54</sup> Data Berasal Dari Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36. h. 1.

- a. Belum adanya kesamaan sistem dan prosedur dalam operasional manajemen kelembagaan, manajemen usaha dan manajemen keuangan.
- b. Belum adanya standar sistem dan prosedur dalam operasional manajemen kelembagaan, manajemen usaha dan manajemen keuangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka BMT Dana Mulya Syariah perlu memiliki Pedoman Standar Operasional Prosedur Usaha Jasa Keuangan Syariah. Diharapkan Pedoman Standar Operasional Prosedur tersebut dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pengelolaan usaha jasa keuangan syariah oleh Koperasi, sehingga usaha jasa keuangan syariah pada BMT Dana Mulya Syariah dapat ditangani secara profesional.<sup>55</sup>

## **2. Visi dan Misi BMT Dana Mulya Syariah**

### **a. Visi**

Menjadi lembaga keuangan mikro yang sehat dan sesuai dengan syariat Islam, berkembang serta terpercaya melayani anggota dan masyarakat.

### **b. Misi**

Mengembangkan BMT (*Bitul Maal Wat Tamwil*) sebagai gerakan pembebasan dari ekonomoi ribawi, gerakan pemberdayaan masyarakat, dan

---

<sup>55</sup> Data Berasal Dari Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36. h.1.

gerakan keadilan sehingga terwujud kualitas masyarakat di sekitar BMT (*Bitul Maal Wat Tamwil*) yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan.<sup>56</sup>

### 3. Struktur Organisasi BMT Dana Mulya Syariah

#### a. Kelengkapan Organisasi

Organisasi BMT Dana Mulya Syariah harus mempunyai kelengkapan perangkat organisasi minimal memiliki struktur organisasi yang jelas menggambarkan fungsi, tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap elemen organisasi secara tertulis dan sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga Koperasi:

- 1) Memiliki kantor Koperasi yang jelas status dan kedudukannya.
- 2) Memiliki identitas organisasi yang jelas yang diketahui dan disetujui oleh rapat anggota.
- 3) Memiliki kepengurusan yang dipilih dan disetujui oleh rapat anggota.
- 4) Memiliki rencana kerja tertulis yang mencakup:
  - a) Rencana kerja jangka pendek.
  - b) Rencana kerja jangka panjang.
  - c) Rencana operasional pencapaian target kerja
- 5) Memiliki sistem dan prosedur kerja tertulis.
- 6) Memiliki kelengkapan dan prosedur administrasi tertulis.
- 7) Memiliki aturan tertulis tentang monitoring dan evaluasi pencapaian target.
- 8) Memiliki sistem dan prosedur pengendalian intern secara tertulis.

#### b. Struktur Organisasi

- 1) Struktur Organisasi KSPPS harus memiliki struktur organisasi yang jelas dan tertulis, lengkap dengan uraian tugas wewenang

---

<sup>56</sup> *Ibid*, 13 Maret 2018 Jam 09:36. h. 7



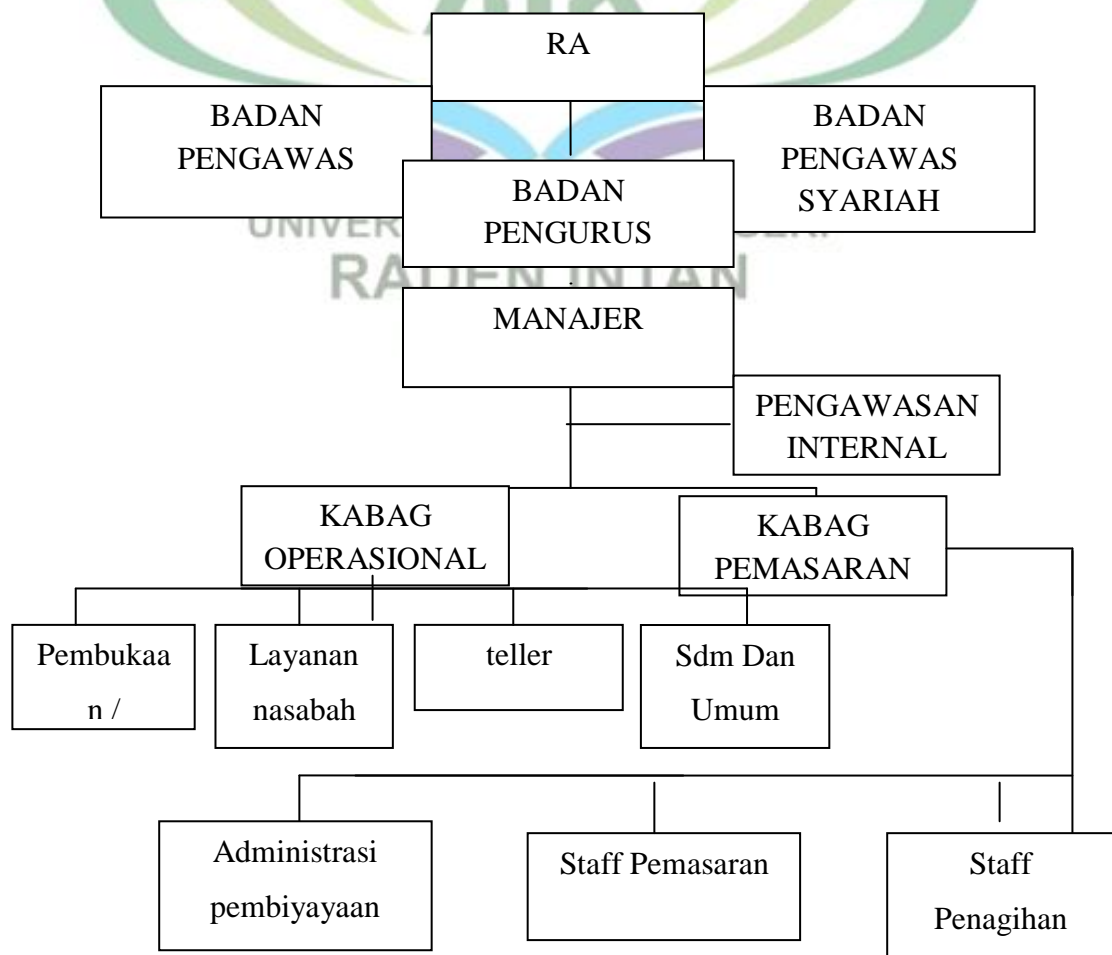
dan tanggung jawab dari masing-masing unsur pada struktur organisasi.

2) Struktur Organisasi BMT Dana Mulya Syariah

a) BMT Dana Mulya Syariah harus memiliki struktur organisasi yang jelas dan tertulis, lengkap dengan uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing unsur pada struktur organisasi.

b) BMT Dana Mulya Syariah harus merupakan bagian dari struktur organisasi koperasi, yang pengelolanya bersifat terpisah dan profesional.<sup>57</sup>

c. Struktur Organisasi Dan Deskripsi Pekerjaan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah.



<sup>57</sup> Ibid, 13 Maret 2018 Jam 09:36. h.18

## 1) Dewan Pengawas Syariah

### a) Identitas Jabatan

Posisi dalam Organisasi: Seajar dengan Pengawas

(1) Dewan Pengawas Syariah (DPS) adalah badan yang dibentuk untuk melakukan fungsi pengawasan kesyariahan.

Oleh karena itu badan ini bekerja sesuai dengan pedoman-pedoman yang telah ditetapkan oleh Majelis Ulama Indonesia, dalam hal ini Dewan Syariah Nasional (DSN).

(2) Dewan Pengawas Syariah (DPS) harus terdiri dari para alim ulama dibidang syariah muamalah yang juga memiliki pengetahuan umum di bidang “*baytut tamwiil*” (keuangan bank dan atau koperasi).

Persyaratan lebih lanjut mempertimbangkan ketentuan Dewan Syariah Nasional (DSN).

(3) Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, DPS wajib mengikuti fatwa DSN dalam rangka kesesuaian produk atau jasa BMT Dana Mulya Syariah dengan ketentuan dan prinsip syariah Islam.

### b) Tanggung Jawab

(1) Memastikan produk atau jasa BMT Dana Mulya Syariah sesuai dengan syariah

(2) Memastikan tata laksana manajemen dan pelayanan sesuai dengan syariah

(3) Terselenggaranya pembinaan anggota yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga anggota siap dan konsisten bermuamalah secara Islami melalui wadah BMT Dana Mulya Syariah

c) Tugas-tugas Pokok

(1) Memastikan produk dan jasa BMT Dana Mulya Syariah sesuai dengan syariah

(2) Memastikan tata laksana manajemen dan pelayanan sesuai dengan syariah

(3) Terselenggaranya pembinaan anggota yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga anggota siap dan konsisten bermuamalah secara Islam melalui wadah BMT Dana Mulya Syariah.

(4) Membantu terlaksananya pendidikan anggota yang dapat meningkatkan kualitas aqidah, syariah dan akhlaq anggota.<sup>58</sup>

2) Manajer BMT Dana Mulya Syariah

a) Identitas Jabatan

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

---

<sup>58</sup> *Ibid*, 13 Maret 2018 Jam 09:36. H 19

b) Tanggung Jawab

- (1) Menjabarkan kebijakan umum BMT Dana Mulya Syariah yang telah dibuat Pengurus dan disetujui Rapat Anggota.
- (2) Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran BMT Dana Mulya Syariah dan rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (finansial maupun non finansial) kepada pengurus yang selanjutnya akan dibawa pada Rapat Anggota.
- (3) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tak melampaui batas wewenang manajemen.
- (4) Mengusulkan kepada pengurus tentang penambahan, pengangkatan, pemberhentian karyawan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional BMT Dana Mulya Syariah.
- (5) Mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan biaya-biaya harian dan tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan.
- (6) Mengamankan harta kekayaan BMT Dana Mulya Syariah agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian, perampokan dan kerusakan, serta seluruh asset BMT Dana Mulya Syariah.

(7) Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan dan membuat laporan secara periodik kepada Badan Pengurus berupa:

(a) Bertanggung jawab atas selesainya tugas dan kewajiban harian seluruh Bidang/ Bagian.

(b) Tercapainya lingkup kerja yang nyaman untuk semua pekerja yang berorientasi pada pencapaian target.

(c) Bertanggung jawab atas terealisasinya semua program kerja.

(d) Terjalinnnya kerjasama dengan pihak lain secara baik dan menguntungkan dalam rangka memenuhi kebutuhan lembaga.

(e) Bertanggung jawab atas terciptanya suasana kerja yang dinamis dan harmonis.

(f) Bertanggung jawab atas tersedianya bahan Rapat Anggota Tahunan.

(8) Menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan dengan batas wewenang yang ada pada kantor Cabang/Unit.

(9) Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya serta mengawasi operasional kantor cabang.



c) Tugas-Tugas Pokok

- (1) Menjabarkan kebijakan umum BMT Dana Mulya Syariah yang telah dibuat Pengurus dan disetujui Rapat Anggota,
- (2) Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran BMT Dana Mulya Syariah dan rencana jangka pendek, rencana jangka panjang, serta proyeksi (finansial maupun non finansial) kepada pengurus yang selanjutnya akan dibawa pada Rapat Anggota,
- (3) Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tidak melampaui batas wewenang manajemen,
- (4) Mengusulkan penambahan, pengangkatan dan mempromosikan serta pemberhentian karyawan pada kantor cabang/unit,
- (5) Mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan biaya-biaya harian dan tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan,
- (6) Mengamankan harta kekayaan BMT Dana Mulya Syariah agar terlindungi dari bahaya kebakaran, pencurian, perampokan dan kerusakan,
- (7) Terselenggaranya penilaian prestasi kerja karyawan dan membuat laporan secara periodik,

- (8) Menandatangani dan menyetujui permohonan pembiayaan dengan batas wewenang yang ada pada wilayah masing-masing,
- (9) Meningkatkan pendapatan dan menekan biaya serta mengawasi operasional kantor wilayah masing-masing.<sup>59</sup>

### 3) Pengawasan Internal

#### a) Identitas Jabatan

Posisi dalam Organisasi: Di bawah Manajer BMT Dana Mulya Syariah

Melakukan pengawasan atau kontrol terhadap semua kegiatan usaha operasional dan pembiayaan BMT Dana Mulya Syariah agar tujuan dan sasaran BMT Dana Mulya Syariah dalam mengamankan dan mengembangkan asset dapat dicapai dengan sebaik-baiknya. Sekaligus agar pelaksanaan operasional & pembiayaan BMT Dana Mulya Syariah dijalankan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan serta tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

#### b) Tanggung Jawab

- (1) Bertanggungjawab langsung dengan pimpinan dan memberikan internal memorandum kepada Manajer BMT Dana Mulya Syariah.

---

<sup>59</sup> *Ibid*, 13 Maret 2018 Jam 09:36. h. 21-22

(2) Bertanggungjawab memberikan informasi dan advis sesuai dengan kebutuhan manajemen dan perkembangan baik di bidang operasional maupun pemasaran serta memikirkan cara-cara alternatif yang baik bagi BMT Dana Mulya Syariah.

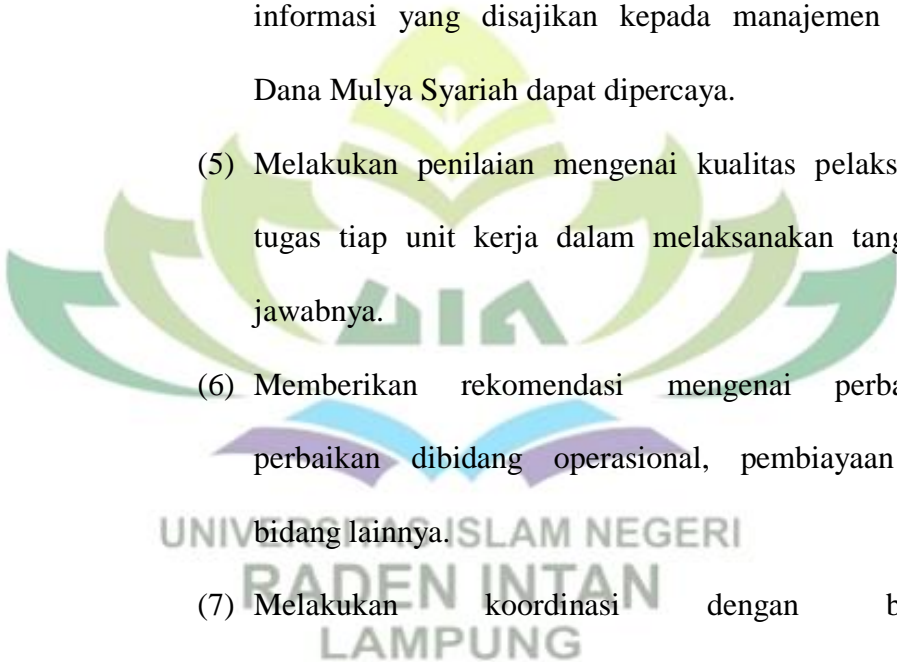
(3) Bertanggung jawab dalam hal pengarsipan bukti-bukti nota debit atau nota kredit, voucher, bilyet dan lain-lain yang berhubungan dengan seluruh kegiatan transaksi harian.

(4) Membuat laporan berkaitan dengan hasil-hasil pemeriksaan secara periode (harian, mingguan, bulanan dan tahunan).

c) Tugas-Tugas Pokok

(1) Memberikan hasil penilaian mengenai kelayakan dan kecukupan pengendalian di bidang operasional, keuangan, bidang pembiayaan dan kegiatan koperasi lainnya serta peningkatan efisiensi dan efektifitas pengendalian dengan biaya yang layak.

(2) Melakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa semua kebijakan, ketentuan, rencana dan prosedur (yang tertuang dalam SE, SK, Memorandum dan SOP) BMT Dana Mulya Syariah telah benar-benar dijalankan dan dipatuhi.

- 
- (3) Melakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa semua harta milik BMT Dana Mulya Syariah telah dipertanggungjawabkan dan dijaga dari semua kerugian.
- (4) Melakukan pemeriksaan untuk memastikan bahwa data informasi yang disajikan kepada manajemen BMT Dana Mulya Syariah dapat dipercaya.
- (5) Melakukan penilaian mengenai kualitas pelaksanaan tugas tiap unit kerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
- (6) Memberikan rekomendasi mengenai perbaikan-perbaikan dibidang operasional, pembiayaan dan bidang lainnya.
- (7) Melakukan koordinasi dengan bagian Akuntansi/Pembukuan dalam hal pengarsipan bukti nota debet / nota kredit, voucher, bilyet dan lain-lain yang berhubungan dengan transaksi harian.
- (8) Membuat laporan yang berkaitan dengan hasil pemeriksaan kegiatan di atas dan menyampaikannya kepada Manajer BMT Dana Mulya Syariah.<sup>60</sup>

4) Kepala Bagian Operasional

a) Identitas Jabatan

---

<sup>60</sup> *Ibid*, 13 Maret 2018 Jam 09:36. h .28-30

Unit Kerja : Bagian Operasional

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Manajer BMT Dana Mulya Syariah, sejajar Kabag. Pemasaran, membawahi seksi Pembukuan/Akuntansi, Layanan Mitra usaha, Teller, serta SDM & Umum.

b) Tanggung Jawab

- (1) Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan (*service excellence*) kepada mitra/anggota KSPPS atau Koperasi yang memiliki UJKS.
- (2) Terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahan yang ada dalam operasional BMT Dana Mulya Syariah.
- (3) Terbitnya laporan keuangan, laporan perkembangan pembiayaan dan laporan mengenai penghimpunan dana secara lengkap, akurat dan sah baik harian, bulanan ataupun sesuai dengan periode yang dibutuhkan.
- (4) Terarsipkannya seluruh dokumen-dokumen keuangan, dokumen lembaga, dokumen pembiayaan serta dokumen penting lainnya. Terarsipkannya surat masuk dan keluar serta notulasi rapat manajemen dan rapat operasional.
- (5) Terselenggaranya seluruh aktivitas rumah tangga BMT Dana Mulya Syariah.



(6) Terselenggaranya absensi kehadiran karyawan dan terdokumentasinya hasil penilaian seluruh karyawan.

c) Tugas-Tugas Pokok

(1) Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan (*service excellence*) kepada mitra/anggota KSPPS atau Koperasi yang memiliki UJKS.

(2) Terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahan yang ada dalam operasional BMT Dana Mulya Syariah

(3) Terarsipkannya surat masuk dan keluar serta notulasi rapat manajemen dan rapat operasional

(4) Terselenggaranya seluruh aktivitas rumah tangga BMT Dana Mulya Syariah .

(5) Terselenggaranya absensi kehadiran karyawan dan dokumentasi hasil penilaian seluruh karyawan serta pengajuan gaji.<sup>61</sup>

5) Teller

a) Identitas

Jabatan Unit Kerja : Bagian Operasional

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Kabag. Operasional

b) Tanggung Jawab

(1) Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas

(2) Terselesaikannya laporan kas harian

---

<sup>61</sup>*Ibid*,13 Maret 2018 Jam 09:36. .h. 30-33

(3) Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi

(4) Menerima setoran dan penarikan tabungan serta simpanan berjangka

c) Tugas-Tugas Pokok

(1) Mengelola fisik kas dan terjaganya keamanan kas

(2) terselesaikannya laporan kas harian

(3) Tersedianya laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi

(4) Menerima setoran dan penarikan tabungan.<sup>62</sup>

6) SDM & Umum

a) Identitas Jabatan

Unit Kerja : Bagian Operasional

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Kabag. Operasional

b) Tanggung Jawab

(1) Bertanggung jawab langsung pada Kabag. Operasional untuk bidang umum dan bertanggung jawab langsung kepada Manajer BMT Dana Mulya Syariah untuk bidang SDM.

(2) Bertanggung jawab dalam hal pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan serta hal-hal lain yang menyangkut ketenagakerjaan.

---

<sup>62</sup> *Ibid*, 13 Maret 2018 Jam 09:36.h. 35-37

- (3) Bertanggung jawab dalam hal kebutuhan rumah tangga BMT Dana Mulya Syariah , pengelolaan inventaris dan pembelian inventaris kantor.
- (4) Melakukan kegiatan administrasi pembukuan saldo ke rekening simpanan harian.
- (5) Melakukan aktivitas yang berkaitan dengan hubungan kepada pengawas, pengurus dan seluruh anggota BMT Dana Mulya Syariah dan juga pihak eksternal.

c) Tugas-Tugas Pokok

- (1) Memberikan layanan kepada karyawan serta hal-hal umum, pengelolaan inventaris serta pembelian inventaris kantor.
- (2) Melakukan kegiatan administrasi Tabungan dan Simpanan Berjangka.
- (3) Melakukan aktivitas yang berkaitan dengan hubungan eksternal BMT Dana Mulya Syariah .
- (4) Melakukan pengadministrasian dan pemeliharaan data karyawan, serta hal-hal yang menyangkut ketenagakerjaan, pendidikan, pelatihan, karir dan hubungan antar karyawan.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> *Ibid*,13 Maret 2018 Jam 09:36.h. 37-39

7) Layanan Mitra usaha

a) Identitas Jabatan

Unit Kerja : Bagian Operasional

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Kabag. Operasional

b) Tanggung Jawab

(1) Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan Simpanan Berjangka.

(2) Pengarsipan tabungan dan Simpanan Berjangka.

(3) Penghitungan bagi hasil dan pembukuannya.

(4) Pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat.

(5) Register awal pengajuan pembiayaan

/Ilustrasi/Wawancara

c) Tugas-Tugas Pokok

(1) Pelayanan terhadap pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan Simpanan Berjangka serta mutasinya.

(2) Pengarsipan tabungan dan Simpanan Berjangka

(3) Penghitungan bagi hasil dan pembukuannya

(4) Pelaporan tentang perkembangan dana masyarakat.

(5) Register awal pengajuan pembiayaan

/Ilustrasi/Wawancara.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup>Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36.h. 40-42.

8) Akuntansi/Pembukuan

a) Identitas Jabatan:

Unit Kerja : Bagian Operasional

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Kabag. Operasional

b) Tanggung Jawab:

(1) Pembuatan laporan keuangan.

(2) Pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan secara langsung dengan keuangan.

(3) Menyiapkan laporan-laporan untuk keperluan analisis keuangan lembaga.

(4) Pengeluaran dan penyimpanan uang dari dan ke brankas.

c) Tugas-Tugas Pokok:

(1) Pembuatan laporan keuangan

(2) Pengarsipan laporan keuangan dan berkas-berkas yang berkaitan secara langsung dengan keuangan

(3) Menyediakan data-data yang dibutuhkan untuk kebutuhan analisis lembaga

(4) Pengeluaran dan penyimpanan uang dari dan ke brankas (sebagai petugas alternatif/petugas pengganti).<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> *Ibid*, 13 Maret 2018 Jam 09:36.h. 43-44

9) Kepala Bagian Pemasaran

a) Identitas Jabatan:

Unit Kerja : Bagian Pemasaran

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Manajer BMT Dana Mulya Syariah , sejajar Kabag. Operasional. Membawahi seksi-seksi Adm. Pembiayaan, Staf Pemasaran dan Staf Penagihan.

b) Tanggung Jawab:

(1) Tercapainya target pemasaran baik *funding*, *financing* maupun *collecting*.

(2) Terselenggaranya rapat pemasaran dan terselesaikan permasalahan ditingkat pemasaran.

(3) Menilai dan mengevaluasi kinerja bagian pemasaran.

(4) Bertanggung jawab dalam proses pengajuan pembiayaan dan melakukan penilaian terhadap potensi pasar dan pengembangan pasar serta proses penyelesaian pembiayaan bermasalah.

(5) Pengarsipan bukti Nota Debet dan Nota Kredit.

c) Tugas-Tugas Pokok:

(1) Tercapainya target pemasaran baik *funding* maupun *financing*.

(2) Terselenggaranya rapat bagian pemasaran dan terselesaikannya permasalahan di tingkat pemasaran.



(3) Menilai dan mengevaluasi kinerja bagian pemasaran.

(4) Pengarsipan bukti Nota Debet dan Nota Kredit.<sup>66</sup>

10) Staf Pemasaran

a) Identitas Jabatan

Unit Kerja : Bagian Pemasaran

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Kabag. Pemasaran

b) Tanggung Jawab:

(1) Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses yang sebenarnya.

(2) Memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite.

(3) Memastikan proses penyimpanan dana telah dilakukan dengan tepat dan lengkap serta sesuai dengan sistem dan prosedur yang dimiliki.

(4) Membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah.

(5) Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya pengembangan pasar (*funding* dan *financing*).

(6) Melakukan monitoring atas ketepatan alokasi dana serta ketepatan angsuran pembiayaan mitra.

---

<sup>66</sup> *Ibid*, 13 Maret 2018 Jam 09:36 .h. 45-46

c) Tugas-Tugas Pokok:

- (1) Memastikan seluruh pengajuan pembiayaan telah diproses sesuai dengan proses yang sebenarnya.
- (2) Memastikan analisis pembiayaan telah dilakukan dengan tepat dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan mempresentasikan dalam rapat komite.
- (3) Membantu terselesaikannya pembiayaan bermasalah.
- (4) Melihat peluang dan potensi yang ada dalam upaya pengembangan pasar.
- (5) Melakukan monitoring atas ketepatan alokasi dana serta ketepatan angsuran pembiayaan mitra.<sup>67</sup>

11) Administrasi Pembiayaan

a) Identitas Jabatan

Unit Kerja : Bagian Pemasaran

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Kabag. Pemasaran

b) Tanggung Jawab:

- (1) Penyiapan administrasi pencairan pembiayaan (*dropping*).
- (2) Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan.
- (3) Pengarsipan jaminan pembiayaan.
- (4) Penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan.
- (5) Penyiapan kupon dan kontrol terhadap kupon.

---

<sup>67</sup>Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36.h. 48-49.

- (6) Pembuatan laporan pembiayaan sesuai dengan periode laporan.
- (7) Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra yang akan dan telah jatuh tempo.
- (8) Membuat surat-surat perjanjian dengan pihak lain.
- (9) Pemeliharaan arsip-arsip dari pengajuan sampai terealisasi pembiayaan.
- (10) Selalu mengontrol masa berlaku persyaratan administrasi pemohon (KTP, Izin Usaha, Sewa Kios/Toko dan lain-lain).

c) Tugas-Tugas Pokok:

- (1) Penyiapan administrasi pencairan pembiayaan (*dropping*) dan melakukan proses *dropping*.
- (2) Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan.
- (3) Pengarsipan jaminan pembiayaan.
- (4) Penyiapan kupon dan kontrol terhadap kupon.
- (5) Pembuatan laporan pembiayaan sesuai dengan periode laporan.
- (6) Membuat laporan pembiayaan bulanan .
- (7) Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra yang akan dan telah jatuh tempo.

(8) Membuat surat-surat perjanjian dengan pihak lain.<sup>68</sup>

12) Staf Penagihan

a) Identitas Jabatan

Unit Kerja : Bagian Pemasaran

Posisi dalam Organisasi : Di bawah Kabag. Pemasaran

b) Tanggung Jawab:

(1) Memastikan angsuran yang harus dijemput telah ditagih sesuai dengan waktunya.

(2) Memastikan tidak ada selisih antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan ke BMT Dana Mulya Syariah.

(3) Menyelesaikan pembiayaan yang bermasalah.

c) Tugas-Tugas Pokok:

(1) Memastikan angsuran yang harus dijemput telah ditagih sesuai dengan waktunya.

(2) Memastikan tidak ada selisih antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan ke BMT Dana Mulya Syariah.

(3) Membantu memberikan jalan keluar dan solusi bagi mitra usaha yang bermasalah, melakukan penjualan

---

<sup>68</sup>Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36.h. 51-53

jaminan, dan upaya-upaya lainnya baik secara kekeluargaan maupun hukum yang berlaku.<sup>69</sup>

#### **4. Kendala Pengembangan BMT**

Dalam perkembangan BMT tentunya tidak lepas dari berbagai kendala.

Adapun kendala-kendala tersebut diantaranya:

- a. Akumulasi kebutuhan dana masyarakat belum bisa dipenuhi BMT.
- b. Adanya rentenir yang memberikan dana yang memadai dan pelayanan yang baik dibanding BMT.
- c. Nasabah bermasalah.
- d. Persaingan tidak Islami antar BMT.
- e. Pengarahan pengelola pada orientasi bisnis terlalu dominant sehingga mengikis sedikit rasa idealis.
- f. Ketimpangan fungsi utama BMT, antara baitul mal dengan baitutamwil.
- g. SDM kurang.
- h. Evaluasi Bersama BMT.

---

<sup>69</sup>Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36

## 5. Bentuk Keuangan

### LAPORAN NERACA BMT DANA MULYA SYARIAH PERIODE APRIL 2017<sup>70</sup>

NO REK		AKTIVA	DESEMBER 2016	APRIL 2017
<b>1.1</b>		<b>AKTIVA LANCAR</b>		
1.1	1101	Kas Besar	234.316.566,80	399.301.691,00
	1102	Kas Pusat	185.695.350,00	208.321.931,00
	1103	Kas Besar dan Kas Cabang (001) Waipanji	123.212.400,00	247.870.400,00
	1104	Kas Besar dan Kas Cabang (002) Sidomulyo	126.842.050,00	263.626.250,00
	1105	Kas Besar dan Kas Cabang (003) Karang Pucuk	107.563.500,00	165.865.435,13
			<b>777.629.866,80</b>	<b>1.284.985.707,13</b>
1.1.2	1310	Pembiayaan Mudhorobah	189.863.500,00	419.863.500,00
1.1.3	1311	Pembiayaan Musyarokah	186.489.200,00	168.916.533,00
1.1.4	1312	Pembiayaan Murobahah	2.800.591.686,68	3.070.598.186,68
1.1.5	1313	Pembiayaan Qordul Hasan	158.900.000,00	176.800.000,00
1.1.6	1314	Pembiayaan Ijaroh	89,562.300,00	81.752.300,00
1.1.7	1315	Pembiayaan Sirkah		
1.1.8	1316	Pembiayaan Non Sirkah		
1.1.9	1318	Pembiayaan Dana LPDB		
1.1.10	1319	Pembiayaan Bank Syariah Mandiri		
			<b>3.425.406.686,68</b>	<b>3.917.930.519,68</b>
1.1.12	1719.1	Persediaan Barang Cetak	46.677.666,67	35.000.000,00
1.1.13	1719.11	Akum. Pemakaian Barang Cetak	11.677.666,67	3.892.555,56

<sup>70</sup>Laporan Keuangan Periode 2017. Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 19:36. h .1-2



			<b>35.000.000,00</b>	<b>31.107.444,44</b>
1.1.14	1531	Aktiva lancar lainnya	68.809.578,95	78.703.399,06
		<b>TOTAL AKTIVA LANCAR</b>	<b>4.306.846.132,43</b>	<b>5.312.727.070,32</b>
1.2	1060,01	Tanah dan Bangunan	264.875.450,00	9914.875.450,00
1.2.1		Akum. Penyusutan Bangunan	-	
			<b>264.875.450,00</b>	<b>9914.875.450,00</b>
1.2.2	1070.02	Kendaraan	274.000.000,00	264.200.000,00
		Akum. Penyusutan Kendaraan	54.800.000,00	13.700.000,00
			<b>219.200.000,00</b>	<b>250.500.000,00</b>
1.2.3	1070.03	Investasi Kantor	173.053.000,00	201.842.400,00
		Akum. Penyusutan Investasi	34.610.600,00	8.652.650,00
			<b>138.442.400,00</b>	<b>193.189.750,00</b>
1.2.4	1070.04	Sewa Gedung	35.000.000,00	21.000.000,00
		Akum. Penyusutan Gedung	14.000.000,00	3.500.000,00
			<b>21.000.000,00</b>	<b>17.500.000,00</b>
1.2.5	1070.01	Pembiayaan Pendirian	16.500.000,00	19.600.000,00
		Akum. Penyusutan Pendirian	5.500.000,00	1.375.000,00
			<b>11.000.000,00</b>	<b>18.225.000,00</b>
			<b>654.517.850,00</b>	<b>1.394.290.200,00</b>
			<b>4.961.363.982,43</b>	<b>6.707.017.270,32</b>

NO REK		PASIVA	DESEMBER 2016	APRIL 2017
2.1.3	2310	Simpan Mudhorobah Berjangka	1.057.000.000,00	3.013.000.000,00
2.1.4	2311	Simpan Wadiah	1.757.886.810,60	1.823.249.783,60
2.1.5	2312	Simpan Mudhorobah	139.852.000,00	150.372.000,00
2.1.6	2313	Simpan Qurban	197.055.300,00	203.042.425,00

2.1.7	2314	Simpan Ziarah	111.029.400,00	36.029.400,00
2.1.8	2315	Simpan Pendidikan	319.688.176,00	193.229.792,00
2.1.9	2316	Simpan Hari Raya	144.066.000,00	97.213.853,00
2.1.10	2317	Simpan Haji	240.500.000,00	165.500.000,00
2.1.11	2318	Simpan Umroh	22.800.000,00	29.289.000,00
			<b>3.989.877.686,60</b>	<b>5.710.926.253,60</b>
2.1.12	2319	Dana Sosial	12.148.625,00	13.108.625,00
2.1.13	2320	Dana Pendidikan	13.351.250,00	15.351.250,00
2.1.14	2321	Dana Pengembangan BMT	15.179.000,00	30.179.000,00
2.1.15	2322	Dana Zakat	42.204.375.000,00	36.217.250,00
			<b>82.883.250,00</b>	<b>94.856.125,00</b>
		<b>TOTAL PASIVA LANCAR</b>	<b>4.072.760.936,60</b>	<b>5.805.782.378,60</b>
		<b>Pasiva Jangka Panjang</b>		
2.1.16	2323	Pinjaman Pembiayaan LPDB		
2.1.17	2324	Pinjaman Pembiayaan Bank Syariah Mandiri		
		<b>Total Pasiva Jangka Panjang</b>		
2.1.19		<b>Equity/Ouners Equity</b>		
	2328	Kas Besar Dan Kas Cabang (003) Karang Pucung	45.850.000,00	
2.1.20	2328	Simpan Pokok	101.250.000,00	-
2.1.21	2329	Simpan Wajib	182.452.170,60	176.250.000,00
2.1.22	2330	Simpan Penyertaan	103.128.200,00	140.718.200,00
2.1.23	2331	Simpan Calon Anggota	117.936.305,00	89.294.902,35
2.1.24	2332	Simpan Khusus	121.065.200,00	121.065.200,00
2.1.25	2333	Dana Cadangan Koprasi	56.452.524,48	99.891.584,61
2.1.26	2334	Dana Hibah Dan Resktrukturisasi Usaha	-	-
2.1.27	2335	SHU Tahun Lalu	-	-
2.1.27	2336	SHU Tahun Ini	160.378.645,75	65.962.834,16
		<b>TOTAL EQUITAS</b>	<b>888.603.045,83</b>	<b>901234.891,72</b>
		<b>TOTALPASIVA</b>	<b>4.961.363.982,43</b>	<b>6.707.017.270,32</b>

LAPORAN LABA RUGI  
BMT DANA MULYA SYARIAH  
PERIODE APRIL 2017<sup>71</sup>

NO REK		PENDAPATAN	DESEMBER 2016	APRIL 2017
1.1	4400	<b>PENDAPATAN OPRASIONAL</b>		
	4400.11	ADM Pembiayaan	74.829.437,89	22.040.692,47
	4400.12	Pendapatan Materai	-	-
	4400.13	Bagi Hasil Mudharabah	90.278.115,58	87.744.724,75
	4400.14	Margin Mudharabah	377.357.131,58	239.393.325,08
	4400.15	Bagi Hasil Musyarokah	39.311.200,00	17.868.983,32
	4400.16	Pendapatan Sewa Ijarah	2.650.000,00	806.305,02
	4400.17	Margin LPDB	-	-
	4400.18	MARGIN Pembiayaan Bank Syariah Mandiri	-	-
		<b>Jumlah pendapatan oprasional</b>	<b>584.425.884,47</b>	<b>367.854.030,64</b>
1.2	4500	<b>PENDAPATAN NON OPRASIONAL</b>		
	14510.01	Jasa Simpan Di Bank	7.057.343,75	1.768.335,94
	14510.02	Dam/ Keterlambatan Denda	-	-
	14510.03	Dam/Penalti Simpanan Berjangka	-	-
	14510.04	Tutup Rekening Simpanan	9.352.662,50	1.900.000,00
	14510.05	Administrasi Simpanan	83.800.000,00	23.380.000,00
	14510.06	Administrasi Transfer	82.288.775,00	28.980.000,00
	14510.99	Pendapatan Non Oprasional Lainnya	10.250.000,00	8.650.000,00
		<b>JUMLAH PENDAPATAN NON OPRASIONAL</b>	<b>192.748.781,25</b>	<b>64.678.335,94</b>

<sup>71</sup>Laporan Keuangan Periode 2017. Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 19:36. h . 3-5

		<b>JUMLAH PENDAPATAN</b>	<b>777.174.665,72</b>	<b>432.532.366,58</b>
--	--	------------------------------	-----------------------	-----------------------

NO REK		BIAYA	DESEMBER 2016	APRIL 2017
2.2	5600	<b>BIAYA ORGANISASI</b>		
	56.10.01	Administrasi Organisasi	-	-
	56.10.02	Biaya Rapat Pengurus/Karyawan	8.421.120,00	3.366.205,36
	56.10.03	Biaya Transport Dinas	6.057.000,00	3.561.750,00
	56.10.04	Biaya Diklat/ Pendidikan	4.125.00,00	3.405.000,00
	56.10.05	Jasa Pengurus	5.012.500,00	1.670.833,33
	56.10.06	Badan Pengawas	4.066.250,00	1.016.562,50
	56.10.07	Biaya Rapat Anggota (Rat)	11.572.312,50	12.850.146,00
	56.10.08	Biaya-Biaya dan Perskot	-	-
	56.10.99	Biaya Organisasi Lainnya	10.250.00,00	2.850.000,00
		<b>Jumlah Biaya Organisasi</b>	<b>49.504.182,50</b>	<b>28.720.497,19</b>
2.3	5700	<b>BIAYA OPRASIONAL</b>		
	5710.01	Basil Penyertaan Mudhorobah Berjangka	103.18.500,00	64.046.972,72
	5710.02	Bagi Hasil Pernyataan Mudhorobah	9.075.400,00	3.137.615,95
	5710.03	Basil Penyertaan Wadiah	23.486.076,73	10.484.519,04
	5710.04	Basil Pada Bank/LKU/BUMN/LPDB	-	
	5710.05	Biaya CPP	-	
	5710.06	Biaya Gaji Manager/Karyawan	301.629.360,00	153.200.000,00
	5710.07	Biaya Transfort/Karyawan BBM	11.250.000,00	3.785.650,00
	5710.08	Biaya Lembur	-	
	5710.09	Biaya Kosumsi Rutin	3.500.000,00	2.675.270,00
	5710.10	Biaya Listrik	4.822.500,00	3.215.000,00
	5710.11	Biaya Air Minum Mineral	1.589.000,00	794.500,00
	5710.12	Biaya Telpon dan Speedy	2.723.125,00	907.708,33
	5710.13	Biaya Koran	-	-
	5710.14	Biaya ATK	5.023.750,00	6.229.450,00
	5710.15	Biaya Barang Cetak	2.562.500,00	2.280.200,00
	5710.16	Biaya Matrai dan Administrasi	850.000,00	510.000,00

	5710.17	Biaya Fotocopy	1.112.500,00	1.990.262,50
	5710.18	Biaya Pemeliharaan Komputer	809.562,50	550.000,00
	5710.19	Biaya Pemeliharaan Kendaraan	2.875.000,00	1.685.000,00
	5710.20	Biaya Pemeliharaan Inventaris	881.875,00	1.575.000,00
	5710.21	Biaya Pemeliharaan Gedung dan Kantor	11.043.750,00	9.315.750,00
	5710.22	Biaya Akumulasi Peny. Gedung	-	
	5710.23	Biaya Perlengkapan Kantor	11.605.000,00	3.606.565,04
	5710.24	Biaya Akum. Peny. Inventaris	-	
	5710.25	Biaya Sewa Gedung	35.000.000,00	33.000.000,00
	5710.26	Biaya Akum. Pendirian	5.500.000,00	3.000.000,00
	5710.99	Biaya Oprasional Lainnya	3.355.716,25	4.657.425,00
		<b>Jumlah Biaya Oprasional</b>	<b>541.883.615,48</b>	<b>310.646.888,58</b>
2.4	5800	<b>BIAYA NON OPRASIONAL</b>		
	58.10.01	Biaya Promosi	6.375.000,00	11.258.900,00
	58.10.02	Sumbangan/Sosial	1.187.000,00	5.664.925,00
	58.10.03	Tunjangan Hari Raya	9.780.494,97	-
	58.10.04	Insentif Funding	2.318.850,00	6.165.219,25
	58.10.99	Biaya Non Oprasional Lainnya	5.746.377,20	4.113.102,40
		<b>JUMLAH BIAYA NON OPRASIONAL</b>	<b>25.408.221,99</b>	<b>27.202.146,65</b>
		<b>JUMLAH BIAYA</b>	<b>616.796.019,97</b>	<b>366.569.532,42</b>
		<b>LABA TAHUN INI</b>	<b>160.378.645,75</b>	<b>65.962.834,16</b>

LAPORAN BDR/NPF  
BMT DANA MULYA SYARIAH  
PERIODE APRIL 2017

BDR/NPF 2017 KONSOLIDASI<sup>72</sup>

BULANAN	LANCAR	KURANG LANCA R	DIRAGUKAN	MACE T	JUMLA H	BD R	KATE GORI
Januari	3.314.881. 544,78	20.447.9 65,57	16.260.3 68,96	7.545.8 00,00	3.359.135. 679,31	1,3 4%	SEHA T
Febuari	3.470.237. 897,28	30.607.9 18,58	23.965.1 78,16	11.121. 300,00	3.535.932. 294,01	1,8 9%	SEHA T
Maret	3.625.221. 198,51	72.768.4 32,02	16.423.0 63,16	7.621.3 00,00	3.722.033. 993,70	2,6 7%	CUKU PSEH AT
April	3.823.169. 123,43	52.182.0 54,34	29.083.0 41,91	13.496. 300,00	3.917.930. 519,68	2,4 8%	SEHA T
Jumlah	14.233.50 9.764,00	176.006. 370,52	85.731.6 52,18	39.784. 700,00	14.535.03 2.486,70	2,1 2%	SEHA T
Aperag e	3.558.377. 441,00	44.001.5 92,63	21.432.9 13,05	9.946.1 75,00	3.633.758. 121,67	2.0 9%	SEHA T

BDR/NPF 2017 KANTOR PUSAT

BULANAN	LANCA R	KURANG LANCA R	DIRAGUKAN	MACE T	JUMLA H	BD R	KATE GORI
Januari	1.980.641 .732,01	10.111. 518,97	9.487.92 5,29	5.432.9 76,00	2.005.674 .143,27	1,2 6%	SEHAT
Febuari	2.073.467 .243,62	15.135. 615,74	13.983.6 81,45	8.007.3 36,00	2.110.593 .776,81	1,7 9%	SEHAT
Maret	2.166.069 .666,11	43.260. 832,84	9.582.85 7,35	5.487.3 36,00	2.224.400 .692,30	2,6 9%	CUKU PSEHA T
April	2.284.343 .551,25	25.804. 025,87	16.696.9 54,95	9.717.3 36,00	2.336.834 .868,08	2,3 0%	SEHAT
Jumlah	<b>8.504.522 .083,99</b>	<b>94.311. 993,42</b>	<b>50.024.4 19,05</b>	<b>28.644. 984,00</b>	<b>8.677.503 .480,48</b>	<b>2,0 3%</b>	<b>SEHA T</b>
Aperag e	2.126.130 .521,00	23.577. 998,36	12506.1 04,76	7.161.2 46,00	2.169.375 .870,12	2,0 1%	SEHAT

<sup>72</sup>Laporan Keuangan Periode 2017. Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 19:36. h . 6



BDR/NPF 2016 KANTOR CABANG WAY PANJI

BULAN AN	LANCARR	KURANG LANCAR	DIRAGUKAN	MACE T	JUMLA H	BD R	KATE GORI
Januari	734.246.262,17	6798.948,55	4.775.670,36	1.207.328,00	747.028.209,08	1,71%	SEHAT
Febuari	768.657.694,25	10.177.132,93	7.038.572,82	1.779.408,00	787.652.808,00	2,41%	SEHAT
Maret	802.986.495,47	16.918.660,45	4.823.453,65	1.219.408,00	825.948.017,57	2,78%	SEHAT
April	846.831.960,84	17.350.533,07	8.541.689,41	2.159.408,00	874.883.591,32	3,21%	CUKUP SEHAT
<b>Jumlah</b>	<b>3.152.722.412,73</b>	<b>51.245.274,99</b>	<b>25.179.386,25</b>	<b>6.365.552,00</b>	<b>3.235.512.625,97</b>	<b>2,56%</b>	<b>CUKUP SEHAT</b>
Aperag e	788.180.603,18	12.811.318,75	6.294.846,56	1.591.388,00	808.878.156,49	2,53%	CUKUP SEHAT

BDR/NPF 2016 KANTOR CABANG SIDOMULYO

BULAN AN	LANCARR	KURANG LANCAR	DIRAGUKAN	MAC ET	JUMLA H	BD R	KATE GORI
Januari	453.144.307,17	2.971.089,40	1.518.718,46	830.038,00	458.464.153,03	1,16%	SEHAT
Febuari	474.381.520,56	4.447.330,57	2.238.347,64	1.223.343,00	482.290.541,77	1,64%	SEHAT
Maret	495.567.737,84	10.573.1253,17	1.533.941,10	838.343,00	508.513.248,11	2,55%	CUKUP SEHAT
April	522.627.219,17	7.582.052,50	2.716.356,11	1.484.593,00	534.410.220,78	2,20%	SEHAT
<b>Jumlah</b>	<b>1.945.720.784,74</b>	<b>25.573.725,64</b>	<b>8.007.336,31</b>	<b>4.376.317,00</b>	<b>1.983.678.163,69</b>	<b>1,91%</b>	<b>SEHAT</b>
Aperage	486.430.196,18	6.393.431,41	2.001.834,08	1.094.079,25	495.919.540,92	1,89%	SEHAT

BDR/NPF 2016 KANTOR CABANG KARANG PUCUNG<sup>73</sup>

BULAN	LANCAR	KURANG LANCAR	DIRAGUKAN	MAKNET	JUMLAH	BD R	KATEGORI
Januari	146.849.252,43	567.840,00	478.054,85	-	147.895.147,29	0,71%	SEHAT
Februari	153.731.538,85	849.981,90	704.576,24	-	155.286.096,99	1,00%	SEHAT
Maret	1650.597.299,09	2.020.779,36	482.838,06	-	163.100.916,51	1,54%	SEHAT
April	169.366.392,17	1.449.095,65	855.041,43	-	171.801.839,51	1,34%	SEHAT
<b>Jumlah</b>	<b>630.544.482,55</b>	<b>4.887.696,91</b>	<b>2.520.510,57</b>	<b>-</b>	<b>638.084.000,28</b>	<b>1,16%</b>	<b>SEHAT</b>
Aperag e	157.636.120,64	1.221.924,23	630.127,64	-	159.521.000,07	1,15%	SEHAT

**D. Praktik Kerja BMT Dana Mulya Syariah**

**1. Pelaksanaa Etos Kerja Karyawan BMT Dana Mulya Syariah**

Karyawan adalah seseorang yang memberikan jasa kepada perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balasan jasa berupa gaji dan kompensasi- kompensasi lainnya. Berpendapat atau memberikan jawaban kepada seseorang berkeritik dengan suatu hal yang dijalani dalam dunia pekerjaan kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Tabel 1.  
Data karyawan yang diberi *quesioner*.

No	Nama	Umur	Masakerja	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	Erina Yuni Lestari	22 Th	2 Th	P	Slta/ Smk
2	Ella Rizkiana	21 Th	3 Th	P	Diploma
3	Mahmudah Khoiriah	21 Th	3 Th	P	Sarjana
4	Widia Permata	18 Th	2 Th	P	Slta/ Smk

<sup>73</sup>Laporan Keuangan Periode 2017. Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 19:36. h .7

	Sari				
5	Nurlaela Magfiroh	20 Th	3 Th	P	Slta/ Smk
6	Yali Puji Astuti	29 Th	2 Th	P	Sarjana
7	Umi Salamah	22 Th	2 Th	P	Slta/ Smk
8	Siti Rohmah	25 Th	3 Th	P	Diploma
9	Lia Aprianti	23 Th	2 Th	P	Slta/ Smk
10	Dwi Setia Wati	24 Th	2 Th	P	Slta/ Smk
11	Yuli Komariah	29 Th	5 Th	P	Slta/ Smk
12	Wigi Widiawati	19 Th	2 Th	P	Slta/ Smk
13	Soleh Mubadillah	22 Th	2 Th	L	Slta/ Smk
14	Anita Apriani	31 Th	3 Th	P	Sarjana
15	Ahmad Syapudin	33 Th	3 Th	L	Sltp
16	Muhammad Sidiq	25 Th	3 Th	L	Sarjana
17	Dedi Efendi	20 th	2 th	L	Slta/ Smk
18	Wachdiat Ranggasuli	21 th	3 th	L	Slta/ Smk
19	Agus Anwar Wijaya	20 Th	2 Th	L	Slta/ Smk
20	M. Abdul Basir	20 Th	2 Th	L	Slta/ Smk

Sumber: *Quisioner BMT Dana Mulya Syariah Candipuro Kalianda Lampung Selatan, dicatat tanggal 24 maret 2017*

Bapak Baihaqi adalah salah satu pimpinan di BMT Dana Mulya Syariah ketika ditanya oleh penulis apakah sering memberi gaji di potong hutang dengan karyawan memiliki hutang beliau mengatakan bahwa sering menggunakan memberi gaji dipotong hutang pada karyawan yang berhutang, karena tidak adanya ketersediaan karyawan yang berhutang untuk membayar hutangnya atau selalu menunda dalam pembayaran hutang.

Karyawan yang setuju terhadap transaksi memberikan gaji dipotong hutang dengan karyawan memiliki hutang terdiri dari 7 karyawan dan yang tidak

setuju terdiri dari 13 karyawan. Di bawah ini disajikan beberapa pendapat karyawan mengenai transaksi memberikan gaji di potong hutang dalam angket (*quisioner*) yang penulis berikan antara lain :

- a. Erina Yuni Lestari, selaku salah satu karyawan BMT Dana Mulya Syariah. Dalam angket (*quisioner*) yang penulis bagikan ia mengatakan, bahwa ia tidak setuju terhadap transaksi pemberian gaji dipotong hutang dengan karyawan memiliki hutang. Menurut ia hutang bukan termasuk cara pembayaran hutang, sehingga tidak boleh menjadi pengganti uang yang telah dipinjam. Sehingga tindakan pimpinan ketika memberikan pemberian gaji dipotong hutang dengan karyawan memiliki hutang sebagai pembayaran hutang adalah tindakan memaksa yaitu tidak ada persetujuan tetapi hanya kebijakan pimpinan BMT Dana Mulya Syariah karena dari pada tidak ada yang membayar hutang . Ia juga mengatakan bahwa ia sering mendapatkan pemberian gaji dipotong hutang dari BMT Dana Mulya Syariah .<sup>74</sup>
- b. Menurut Agus Anwar Wijaya, selaku salah satu karyawan BMT Dana Mulya Syariah. Ia menjelaskan dalam angket (*quisioner*) yang penulis bagikan bahwa ia sering mendapatkan pemberian gaji di potong hutang ketika menerima gaji. Dalam hal ini Agus Anwar Wijaya selaku karyawan ia sangat tidak setuju dengan sistem transaksi pemberian gaji dipotong hutang yang dilakukan pada BMT

---

<sup>74</sup>*Quisioner* yang penulis bagikan kepada Erina Yuni Lestari, tanggal 24 maret 2017

Dana Mulya Syariah tersebut, karena gaji tidak sama dengan hutang (hutang ya hutang gaji ya gaji). Sehingga dalam hal ini uang yang diterima belum tentu sama nilainya dengan hutang yang ia hutangi. Sehingga ia tidak rela pemberian gaji dipotong hutang, dan tindakan pimpinan termasuk tindakan memaksa (tidak ada persetujuan) antara kedua belah pihak tetapi hanya kebijakan pimpinan saja karena takut hutang yang karyawan hutangi tidak di bayar.<sup>75</sup>

- c. Menurut Dedi Efendi, selaku salah satu karyawan BMT Dana Mulya Syariah. Ia menjelaskan dalam angket (*quisioner*) yang penulis bagikan bahwa ia sangat tidak setuju dalam transaksi pemberian gaji dipotong hutang. Karena alasannya dalam ketenaga kerjaan upah ketika gaji atau upah itu harus berbentuk dengan upah bukan berbentuk dengan pembayaran hutang, yang secara tidak langsung adanya unsur pemaksaan dari pihak pimpinan BMT Dana Mulya Syariah sehingga akan mengurangi suatu faedah transaksi tersebut.<sup>76</sup>
- d. Menurut Yuli Komariah, selaku salah satu karyawan BMT Dana Mulya Syariah. Ia mengatakan bahwa ia sangat tidak setuju dan tidak rela, karena transaksi tersebut menyebabkan ketidakadilan pihak pekerja yaitu karyawan karena gaji atau upah dianggap lebih dibutuhkan akan tetapi hutang juga harus dibayar. Sehingga tindakan perusahaan termasuk tindakan memaksa (tidak ada persetujuan)

---

<sup>75</sup> *Qusioner* yang penulis bagikan kepada Agus Anwar Wijaya, tanggal 24 maret 2017

<sup>76</sup> *Qusioner* yang penulis bagikan kepada Dedi Efendi, tanggal 24 maret 2017

tetapi hanya kebijakan BMT Dana Mulya Syariah saja dari pada tidak adanya pembayaran hutang.<sup>77</sup>

- e. Menurut Soleh Mubadillah, selaku salah satu karyawan BMT Dana Mulya Syariah. Dalam angket (*quisioner*) yang penulis bagikan bahwa ia tidak setuju terhadap sistem pemberian gaji dipotong hutang BMT Dana Mulya Syariah, karena gaji yang diharapkan lebih lebih dari itu karena kebutuhan lebih banyak dalam rumah tangganya walaupun nilainya kecil dan masih bisa dipergunakan untuk keperluan lainnya. Sehingga ia memberikan tanggapan pemberian gaji dipotong hutang dengan ragu-ragu, karena ia menyatakan rela dan tidak rela dari pada tidak adanya pembayaran hutang dengan gaji atau upah yang akan ia terima walaupun ia tidak setuju gaji menjadi alat pembayaran hutang.<sup>78</sup>
- f. Siyti Rohmah, Ela Rizkina, Muhammad Khoiriah, Widia Permata Sari, Yeli Puji Astuti, Lia Aprianti, Dwi Setiawati, Wigi Widianti, Anita Afianti, Nurlela Marfiroh, Umu Salamah, Dan Ahmad Sayfudin, menurut mereka, selaku karyawan BMT Dana Mulya Syariah dalam angket (*quisioner*) yang penulis bagikan bahwa mereka sependapat tentang pemberian gaji di potong hutang. Dimana mereka sangat setuju dengan sistem pemberian gaji dipotong hutang, karena alasannya terkadang perusahaan tidak mempunyai cara lain

---

<sup>77</sup> *Qusioner* yang penulis bagikan kepada Yuli Komariah, tanggal 26 maret 2017

<sup>78</sup> *Qusioner* yang penulis bagikan kepada Soleh Mubadillah tanggal 26 maret 2017



untuk menagih hutang karyawan. Maka dari itu perusahaan memberikan gaji dipotong hutang.

Sehingga tindakan perusahaan ketika memberikan gaji dipotong hutang adalah tidak memaksa karyawan yaitu ada persetujuan. Alasannya dari pada tidak ada pembayaran hutang, sehingga mereka rela gajinya dipotong dengan hutang yang mereka pinjam diperusahaan agar hutangnya tertutupi dan lunas.<sup>79</sup>

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pada BMT Dana Mulya Syariah**

Menurut Bapak Baihaqi, salah satu pimpinan BMT Dana Mulya Syariah bahwa ia sudah 2 Tahun menjabat di BMT Dana Mulya Syariah dan ia sudah lama memberikan gaji karyawan sebagai upah karyawan selama berkerja di BMT Dana Mulya Syariah. Beliau menyebutkan bahwa alasan memberi gaji dipotong hutang karena jika diminta selalu banyak alasan untuk membayarnya atau kabur meninggalkan hutang di BMT Dana Mulya Syariah, kemudian takut sipemilik hutang atau karyawan yang memiliki hutang tidak dapat membayar hutang tersebut.<sup>80</sup>

Gaji karyawan untuk manajer Rp.3.500.000,00 per bulan, untuk supervisor Rp.2.500.000,00 per bulan, kalau untuk teller, marketing dan lainnya Rp.1.300.000,00 gaji itu yang banyak fee nya atau bonus kerja. Jadi disetiap

---

<sup>79</sup> *Qusioner* yang penulis bagikan kepada M. Abdul Basir dkk, tanggal 26 maret 2017

<sup>80</sup> *Wawancara* dengan Baihaqi, pimpinan BMT Dana Mulya Syariah, tanggal 26 maret 2017

karyawan diposisi yang sama bisa beda-beda gajinya tergantung pencapaian targetnya. Mekanisme kasbon potong gaji kalau pembiayaan juga dicicil pakai gaji langsung dipotong gaji, karena hutang adalah kewajiban sedangkan gaji adalah hak karyawan jadi kewajibannya dulu yang didahului dipenuhi baru hak karyawan.

Pimpinan BMT Dana Mulya Syariah memotong gaji karena hutang, hal ini lebih mudah dan praktis dari pada tidak adanya pembayaran hutang sehingga pimpinan BMT Dana Mulya Syariah mewanti-wanti pemotongan gaji dengan pembayaran hutang.<sup>81</sup> Tetapi bila ada karyawan bisa dipercaya membayar hutang setelah gaji pasti akan selalu diberi gaji utuh setiap bulan. Jika ada karyawan yang tidak bisa dipercaya maka pemberian gaji tidak utuh setiap bulannya apabila hutang tersebut belum lunas. Beliau juga mengatakan pemberian gaji bagi karyawan yang tidak memiliki hutang Rp. 1.800 pasti selalu di berikan dalam bentuk utuh tidak ada potongan sedikitpun.

Gaji di potong hutang sudah menjadi kebiasaan atau tradisi di BMT Dana Mulya Syariah. Alasan yang paling sering diungkapkan oleh pimpinan ketika ditanya mengapa menggunakan gaji dibayar hutang sebagai alat jaminan hutang dibayar ialah karena tidak adanya ketersediaan pemilik hutang untung membayar hutangnya.<sup>82</sup>

Hal ini jika ditanya apakah adanya kesepakatan antara pemberi hutang dengan yang berhutang, pemberi hutang pasti hanya menjawab mau tidak mau

---

<sup>81</sup>Wawancara dengan Baihaqi, pimpinan BMT Dana Mulya Syariah, tanggal 26 maret 2017

<sup>82</sup>Wawancara dengan Dedi Efendi, pimpinan BMT Dana Mulya Syariah, tanggal 26 maret 2017

dari pada tidak dibayar hutangnya karena pihak pimpinan BMT Dana Mulya Syariah telah kecewa atas kejadian sebelumnya.<sup>83</sup> Sehingga transaksi ini tidak adanya kesepakatan antara pemberi hutang dan yang berhutang, tetapi hanya kebijakan dari pihak pemberi hutang karena mau tidak mau dari pada tidak adanya yang membayar hutang. Sehingga hal ini menyebabkan pihak berhutang yaitu khususnya karyawan, harus mau tidak mau serta ikhlas tidak ikhlas wajib menerima pemotongan gaji dengan cara membayar hutang agar hutang tersebut lunas.



---

<sup>83</sup>Wawancara dengan Baihaqi, pimpinan BMT Dana Mulya Syariah, tanggal 26 maret 2017

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

#### **C. Etos Kerja Karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan**

Persyaratan penting yang perlu dimiliki oleh Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (selanjutnya disebut KSPPS) dan Unit Jasa Keuangan Syariah Koperasi (selanjutnya disebut UJKS Koperasi) sebagai lembaga keuangan ialah harus menjaga kredibilitas atau kepercayaan dari anggota pada khususnya dan atau masyarakat luas pada umumnya. Namun demikian untuk melaksanakan perannya sebagai lembaga keuangan, BMT Dana Mulya Syariah masih dihadapkan pada berbagai kendala yang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Belum adanya kesamaan sistem dan prosedur dalam operasional manajemen kelembagaan, manajemen usaha dan manajemen keuangan.
2. Belum adanya standar sistem dan prosedur dalam operasional manajemen kelembagaan, manajemen usaha dan manajemen keuangan.

Setiap karyawan akan berkerja secara aman dan bersih. Mereka akan menerima kompensasi yang wajar dan cukup. Mereka diberikan uang, peluang untuk mengembangkan keahlian mereka. Mereka bebas memberikan saran, kritik, dan uneg-uneg.

Para karyawan berkerja sama melaksanakan tugas dalam bekerja, para karyawan selalu kompak dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan

dengan baik. Perusahaan menekankan kepada setiap karyawan menjaga kebersihan lingkungan bekerja supaya nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Jika lingkungan dalam bekerja tidak bersih maka yang bekerja tidak nyaman dalam melaksanakan tugas kerjanya.

Para karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja, mereka tidak menia-nyiakan waktu untuk hal yang tidak penting. Mereka juga selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan, jika mereka bekerja seperti ini maka mereka akan saling menguntungkan satu sama lain dalam bekerja, para karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan, mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, kedisiplinan para karyawan dalam bekerja akan membuat lebih baik perusahaan tempat mereka bekerja.

Pelayanan para karyawan BMT Dana Mulya Syariahi Desa Candipuro Lampung Selatan, selalu ramah dalam melayani nasabah yang ingin melakukan simpan pinjam pada BMT Dana Mulya Syariah, dalam bekerja mereka saling bantu jika salah satu karyawan merasakan kesulitan dalam bekerja, atau tidak menguasai dalam hal itu.

Namun, dalam hal pemberian gaji karyawan tidak sesuai dengan akad awal yang disepakati kedua belah pihak, dan seharusnya gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan harus sesuai karena tenaga kerja yang mereka lakukan sesuai dengan apa yang mereka dapatkan, para karyawan sudah bekerja bersungguh-sungguh dalam bekerja agar dapat mendapatkan hasil yang

memuaskan akan tepai hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Dalam penerimaan gaji mereka, bagi yang mempunyai hutang dalam perusahaan (kas bon) langsung dipotong dengan gaji. Karena, dalam BMT Dana Mulya Syariah mereka memotong gaji karyawan langsung.

Bukan hanya itu, pimpinan perusahaan selalu membeda-bedakan antara satu pihak dengan pihak lain. Seharusnya pimpinan perusahaan tidak boleh membeda-bedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya karena kita bekerja sama dalam satu tim. Pihak perusahaan harus bisa merangkul semua karyawannya tanpa membeda-bedakan. Dan hal ini bisa mengakibatkan hal yang tidak baik bagi karyawan lainnya dan berdampak pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka menurut penulis BMT Dana Mulya Syariah perlu memiliki Pedoman Standar Operasional Prosedur Usaha Jasa Keuangan Syariah. Diharapkan Pedoman Standar Operasional Prosedur tersebut dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pengelolaan usaha jasa keuangan syariah oleh Koperasi, sehingga usaha jasa keuangan syariah pada BMT Dana Mulya Syariah dapat ditangani secara profesional.

#### **D. Etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan sudah sesuai dengan prinsip Hukum Ekonomi Islam**

Etos kerja muslim sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.



Dengan demikian etos kerja islami dapat dirumuskan sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain.

Bagi seorang muslim bekerja adalah suatu upaya yang dilakukan secara sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan aset yang dimilikinya baik berupa pikiran maupun tenaga yang harus memakmurkan bumi Allah dan harus menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).

Cara kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan yang disebutkan diatas, sudah mengikuti prinsip syariah, para karyawan selalu menghargai waktu dalam berkerja, mereka tidak menyia-nyikan waktu untuk hal yang tidak penting. Mereka juga selalu berusaha berkerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan, para karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan, mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, kedisiplinan para karyawan dalam berkerja akan membuat lebih baik perusahaan tempat mereka berkerja.

Namun, dalam penerimaan gaji mereka, bagi yang mempunyai hutang dalam perusahaan (kas bon) langsung dipotong dengan gaji. Karena, dalam BMT Dana Mulya Syariah mereka memotong gaji karyawan langsung. Dalam hukum ekonomi Islam hal itu tidak dibolehkan karena upah harus dibayar dengan upah hutang harus dibayar dengan hutang.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut pendapat penulis, meskipun para karyawan mempunyai hutang dengan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan harus membayar gaji karyawan terlebih dahulu kemudian karyawan yang mempunyai sangkutan atau hutang pada pihak perusahaan maka ia akan membayarnya setelah gaji diterima utuh oleh para karyawan.

Selain itu, sikap pimpinan perusahaan yang selalu membeda-bedakan antara satu pihak dengan pihak lain bisa berdampak buruk. Dampak dari membanding-bandingkan antara satu dengan yang lain, maka akan terjadi perselisihan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan perusahaan. Mereka tidak saling menghargai antara satu dengan yang lain, seharusnya mereka saling menghargai menghormati dan memperlakukan setiap karyawan sebagai orang-orang penting.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di BMT Dana Mulya Syariah Di Desa Candipuro Lampung Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah Di Desa Candipuro Lampung Selatan diantaranya:
  - a. Bekerja sama melaksanakan tugas, selalu kompak dalam bekerja, menjaga kebersihan lingkungan bekerja, selalu menghargai waktu, berusaha bekerja lebih keras, mempunyai sikap disiplin yang tinggi, ramah dalam melayani nasabah, dan saling bantu jika karyawan merasakan kesulitan dalam bekerja.
  - b. Pemberian gaji karyawan tidak sesuai dengan akad awal yang disepakati kedua belah pihak, bagi yang mempunyai hutang pada perusahaan langsung dipotong dengan gaji. Karena, dalam BMT Dana Mulya Syariah mereka memotong gaji karyawan langsung.
  - c. Pimpinan perusahaan selalu membeda-bedakan antara satu pihak dengan pihak lain.
2. Cara kerja karyawan BMT Dana Mulya Syariah di Desa Candipuro Lampung Selatan yang disebutkan diatas:
  - a. Sudah mengikuti perinsip syariah.

- b. Namun, dalam penerimaan gaji, dalam hukum ekonomi Islam hal itu tidak dibolehkan karena upah harus dibayar dengan upah hutang harus dibayar dengan hutang. Meskipun para karyawan mempunyai hutang dengan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan harus membayar gaji karyawan terlebih dahulu kemudian karyawan yang mempunyai hutang akan membayarnya setelah gaji diterima oleh para karyawan.
- c. Selain itu, sikap pimpinan perusahaan yang selalu membedakan antara satu pihak dengan pihak lain bisa berdampak terjadinya perselisihan antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan perusahaan. Mereka tidak saling menghargai antara satu dengan yang lain.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN  
LAMPUNG

## **B. Saran**

1. Kepada perusahaan sekiranya dapat dikembangkan lagi menyangkut etos kerja agar karyawan lebih lagi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, lebih diperhatikan lagi disiplin kerja yang ada sehingga karyawan selalu patuh dan taat kepada peraturan-peraturan perusahaan.
2. Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, sebab dalam penelitian ini peneliti lebih menekankan etos kerja islami dengan menggunakan teori Ahmad Janan Asifudin maka penelitian selanjutnya dapat mengembangkan etos kerja islami dengan menggunakan teori yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'andan Terjemah*, (Jawa Barat : Syaamil Qur'an, 2012);

Abdul munir mulkhan, *Idiologisasi gerakan dakwah*. (Jakarta: sipress, 1996);

Ahmad Janan Syarifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Perss:2004);

Ahmad, Mustaq.. *Etika Bisnis Dalam Islam*. (Jakarta : Pustaka Al-Kautsar 2001);

Andri Soemitra, *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2009);

Asifudin, Ahmad.. *Etos Kerja Islami*. (Yogyakarta : UII Press 2006);

Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2015);

Data Berasal Dari Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36;

*Departemen Penidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002);

Dessy Anwar, *kamus lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amelia, 2005);

Hamzah Ya'Qub, *Etos Kerja Islami , petunjuk pekerjaan yang halal dan haram dalam Syari''at Islam*, (Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992);

Harjanto Saputro, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 30 maret 2014;

Khoiruddin, *Etika Bisnis dalam Islam*, Cet ke III (Bandar Lampung: Pusat Penerbitan dan Penerbiten LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015);

Laporan Keuangan Periode 2017. Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 19:36;

Mabyarto DKK, *Etos kerja dan khesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media, 1991);

Mochtar Buchori, *Spektrum problematika pendidikan di Indonesia*, (Yogyakarta : PT. Tiara Wacana Yogyakarta, 1994 );

Mustopa Edwin Nasutyon Dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2007);

Panji Anoraga, *Psikologi kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992);

Prajudi Atmosudirdjo, *Pengambilan Keputusan*, (Jakarta: Ghalia Indah, 1982);

Pusat Pengembangan dan Pengkajian Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Press. 2009);

*Qusioner* yang penulis bagikan kepada Agus Anwar Wijaya, tanggal 24 maret 2017;

*Qusioner* yang penulis bagikan kepada Dedi Efendi, tanggal 24 maret 2017;

*Qusioner* yang penulis bagikan kepada Erina Yuni Lestari, tanggal 24 maret 2017;

*Qusioner* yang penulis bagikan kepada M. Abdul Basir dkk, tanggal 26 maret 2017;



*Qusioner* yang penulis bagikan kepada Soleh Mubadillah tanggal 26 maret 2017;

*Qusioner* yang penulis bagikan kepada Yuli Komariah, tanggal 26 maret 2017;

Ridwansyah, *Mengenal Istilah-Istilah Dalam Perbangkan Syariah.* (AURA: Anugrah Utama Raharja 2012);

Saifulloh Saifulloh, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Juni 2010;

Serijati, dkk, *Etika Memmbangun Masyarakat Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu: 2006);

Standar Operasional Prosedur Kspps Baitulmaal Wa Tamwil Dana Mulya Syariah Pada Tanggal 13 Maret 2018 jam 09:36;

Susisdi AS, *Metodelogi Penelitian* (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015);

Sutrisno Hadi, *Metode Research*, Jilid Satu (Yogyakarta: Yayasan Penerbit, Fakultas Psikologi UGM, 1981);

Taliziduhu Nadraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 1999 );

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Gema insani, 2004);

\_\_\_\_\_, *Etos kerja pribadi muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bakti wakaf 1995);

Wawancara dengan Baihaqi, pimpinan BMT Dana Mulya Syariah, tanggal 26 maret 2017;

Wawancara dengan Dedi Efendi, pimpinan BMT Dana Mulya Syariah, tanggal 26 maret 2017;

Yusuf Qordhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta, Gama Insani Press : 1997);

