

PENERAPAN ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PAREPARE

Muhammad Satar

IAIN Parepare

muhammadsatar@iainpare.ac.id

Abstract

Superior human resources and have a good work ethic can be influenced from the educational background and work experience possessed by the individual because the work ethic cannot be separated from the quality of the human resources themselves. Increasing the quality of employees can be achieved if there is an even and quality education, accompanied by an increase and expansion of education, expertise and skills so that the activities and productivity of employees as economic actors increases. In daily life as Muslims, in addition to being ordered to worship, God commands to work. In the Qur'an and the Hadith it is clear about good work and how we obtain sustenance in a way that is acceptable to Allah SWT. Discipline is one of the important factors in improving the quality of the work ethic, therefore discipline in employees must be increased every day.

Kata Kunci: performance, sharia stock mutual funds, conventional stock mutual funds

Abstrak

Research on discussing the performance between conventional stock mutual funds and Islamic stock mutual funds, where fundamental fundamentals have differences. The purpose of this study is to provide information to prospective investors about better research results between conventional stock mutual funds and Islamic stock mutual funds. This type of research is quantitative descriptive. The focus of this study discusses three research methods, namely the Sharpe, Treynor, and Jensen methods. Sampling is used using the purposive sampling method. The population used was 208 mutual funds. And 66 mutual funds. The research sample used 7 conventional mutual funds and 7 Islamic stock mutual funds. Sources of data in this study using secondary data. The results of this study get conventional stock mutual funds superior Islamic stock mutual funds

Kata Kunci: kinerja, reksadana saham syariah, reksadana saham konvensional.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi. Dalam kehidupan sehari-hari sebagai umat Islam selain diperintahkan untuk beribadah Allah memerintahkan untuk bekerja (berusaha). Di dalam Al-Qur'an dan Hadist sudah jelas tentang pekerjaan yang baik dan bagaimana kita memperoleh rezeki dengan cara yang diridhai Allah SWT. Masalah kedisiplinan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas etos kerja, maka dari itu kedisiplinan pada karyawan harus lebih ditingkatkan setiap harinya.

Kata kunci: Etos kerja; Produktivitas; Kedisiplinan

Pendahuluan

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.

Etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakikat bekerja. Dalam Islam, iman banyak dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain, kerja yang merupakan bagian dari amal tak lepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi.

Dalam kehidupan sehari-hari sebagai umat Islam selain diperintahkan untuk beribadah Allah memerintahkan untuk bekerja (berusaha). Di dalam Al-Qur'an dan Hadist sudah jelas tentang pekerjaan yang baik dan bagaimana kita memperoleh rezeki dengan cara yang diridhai Allah SWT. Hal ini sangat penting sekali dibahas, karena semua orang dunia ini pasti membutuhkan makanan, sandang maupun papan. Disini pasti manusia berlomba-lomba atau memenuhi kebutuhannya tersebut dengan bekerja untuk mendapatkan yang diinginkan sehingga kita juga harus tahu, bahwa semua yang kita dapatkan semuanya dari Allah SWT dan itu semua hanya titipan Allah SWT semata.

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Rasulullah SAW bersabda: "bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya, dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok."

Dalam ungkapan lain dikatakan juga, "Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukmin yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja." Dalam situasi globalisasi saat ini, kita dituntut untuk menunjukkan etos kerja yang tidak hanya rajin, gigih, setia, akan tetapi senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai Islami yang tentunya tidak boleh melampaui rel-rel yang telah ditetapkan al-Qur'an dan as-Sunnah..

Kajian Pustaka

Pengertian Etos Kerja

Pengertian etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok. Etos ini juga bisa diartikan ialah sebagai **thumuhat** yang berkehendak atau juga berkemauan yang dilengkapi dengan semangat yang tinggi guna mencapai cita-cita yang positif. Adapun pandangan Sinamo J tentang etos kerja yaitu, suatu konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau juga kelompok ialah sebagai baik dan juga benar yang diwujudkan dengan melalui perilaku kerja mereka dengan secara khas.

K.H. Toto Tasmara mengatakan bahwa Etos kerja merupakan sebuah totalitas kepribadian dirinya dan juga cara bagaimana mengekspresikan, memandang, meyakini serta juga memberikan makna terhadap sesuatu hal, yang mendorong dirinya untuk bertindak serta juga meraih amal yang optimal. Dan Webber dalam Suseno juga mengatakan merupakan suatu keyakinan yang memiliki fungsi ialah sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau juga sebuah lembaga.

Dengan demikian, etos kerja dapat diartikan sebuah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Di dalam sebuah pekerjaan tentunya dibutuhkan semangat yang tinggi, dan hal ini memang harus dimiliki oleh semua karyawan. Dalam sisi pekerjaan tentunya kita pun membutuhkan yang namanya kerja keras dan

juga sikap loyal, agar nantinya bisa tercipta sikap yang tinggi sebagai karyawan nantinya.

Karakteristik Etos Kerja

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

a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal ialah aspek yang berhubungan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau menjelaskan bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal ini mencakup kebiasaan, sikap, cara, penampilan serta perilaku yang ada pada individu saat berada disekitar orang lain juga mempengaruhi bagaimana individu tersebut berinteraksi dengan orang lain.

Beberapa hal yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah mencakup karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik serta dapat memberikan kontribusi dalam kinerja kerja seseorang. Menurut Petty, ada beberapa sifat yang bisa menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu sopan, loyal, kerja keras, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, sabar, menolong, disenangi, tekun, rapi, apresiatif, rendah hati, emosi yang stabil, dan berkemauan keras.

b. Inisiatif

Inisiatif ialah karakteristik yang mampu menjembatani seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya serta tidak langsung merasa puas dengan kinerjanya yang biasa. Aspek ini sangat sering dihubungkan dengan situasi di lingkungan kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang kurang, kehilangan kesempatan sebab tidak dimanfaatkan dengan baik serta kehilangan pekerjaan, bisa muncul apabila individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Menurut Petty ada beberapa sifat yang mampu menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu cerdik, produktif, akurat, teliti, memiliki ide, berinisiatif, ambisius, efisien, mandiri, efektif, antusias, gigih, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek yang berkaitan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja serta merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melaksanakan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan mampu memuaskan harapan paling rendah perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan seperti melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini ialah salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Paling tidak ada beberapa hal yang mampu menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan menurut Petty, yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, jujur, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, dan tepat waktu.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga, 2001), yaitu:

- 1) Agama. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-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 sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang 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 atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

- 4) Kondisi Lingkungan/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 bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
- 5) Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.
- 6) Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
- 7) Motivasi Intrinsik Individu. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi

kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Aspek Pengukuran dalam Etos Kerja

1. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja
2. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.
3. Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

Etos Kerja Islam

a. Pengertian etos kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, etos

adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan social, sehingga dimana seseorang tinggal sangat mempengaruhi dalam membentuk pandangan hidup yang menjadi bekal dalam menjalani kehidupannya.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau berkaitan dengan nilai baik buruk (moral) sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dengan demikian etos menyangkut semangat hidup, termasuk semangat bekerja, menuntut ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan agar dapat membangun kehidupan yang lebih baik dimasa depan. Manusia tidak dapat memperbaiki hidupnya tanpa semangat kerja, pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang pekerjaan yang ditangani.

Setiap pekerja terutama yang beragama Islam harus dapat menumbuhkan etos kerja secara islami karena pekerjaan yang ditekuninya bernilai ibadah, termasuk didalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu seleksi terhadap pekerjaan adalah suatu keharusan. Jangan sampai kita terlena dengan hasil yang banyak padahal pekerjaan tersebut salah satu yang dilarang oleh agama. Karena terdapat nilai spiritual yang penting dalam islam yang tidak ternilai harganya yaitu keberkahan.

Banyak orang yang memiliki harta berlimpah namun keluarganya berantakan sehingga hidupnya bahagia karena harta. Ada juga orang yang hidup pas-pasan namun bahagia. Begitulah hidup janganlah kita mengejar keuntungan semata demi kebahagiaan dunia yang fana. Terdapat beberapa konsep etos kerja Islam yang dapat kitajadikan pedoman menjalani suatu pekerjaan dalam Al Quran dan hadis :

b. 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 ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya

untuk terus menerus memperbaiki diri. Beberapa ciri etos kerja antara lain :

Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank berasal dari kata bangue (bahasa Perancis) dan dari kata banco (bahasa Italia) yang berarti peti / lemari atau bangku. Peti/ lemari dan bangku menjelaskan fungsi dasar dari bank komersial, yaitu: pertama, menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman (safe keeping function), kedua, menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (transaction function). Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang.

Pengertian bank syariah atau bank Islam dalam bukunya Edy Wibowo adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Bank ini tata cara beroperasinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Quran dan hadits. Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam maksudnya adalah bank yang dalam beroperasinya itu mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam.

Dalam tata cara bermuamalah itu dijauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba, untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan atau praktik-praktik usaha yang dilakukan di zaman Rasulullah atau bentuk-bentuk usaha yang telah ada sebelumnya, tetapi tidak dilarang oleh beliau. Sedangkan menurut Sutan Remy Shahdeiny Bank Syariah adalah lembaga yang berfungsi sebagai intermediasi yaitu mengerahkan dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan tanpa berdasarkan prinsip bunga, melainkan berdasarkan prinsip syariah.

Jadi, kesimpulannya bahwa bank syariah adalah bank yang operasionalnya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan sistem bagi hasil yang

berdasarkan ketentuan-ketentuan syariat Islam.

c. Prinsip-prinsip Bank Syariah

Prinsip dasar perbankan syariah berdasarkan pada Al-Quran dan Sunnah. Setelah dikaji lebih dalam Falsafah dasar beroperasinya bank syariah yang menjawab seluruh hubungan transaksinya berprinsip pada tiga hal yaitu efisiensi, keadilan, dan kebersamaan. Efisiensi mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk memperoleh keuntungan/margin sebesar mungkin. Keadilan mengacu pada hubungan yang tidak dicurangi, ikhlas, dengan persetujuan yang matang atas proporsi masukan dan keluarannya. Kebersamaan mengacu pada prinsip saling menawarkan bantuan dan nasihat untuk saling meningkatkan produktivitas.

Dalam mewujudkan arah kebijakan suatu perbankan yang sehat, kuat dan efisien, sejauh ini telah didukung oleh enam pilar dalam Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yaitu, struktur perbankan yang sehat, sistem pengaturan yang efektif, sistem pengawasan yang independen dan efektif, industri perbankan yang kuat, infrastruktur pendukung yang mencukupi, dan perlindungan konsumen.

Daya tahan perbankan syariah dari waktu ke waktu tidak pernah mengalami negative spread seperti bank konvensional pada masa krisis moneter dan konsistensi dalam menjalankan fungsi intermediasi karena keunggulan penerapan prinsip dasar kegiatan operasional yang melarang bunga (riba), tidak transparan (gharar), dan (maisir) spekulatif.

d. Dasar Hukum Bank Syariah

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Indonesia. Pengakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, Sedangkan secara yuridis empiris, bank syariah diberi kesempatan dan peluang yang baik untuk berkembang di seluruh wilayah Indonesia. Upaya intensif pendirian bank syariah di Indonesia dapat ditelusuri sejak tahun 1988, yaitu pada saat pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Oktober (Pakto) yang mengatur deregulasi industri perbankan di Indonesia, dan para ulama waktu itu telah berusaha mendirikan bank bebas bunga.

Hubungan yang bersifat akomodatif antara masyarakat muslim dengan pemerintah telah memunculkan lembaga keuangan (bank syariah) yang dapat melayani transaksi kegiatan dengan bebas bunga. Kehadiran bank syariah pada perkembangannya telah mendapat pengaturan dalam sistem perbankan nasional. Pada tahun 1990, terdapat rekomendasi dari MUI untuk mendirikan bank syariah, tahun 1992 dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan yang mengatur bunga dan bagi hasil.

Dikeluarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang mengatur bank beroperasi secara ganda (dual system bank), dikeluarkan UU No. 23 Tahun 1999 yang mengatur kebijakan moneter yang didasarkan prinsip syariah, kemudian dikeluarkan Peraturan Bank Indonesia tahun 2001 yang mengatur kelembagaan dan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah, dan pada tahun 2008 dikeluarkan UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah. Pengaturan (regulasi) perbankan syariah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum bagi stakeholder dan memberikan keyakinan kepada masyarakat luas dalam menggunakan produk dan jasa bank syariah.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif; ucapan atau tulisan dan perilaku yang diamati dari subjek itu sendiri.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini pada Bank Syariah Mandiri Parepare, populasi dalam penelitian ini sejumlah karyawan Bank Syariah Mandiri Parepare sebanyak 20 Karyawan

Teknik Pengumpulan Data

1) Pengamatan (Observasi)

Yakni, melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang teliti.

2) Wawancara (Interview)

Yakni melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan tersebut

Pembahasan

Pengertian Etos Kerja Islami

Etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok, etos ini juga bisa diartikan sebagai thumuhat yang berkehendak atau juga berkemauan yang dilengkapi dengan semangat yang tinggi guna mencapai cita-cita yang positif. Sedangkan, etos kerja islami menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan cara bekerja dan hakikat bekerja. Dalam Islam iman banyak dikaitkan dengan amal dan juga sebagai suatu amal saleh yang mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Bank syariah

Bank syariah adalah bank yang operasionalnya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan sistem bagi hasil yang berdasarkan ketentuan-ketentuan syariat Islam.

Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Parepare

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare, yang berlokasi di jalan Bau Massepe Kota Parepare. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana penerapan etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Parepare. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui metode observasi dan wawancara, observasi yang dilakukan peneliti secara langsung ke Bank Syariah Mandiri KC Parepare yang dilakukan pada bulan Februari hingga April tahun 2020. Sedangkan, wawancara dilakukan peneliti secara langsung kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Parepare.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare, maka didapatkan hasil dari tanggapan responden mengenai etos kerja Islami secara umum sudah baik, tetapi terdapat beberapa persoalan dalam etos kerja islami karyawan, yaitu

1. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja
2. Kurang koordinasi dengan bagian lain

Pada masalah kedisiplinan, terdapat beberapa karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare yang kurang disiplin terhadap waktu. Hal ini dapat dilihat dari sebagian karyawan yang masih sering datang terlambat. Sedangkan, masalah kurang koordinasi dengan bagian lain, terdapat beberapa karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare yang hanya fokus pada tugas mereka saja, tidak adanya waktu khusus untuk berkoordinasi ini juga merupakan persoalan yang sering muncul.

Dari masalah diatas maka, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa masalah kedisiplinan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas etos kerja. Maka dari itu kedisiplinan pada karyawan harus lebih ditingkatkan setiap harinya. Sedangkan, masalah kurang koordinasi dengan bagian lain adalah salah satu faktor penting untuk dapat saling memahami mengenai tugas-tugas bagian lain yang mereka kerjakan.

Selain dari beberapa persoalan diatas, Bank Mandiri Syariah KC. Parepare menerapkan kebijakan yang dilakukan dalam menghadapi persoalan yang ada, adapun kebijakan yang dilakukan, yaitu:

Absensi karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Parepare di pantau setiap hari. Akumulasi keterlambatan di hitung setiap bulan. Keterlambatan berpengaruh terhadap tunjangan uang makan karyawan. Bank Mandiri Syariah memberikan tunjangan uang makan sebagai pengganti makan siang dan langsung di masukkan ke rekening setiap karyawan pada akhir bulan. Kebijakan ini dilakukan untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Dengan di pantau absensi setiap hari, karyawan lebih bersemangat untuk datang lebih awal dan bekerja dengan lebih giat.

Selain dari kebijakan diatas, dalam meningkatkan etos kerja karyawan bank juga menerapkan kebijakan koordinasi dengan bagian lain, adapun kebijakan yang dilakukan, yaitu :Koordinasi Pagi Sebelum Jam 8 setiap hari, koordinasi pagi dilakukan dengan tujuan untuk memerikan motivasi kepada karyawan. Selain itu, bertujuan pula untuk berbagi masalah yang dihadapi oleh karyawan. Dan juga sebagai evaluasi kerja di hari sebelumnya. Koordinasi pagi juga bertujuan agar kebersamaan antar karyawan lebih

kompak. Bisa juga untuk berbagi informasi dari luar maupun berbagi berita terkini.

Selain dari beberapa masalah diatas, Bank Mandiri Syariah KC Parepare menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas karyawan Bank Mandiri Syariah KC. Parepare. Adapun strategi yang dimiliki Bank Mandiri Syariah KC. Parepare guna meningkatkan etos kerja Islami karyawannya adalah:

1. Memberi jeda bekerja kepada karyawan untuk melaksanakan shalat tepat pada waktunya.
2. Melaksanakan pengajian satu minggu sekali.
3. Memberi hadiah pada karyawan yang telah mencapai target.
4. Memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja lembur.
5. Memberikan reward kepada karyawan (tidak harus financial) yang berkinerja baik.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap penerapan etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta juga keyakinan seseorang atau juga sesuatu kelompok, etos ini juga bisa diartikan sebagai thumuhut yang berkehendak atau juga berkemauan yang dilengkapi dengan semangat yang tinggi guna mencapai cita-cita yang positif.
2. Etos kerja islami menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan cara bekerja dan hakikat bekerja. Dalam Islam iman banyak dikaitkan dengan amal dan juga sebagai suatu amal saleh yang mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.
3. Persoalan yang terjadi dalam pada karyawan kebanyakan muncul dari individu karyawan. Mulai dari kurangnya kedisiplinan yang dipengaruhi oleh intrinsik individu,

dan kurangnya koordinasi antar bagian yang lain yang menyebabkan karyawan kurang berkembang.

4. Kebijakan yang dilakukan Bank Syariah Mandiri untuk mengatasi kendala adalah mengupayakan kegiatan koordinasi setiap pagi bersama semua karyawan sebelum jam 8 pagi dan hal ini dilakukan setiap hari. Absensi keterlambatan di akumulasikan setiap akhir bulan dan berpengaruh terhadap tunjangan uang makan.

Daftar Pustaka

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

Priansa, Donni Juri & Garnida, Agus. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. Ecodemica.Vol. III No. 1, April 2015: 342-347

<http://febriazizah.blogspot.com/2014/09/malah-tentang-ertos-kerja.html>

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

Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.

<http://buddhaschool.blogspot.com/2011/10/membangun-ertos-kerja-buddhis.html#>