

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Dokumentasi foto wawancara





PEDOMAN WAWANCARA

NB: Pertanyaan di tujukan kepada Bapak Muhammad Ridwan seaku Manajer BMT Bina Ihsanul Fikri Jl. Rejowinangun Gedong Kuning Yogyakarta.

1. Apakah karyawan memahami makna ilmu perbankan syariah?
2. Bagaimana cara karyawan memahami makna ilmu itu tersebut?
3. Bagaimanakah pemahaman karyawan memahami produk yang ada di BMT BIF ini?
4. Bagaimana BMT ini mengatasi persaingan antar karyawan?
5. Bagaimana tanggapan Bapak terhadap persaingan karyawan, apakah berdampak positif atau tidak?
6. Bagaimanakah hubungan ibadah yang bersifat sacral dengan pekerjaan yang bersifat duniawi dalam ajaran islam?
7. Bagaimanakah menurut bapak memaknai pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu bentuk ibadah kepada Allah?
8. Bagaimanakah cara BMT ini mengelola SDM yang ada disini pak?
9. Bagaimana BMT ini meningkat kualitas kemampuan karyawan di masing-masing bagian?
10. Bagaimana cara BMT ini cara mengatasi professional dalam bekerja?
11. Bagaimanakah cara BMT ini membentuk disiplin atau tepat waktu dalam bekerja?
12. Bagaimanakah cara BMT ini menyatukan visi dan misi yang jauh kedepan?
13. Apakah kerjasama antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan BMT ini pak?
14. Bagaimana cara karyawan membentuk kemajuan BMT ini pak?
15. Bagaimana cara karyawan membentuk kemajuan BMT ini pak?
16. Apakah setiap pribadi karyawan BMT ini mempunyai sifat lapang dada dalam menerima masukan dari atasan atau karyawan lainnya?
17. Bagaimana cara BMT ini membentuk disiplin atau bertanggungjawab dalam bekerja?

Hasil wawancara dengan Bapak Ridwan, selaku manajer BMT Bina Ihsanul Fikri Gedong Kuning pada tanggal 09 Agustus 2018

1. Apakah karyawan memahami makna ilmu perbankan syariah?

Iya mungkin dari tahap awal masuk memang satu dua ada yang belum untuk system keuangan syariah. Tetapi dalam perjalanan karena sudah seleksi mau masuk seperti kita merekrut calon tenaga baru atau pegawai baru tu kita biasanya harus wajib mempunyai sertifikat ke BMT an. Jadi kita membuka kelas untuk dibuka pelatihan dasar ke BMT an selama tiga hari untuk mengenalkan pola-pola syariah yang akan dibawakan besok pada waktu bekerja di BMT Bina Ihsanul Fikri ini. Jadi untuk tahap awal memang pemahamannya disamakan bahwa pola syariah adalah pola yang di ridhoi oleh Allah SWT.

2. Bagaimana cara karyawan memahami makna ilmu itu tersebut?

Untuk memahami ilmu-ilmu tersebut memang di implementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Kalau di dalam di dunia kerja ya dengan menempatkan akad-akad yang sesuai dengan peruntukannya di sesuai betul gunanya untuk apa, akadnya apa. Itu didalam hal bekerja dan kehidupan sehari-hari otomatis karena bekerja di lembaga keuangan syariahnya di tuntut untuk melakukan hal yang sifatnya tu ke syariah dan juga menjalankan agama dengan sebenar-benarnya sepeerti itu.

3. Bagaimanakah pemahaman karyawan memahami produk yang ada di BMT BIF ini?

Pemahaman karyawan semua kita latih, kita edukasi untuk produk-produk yang ada baik itu dari satpam, CS, Teller, manajer dan semuanya itu kita jadikan sebagai marketer buat mengenalkan produk-produk yang mempunyai itu bisa menjawab.

4. Bagaimana BMT ini mengatasi persaingan antar karyawan?

Tapi kalau persaingan antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya kan hal yang biasa di satulembaga karena memang capaian yang diperoleh itu tidak sama, ada yang over, ada yang andro, kita sebagai manajemen ya mendorong untuk semua itu dalam persaingan yang sehat. Karena kalau tidak ada persaingankan mungkin gairah kesannya itu tidak semangat. Terus kita juga ada semacam pergeseran, rolling secara periodic di sebuah jabatan yang sama. Seumpama teller, pembuku di geser ke kantor satu kekantor yang lain itu untuk berkomptisi yang sehat.

5. Bagaimana tanggapan Bapak terhadap persaingan karyawan, apakah berdampak positif atau tidak?

Persaingan yang kita harapkan otomatis yang berdampak positif biar ada semacam iri kalau ada temannya itu untuk bisa, terus bisa itu yang bisa mengajarkan juga. Ini juga ada cara-caranya kan mengevaluasi kalau marketing itu trik-trik bagaimana yang di capai kalau bisa mencapai semacam market yang belum tercapai itu juga berusaha untuk mecapai target.

6. Bagaimanakah hubungan ibadah yang bersifat sacral dengan pekerjaan yang bersifat duniawi dalam ajaran islam?

Kalau di BMT Bina Ihsanul Fikri ini memang yang laki-laki itu diwajibkan untuk berjamaah di masjid, itu untuk laki-laki. Kalau untuk yang perempuan pada waktu jam istirahat itu khususnya di shalat dzuhur tutup rapat untuk melaksanakan shalat di musolla, terus setiap harinya kita juga diwajibkan mamajukan seluruh pengelola pegawai tu untuk membaca al-Quran di kantor. Ada semacam laporan membaca sampai surah apa dan surah apa gitu.

7. Bagaimanakah menurut bapak memaknai pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu bentuk ibadah kepada Allah?

Jadi semua orangkan mempunyai tanggung jawab, tanggung jawab kepada dirinya maupun kepada keluarganya. Jadi mereka harus mencari maknanya kalau yang laki-laki itu untuk menghidupi keluarga kalau itu diawali diniatkan untuk niat ibadah ya insyaallah itu bernilai ibadah. Jadi kita tekankan terus pada semuanya bahwa niat kerja di BIF adalah niat untuk ibadah, sedangkan seleri gaji itu dampak positif ya di dapat dari sebuah pekerjaan.

8. Bagaimanakah cara BMT ini mengelola SDM yang ada disini pak?

Mengelola SDM memang harus terus butuh kesabaran yang di berbagai orang dengan latar belakang yang berbeda-beda kita sama-sama kita teguhkan untuk bahwa kita itu mengelola lembaga keuangan yang mengurus kebijakan trust kepercayaannya sehingga dari situ kita memang ada beberapa aturan-aturan semacam kalau di kehidupan sehari-hari itu di kantor ada aturan budaya organisasi, umpama kaki kanan masuk, doa pembuka kerja, doa penutup kerja itu untuk membiasakan rutinitas-rutinitas. Terus istilahnya responsi tempati terhadap semua orang yang datang ke kantor maupun di kehidupans sehari-hari.

9. Bagaimana BMT ini meningkat kualitas kemampuan karyawan di masing-masing bagian?

Kalau untuk meningkatkan memang kita secara periodic mengadakan semacam pelatihan-pelatihan periodic juga mengadakan MABIT (Malam Bulan Iman dan Taqwa) jadi nginap disini (BMT) beberapa hari dan secara gantian. Nanti dari bulan ini kelompok si A dan bulan selanjutnya pun seperti itu juga. Tapi karena semuanya nanti tidak muat ruangnya, jadi nginap disini dan kita datangkan juga penceramah dari luar dan paginya berlanjut bekerja.

10. Bagaimana cara BMT ini cara mengatasi professional dalam bekerja?

Iya kita memang melakukan semacam pembandingan dengan lembaga lainnya. Seumpamanya dengan BMT lain yang sudah maju itu juga kita adakan kesana, untuk biar pekerjaan. Terus kita kelembaga keuangan yang sejenis itu juga lakukan bahwa bekerja ini harus memprofesional seperti ini dan seperti ini.

11. Bagaimanakah cara BMT ini membentuk disiplin atau tepat waktu dalam bekerja?

Kalau disini (BMT BIF) memang ada persensi kejujuran tiap masing-masing orang datang menulis sendiri, judulnya persensi kejujuran itu kalau datang jam berapa nulis. Konsekuensinya kalau terjadi keterlambatan dari jam yang di tentukan itu kena semacam zakat atau infaq dengan dipaksa. Jadi, tidak menerima uang konsumsi sehari itu dimasukkan ke Baitul Maal, jadi mereka sodakoh "konsekuensi datang terlambat" di masukkan ke Baitul Maal atau kepanti asuhan kita. Itu dari gaji karyawan tersebut potong gaji istilahnya, BMT tetap mengeluarkan tapi tidak diterimakan karyawan. Namun dialihkan ke Baitul Maal.

12. Bagaimanakah cara BMT ini menyatukan visi dan misi yang jauh kedepan?

Jadi disini ada semacam pelajaran ke BIF an, kalau di muhammadiyah kemuhammadiyah itu di paksa berulang-ulang terus sampai istilahnya ya mendarah daging itu tidak bisa dalam sekali tempo, ada pelatihan ideology.

13. Bagaimana caranya BMT ini membentuk kejujuran dalam bekerja?

Dari sisi masuk sudah terlihat untuk semacam kehadiran itu harus jujur, terus itu karena kita itu kan lembaga keuangan syariah trust kepercayaan murni. Karena, mendapat amanah yang dititipkan oleh anggota masyarakat untuk di kelola oleh BMT BIF itu akan dimintai pertanggungjawaban di dunia dan di akhirat. Di dunianya paling tidak kita harus mengadakan eratis tepat

waktu, dan untuk pengelolaan sudah di sadarkan bahwa kita akan di mintai pertanggung jawaban di dunia dan di akhirat.

14. Apakah kerjasama antar karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan BMT ini pak?

Iya otomatis, karena dengan kompak yang berat jadi ringan, yang ringan mudah terselesaikan sehingga capaian-capaian dan harapan-harapan, target-target itu bisa dicapai bersama.

15. Bagaimana cara karyawan membentuk kemajuan BMT ini pak?

Karyawan di samping ada semacam acuan-acuan, program-program dari apa yang telah di sepakati di tahun-tahun sebelumnya karyawan juga di kasih untuk porpinformasi ber inofasi untuk kemajuan lembaga ini.

16. Apakah setiap pribadi karyawan BMT ini mempunyai sifat lapang dada dalam menerima masukan dari atasan atau karyawan lainnya?

Iya diharapkan tiap personal yang ada di BIF seperti itu, kalau ada masalah ya terbuka, kalau memang masuk di BIF kan yang kita butuhkan adalah semacam segera untuk beradaptasi dan mengenal satu dengan yang lain. Kadangkan sifat manusia dalam satu kantor itu juga beda-beda.

17. Bagaimana cara BMT ini membentuk disiplin atau bertanggungjawab dalam bekerja?

Dari yang sejak masuk itu sudah ada semacam isian, acuan, terus kita juga sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang akan selalu di absen secara di panggil. Mana dan berapa yang harus datang itu juga biasanyakan kita satu DIY kan jauh-jauh. Nah itu kan di tuntutan ke disiplin seluruh karyawan.

LEMBARAN SURAT MENYURAT

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BMT BINA IHSANUL FIKRI (BIF)**

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK ETHIC TOWARDS EMPLOYEE
PERFORMANCE IN BMT BINA IHSANUL FIKRI (BIF)**

Nama: Intan Pertiwi

Dosen Pembimbing Skripsi: Rozikan, S.E.I., M.S.I

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl.Lingkar
Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183*

Email: intanpertiwi448@gmail.com

Rozikan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikri ini. Penelitian ini di karenakan dengan berkembangnya lembaga keuangan yang berbasis syariah yang membutuhkan karyawan yang mempunyai etos kerja Islami yang tinggi untuk itu di perlakukan mengenai pengaruh apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja Islami. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengambilan sampel karyawan yang akan di wawancarai kemudian hasil data dapat di deskripsikan dan di tarik kesimpulan hasilnya menunjukkan bahwa banyak pengaruh yang dapat mempengaruhi etos kerja Islami di BMT Bina Ihsanul Fikri ini pengaruh utamanya adalah pengaruh semangat spiritual.

Kata kunci: Pengaruh, Etos Kerja Islami, kinerja.

Abstract

The research aims at finding out any influence that can affect Islamic work ethic towards the employee performance in this research. It is because by the development of financial institutions based on sharia, they need employees who have high Islamic work ethic. Thus, it is important to discover what the influences that can affect Islamic work ethic are. This research used qualitative approach with sample taking from the employees interviewed. Then, the data result is described and concluded. The result showed that there are many influences that can affect Islamic work ethic in BMT Bina Ihsanul Fikri and the main influence is spiritual passion influence.

Keywords: Influence, Islamic Work Ethic, Performance

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam memajukan bangsa, termasuk dalam memajukan lembaga keuangan. Sumber daya manusia yang pantang menyerah, selalu semangat dalam menghadapi apapun, mempunyai jiwa pejuang dalam dirinya agar berjuang untuk memajukan bangsa. Selain memajukan bangsa sumber daya manusia juga harus memajukan lembaga keuangan, sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan luas, budi pekerti yang luhur berbadan sehat dan lain sebagainya. Semua ini demi memajukan bangsa dan lembaga keuangan.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dilakukan dengan kesungguhan guna mewujudkan prestasi

yang optimal. Kerja keras atau dengan kata lain yang dinamakan etos kerja merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata, semua orang perlu memiliki etos kerja yang tinggi, termasuk dengan para pekerja dandi Lembaga Keuangan Syariah dan salah satunya di BMT.

Dalam pengertian lain Akhlak atau etos dalam terminology Prof. Dr. Ahmad Amin, etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya. Permasalahan lain dalam meningkatkan produktivitas adalah tentang bagaimana cara menerapkan budaya kerja Islam. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Perkembangan BMT di Indonesia sendiri tidak dapat dilepaskan dari peran Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) dalam mendorong pendirian BMT Indonesia, sehingga banyak BMT yang didirikan salah satunya BMT Bina Ihsanul Fikri (Hasan, 2013:49-55).

BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah islam belum

mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna. Keprihatinan ini sangat mendorong niat BMT BIF untuk segera meralisasikan berdirinya KSPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan hukum no 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997 (bmt-bif.co.id).

Bagi beberapa BMT yang sumber daya manusianya awam akan pengetahuan dan pemahaman mengenai agama Islam setidaknya diharuskan menganut konsep etos kerja Islami agar sumber daya manusia tersebut mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan basis syariah. Keharusan BMT dalam menganut konsep etos kerja Islami akan memudahkan dalam pengoperasian berbagai kegiatan keuangan serta menghasilkan manfaat yang besar. Oleh karena itu seluruh BMT di Indonesia setidaknya wajib menganut konsep etos kerja Islami yang telah dijalankan BMT lain pada umumnya yang hingga kini telah membuktikan kesuksesannya.

Karena di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai suatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Budaya kerja sama halnya dengan budaya kerja yang islami.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan atau penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositive* digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan dengan *sampling purposive* (Sugiyono, 2010:14).

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yaitu data yang tidak menggunakan angka numeric dan pengukurannya. Jenis penelitian kualitatif maka di gunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan ke adaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta dan data yang tampak apa adanya.

Objek adalah tempat atau lokasi dalam penelitian sedangkan subjek adalah populasi yang telah ditargetkan atau sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Obyek dari penelitian ini adalah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dan subyek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta Gedong Kuning. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab dari kinerja karyawan. Faktor-faktor yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah etos kerja Islami.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:61).

Sampel adalah jumlah bagian dari jumlah karakteristik oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ketebatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang dapat dari dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2015 :62).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel tidak penuh atau setengah dari karyawan yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikri di Gedong Kuning.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

Data primer ini didapatkan langsung dari sumber utama, lapangan, atau obyek penelitian tanpa adanya perantara yang bisa melalui wawancara atau pengamatan langsung. Yang menjadi sumber utama dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Gedong Kuning.

Data sekunder penelitian didapatkan secara tidak langsung. Data ini biasanya digunakan melalui pustaka, buku, web, dan arsip, bacaan atau dokumentasi yang didapatkan dari obyek penelitian yang dimaksud.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian adalah guna memperoleh data. Beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

Observasi sering disebut juga sebagai metode pengamatan. Metode pengamatan adalah cara pengumpulan data dengan cara pencatatan secara cermat dan sistematis. Di penelitian ini akan melihat keadaan yang ada di sekitar BMT Bina Ihsanul Fikri.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden. Karena sifatnya “berhadapan-hadapan” maka memberikan kesan baik terhadap responden mutlak diperlakukan. Yang akan peneliti wawancarai adalah atasan/menejer dari BMT Bina Ihsanul Fikri di Gedong Kuning.

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang terbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan dan kebijakan.

Dalam mengecek valid tidaknya sebuah data maka dilakukan keabsahan data. Yang dimaksud dengan valid tidaknya sebuah data di sini adalah tidak adanya perbedaan atau temuan dalam penelitian antara kebenaran di lapangan dengan yang disampaikan oleh peneliti. Keabsahan data yang dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas terdapat beberapa jenis cara, tetapi dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara triangulasi data untuk menguji keabsahan data.

Pengujian triangulasi yang dipilih peneliti adalah triangulasi sumber. Cara pengujian triangulasi sumber adalah dengan cara mengecek data kepada sumber yang berbeda dengan teknik yang sama. Peneliti akan mengecek sumber data kepada responden dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2016:270).

Teknik analisis data merupakan proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan

dan dokumentasi. Untuk penelitian kualitatif analisis data dimulai dari sebelum penelitian, selama penelitian, dan sesudah penelitian. Berikut ini adalah teknis analisis data model Miles dan Huberman: (Sugiyono, 2016:244).

Mereduksi data berarti merangkum, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biar dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat narasi. Dalam mendisplaykan data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network*, (jejaring kerja) dan *chart*.

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Adapun dalam penarikan kesimpulan ini, peneliti akan memaparkan dalam sebuah konsep dari data-data yang peneliti dapatkan.

PEMBAHASAN

1. Penerapan etos kerja islami di BMT Bina Ihsanul Fikrri (BIF)

Penerapan BMT Bina Ihsanul Fikri untuk menjadikan para karyawannya memiliki etos kerja islami tidaklah mudah. Berbagai penerapan yang dilakukan yaitu dengan menitik beratkan pada bidang iman dan akhlak. Karena apabila keimanan dan akhlak atau etika seseorang telah tertanam dengan kuat atau sudah menyatu dengan kepribadian setiap individu, maka halnya ia akan memudahkan penataan pada bidang yang lain.

Untuk membentuk watak karyawan sehingga mampu memiliki etos kerja yang tinggi, tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi

dibutuhkan suatu pembiasaan serta adanya contoh yang mampu dijadikan teladan.

a. Kerja merupakan penjabaran aqidah

Bahwa aqidah Islam itu berpotensi besar sebagai sumber motivasi yang mampu mengubah serta membangun sikap hidup mendasar, karakter, serta kebiasaan perilaku manusia. Berawal dari keyakinan aqidah dan doktrin tentang adanya kehidupan akhirat, maka kerja dalam Islam itu tidak hanya berpotensi duniawi saja. Namun, nilai ibadah di sisi Allah juga di perhatikan untuk kepentingan akhirat. Oleh karena itu, bekerja harus ada motivasi atau niat kearah itu, seperti dengan bertujuan meraih Ridho Allah SWT.

1) Ilmu

Sebagai BMT atau pinjaman uang yang bersyariat Islam konsep ilmu sudah jelas harus di terapkan dalam pinjaman atau BMT. Termasuk dalam bagian etos kerja Islami juga yang digunakan adalah ilmu perbankan atau yang berbasis syariah. Etos kerja Islami juga sebagai tiang dalam bekerja di BMT yang bersyariat Islami yang menjadi wadah dalam menaati menyebarkan syariat-syariat islam.

Di tahap-tahap awal memang satu dua orang yang belum memahami untuk sistem keuangan syariah. Tetapi dalam perjalanan karena setelah seleksi mau masuk seperti kita merekrut calon tenaga baru atau pegawai baru itu kita biasanya harus wajib mempunyai sertifikat ke BMT an selama tiga hari untuk mengenalkan pola-pola syariah yang akan dibawakan besok pada waktu bekerja di BMT Bina Ihsanul fikri. Jadi untuk tahap awal memang pemahamannya disamakan bahwa pola syariah adalah pola yang di Ridhoi oleh Allah SWT.

2) Ibadah

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Bekerja merupakan keniscayaan dalam hidup, dalam

Suasana zaman yang semakin sulit, kaum beriman dituntut mampu survive dan bangkit membangun peradaban seperti sedia kala. Tidak ada lain bagi kaum beriman kecuali harus mengkaji pandangan Islam tentang etos kerja. Meski makhluk hidup di bumi sudah mendapat jaminan rizki dari Allah, namun kemalasan tidak punya tempat dalam islam.

Beribadah memang sudah kewajiban kita sebagai umat Islam. Hal tersebut juga di BMT Bina Ihsanul Fikri wajib untuk laki-laki berjamaah di masjid. Memaknai pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu bentuk ibadah kepada Allah.

Semua orang mempunyai tanggung jawab kepada dirinya maupun keluarganya. Jadi, mereka harus mencari maknalah kalau yang laki-laki itu untuk menghidupi keluarga kalau itu diawali diniatkan untuk niat ibadah ya Insyaallah itu bernilai ibadah.jadi kita tekankan terus pada semuanya bahwa niat kerja di BMT Bina Ihsanul Fikri adalah niat untuk ibadah, sedangkan seleri gaji itu dampak positif ya di dapat dari sebuah pekerjaan.

b. Kerja di landasi ilmu

Kerja yang di landasi ilmu memang amat penting, agar terkendali oleh tujuan yang luhur. Begitu juga dengan ilmu, tanpa adanya kerjaakan salah arah dan tergelincir. Karena dengan adanya dilandasi pemahaman yang tidak professional, ilmiah, proaktif, baik teratur profesional, disiplin dan sikap-sikap baik lainnya yang merupakan penunjang keberhasilan kerja.

Kerja tanpa ilmu dan berlawanan dengan sikap tersebut sangat di larang oleh Islam. Bahkan kehancuran akan di peroleh jika melakukan sesuatu tanpa ilmu.

1) Professional

Kemampuan untuk memahami dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip keahlian. Pekerja tidak cukup hanya memegangteguh sifat amanah, kuat dan kreatif serta bertaqwa tetapi dia

juga mengerti dan benar-benar menguasai pekerjaannya. Tanpa profesionalisme suatu pekerjaan akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan. Juga menyebabkan menurunnya produktifitas bahkan sampai kepada kesemrautan manajemen serta kerusakan alat-alat produksi.

c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat illahi serta mengikuti petunjuknya

Allah memiliki sifat maha sempurna maka jika kita kaitkan dengan etos kerja manusia di harapkan bias mengembangkan aktivitas kerja dan prestasinya sampai kepada tingkat tertinggi menurut ukuran manusia, kalau dia berusaha dengan sungguh-sungguh hal ini menunjukkan dan agar manusia selalu berusaha semaksimal mungkin untuk keberhasilan hidup.

1) Jujur

Jujur dikatakan sifat manusia yang dilakukan secara sadar dan di dorong oleh keinginan manusia itu sendiri. sehingga pada akhirnya kejujuran adalah sikap manusia yang berlaku baik. Sebagai umat islam, islam telah mengajarkan tingkah laku atau sikap kejujuran yang baik dan benar dan bisa kita contoh dari rasulullah sebagai panutan dalam bersikap.

Kejujuran adalah sifat manusia yang memang harus diterapkan. Bersikap jujur kepada siapapun karena jujur adalah termasuk sikap yang baik dan tulus dari hati sehingga harus diterapkan atau ditanamkan dalam hati kita sendiri.

Dalam istilah semacam kehadiran itu harus jujur. Karena di BMT Bina Ihsanul Fikri itukan lembaga keuangan syariah trush kepercayaan murni. Karena, mendapat amanah yang dititpkan oleh anggota masyarakat untuk dikelola oleh BMT Bina Ihsanul Fikri itu akan dimintai pertanggung jawabkan di dunia dan di akhirat. Di dunia ya paling tidak kita harus mengadakan eratis tepat waktu, dan untuk

pengelolaan sudah di sadarkan bahwa kita akan dimintai pertanggung jawaban di dunia dan di akhirat.

2) Amanah

Amanah atau percaya adalah hal yang harus ada dalam setiap menjalin sebuah hubungan sesama manusia atau sesuatu hal yang berkaitan dengan pihak lain. Termasuk dalam lembaga keuangan di mana dalamnya jelas harus terkandung kepercayaan untuk menjadi landasan dalam bertransaksi. Saat seseorang menyalahgunakan kepercayaan tersebut maka seorang itu tidak dapat dipercaya kembali.

Karena dengan kompak yang berat jadi ringan, yang ringan mudah terselesaikan sehingga capaian-capaian dan harapan-harapan, target-target itu bisa dicapai bersama-sama.

3) Syukur

Kita sebagai manusia tidak luput dari rasa bersyukur kepada Allah SWT. Syukur itu menanamkan nilai taqwa di dalam diri kita lalu menjabarkannya beberapa amalan dan ketaatan. Seseorang muslim boleh saja bersyukur dengan berbagai cara. Cara yang paling mudah tentunya memperbanyak kalimat syukur dan hamdalah. Setiap waktu bisa juga bersyukur dengan tekun beribadah atau berupaya tampil dengan akhlak yang baik. Sebab syukur adalah perbuatan bermakna iman, yaitu adanya pengakuan hati akan nikmat Allah yang diikuti dengan amal shaleh dan menahan diri berbuat maksiat. Selama semua perbuatan berbentuk kebaikan dan keadilan niscaya ia bagian kesyukuran itu sendiri.

4) Tanggung jawab

Setiap orang harus selalu dituntut untuk selalu bertanggung jawab begitupun dengan sebuah perusahaan dimana mereka harus bertanggung jawab akan kerjanya masing-masing. Tanggung jawab perusahaanpun sebagai salah satu cara untuk tidak menelantarkan dan memubazirkan kerja yang ada. Wujud tanggung jawab tersebut dapat

berupa apa saja namun salah satunya adapat berwujud kegiatan sosial yang melibatkan masyarakat sekitar.

Dari yang sejak awal masuk sudah ada semacam isian, acuan, juga sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang akan selalu di absen secara di panggil. Mana dan berapa yang harus itu juga biasanya kita satu DIY kan jauh-jauh. Nah itukan dituntut kedisiplinan seluruh karyawan.

2. Pengaruh etos kerja islami di BMT Bina Ihsanul fikri (BIF)

Disetiap tempat kerja pasti mempunyai faktor utama yang dapat mempengaruhi etos kerja islami seorang karyawan.

Setelah mewawancarai Pak Ridwan selaku manager di BMT BIF, beliau mengatakan bahwa ada faktor lain dan ini yang beliau katakana:

Yang mempengaruhi etos kerja islami di BMT Bina Ihsanul Fikri ini adalah semangat spiritual, jadi bekerja secara atas kepribadian dan semangat pribadi yang menjadi landasan dalam bekerja. Kemudian, bekerja secara ikhlas dan harus di tanamkan bahwa bekerja itu niatnya adalah ibadah.

Dapat disimpulkan bahwa yang menjdai faktor utama dalam meningkatkan etos kerja islami di BMT BIF adalah semangat spiritual, yang berasal dari diri sendiri, yang selalu menanamkan niat pada diri sendiri bahwa bekerja itu karena ibadah. Di sini ruhani harus dibentuk dengan benar agar melakukan sesuatu pekerjaan harus dengan ikhlas dan prioritas pertama bekerja di BMT BIF bukan karena uang tetapi lebih ke ibadah yaitu dalam membantu orang-orang yang membutuhkan.

3. Pengaruh etos kerja Islami yang sangat berpengaruh di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)

Dapat dilihat bahwa banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja Islami yang ada di lembaga terutama di BMT. Tetapi dapat disimpulkan bahwa setiap lembaga, perusahaan, jasa keuangan

dan BMT mempunyai faktor terpenting dalam meningkatkan etos kerja Islami bagi para karyawannya.

Selain 13 indikator yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya dapat dikatakan bahwa dengan ke 13 indikator itu dapat mempengaruhi etos kerja Islami yang ada di BMT BIF. Apabila faktor-faktor tersebut diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin bagus dan mereka dapat memajukan BMT tersebut.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja Islami bagi karyawan BMT adalah kejujuran, gesit, amanah, dan semangat spiritual. Semua faktor ini harus dibentuk dari setiap kepribadian karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja islami yang diterapkan BMT Bina Ihsanul Fikri telah diterapkan sesuai dengan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Seperti terdapat pengajian, kejujuran, cepat, amanah, dan upgrade pelatihan-pelatihan bagi para karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri.
2. Etos kerja Islami berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri. Dengan memberikan *reward* berupa memberikan tunjangan dan kenaikan gaji setiap tahun dan *punishmet* untuk meningkatkan disiplin kerja.

B. Saran

1. Bagi para karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri harus meningkatkan etos kerja islaminya karena karyawan adalah asset bagi BMT tersebut. Apabila karyawan semakin bagus kinerja kerjanya maka BMT tersebut akan semakin jaya dan banyak dipercaya oleh masyarakat.

2. Bagi BMT Bina Ihsanul Fikri yang dapat mempengaruhi etos kerja Islami, agar BMT tersebut bisa lebih maju lagi dan dapat menjadi contoh bagi BMT-BMT yang lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tema penelitian yang berbeda yang belum diteliti sebelumnya di objek yang sama. Seperti meneliti bagian keuangan atau lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta: Jakarta Hal. 14.

Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Afabeta.

JURNAL

Hasan, 2013. *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Ayam Lepas*. Jurnal Penelitian, Ekonomi.

Web:

<https://bmt-bif.co.id/> diakses pada 23 April 2018 pukul 23.15 WIB

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Skripsi atas:

Nama : Intan Pertiwi
NIM : 20130730086
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT BINA IHSANUL FIKRI (BIF)
Dosen Pembimbing : Rozikan, S.E.I., M.S.I.

Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan indeks similaritasnya sebesar 18%.

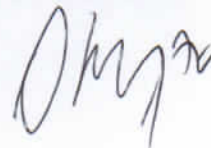
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ka. Ur. Pengelolaan



Laela Niswatin, S.I.Pust

Yogyakarta, 29-11-2018
yang melaksanakan pengecekan



Ikram Al-Zein, S.Kom.I

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Rozikan S.E.I., M.E.I

NIK : 19870304201507113051

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Intan Pertiwi

NPM : 20130730086

Fakultas : Agama Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Naskah Ringkas : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT
Bina Ihsanul Fikri

Hasil Tes Turnitin : 19%

Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 03 Januari 2019

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing Skripsi,



(Dr. Maesyaroh, M.A)



(M. Rozikan S.E.I., M.E.I)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pada hari ini, Kamis tanggal 24 bulan 05 tahun 2018 Jurusan-
Prodi Ekonomi dan Perbankan Islam (EPI) Fakultas Agama Islam Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta telah menyelenggarakan Seminar Proposal Skripsi seorang
mahasiswa:

Nama : Intan Pertiwi
NPM : 20130730086
Jurusan-Prodi : Ekonomi Perbankan Islam
Judul : Faktor-Faktor Yang mempengaruhi etos kerja
Islami Terhadap kinerja karyawan Di BMT
Bina Insanul Fikri

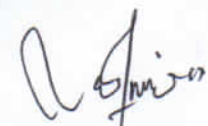
dengan Tim Seminar Proposal:

Ketua : Muhammad Zaky Hsc
Pembimbing : Rozikan MGI
Pembahas I : Faqih Nur Hidayat
Pembahas II : Raharjati Arbuningtiyas

Mengetahui,
Ketua/Sekretaris
Jurusan-Prodi EPI

Yogyakarta, 24-05-2018
Ketua Sidang

()

(
Muhammad Zaky Hsc)

Unggul &
Islami



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN

No : 27/SK/BMTBIF/X/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ridwan, SE.M.Ag
Jabatan : Ketua BMT Bina Ihsanul Fikri
Alamat : Jl. Rejowinangun No 28 B Yogyakarta


Menerangkan bahwa :

Nama : Intan Pertiwi
NIM : 20130730086
Instansi : Universitas Muhammadiyah

Benar-benar telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul "*Pengaruh Etos kerja Islami Terhadap KinerjaKaryawan di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)*".
Demikian Surat keterangan ini , semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 08 Oktober 2018




M. Ridwan, SE.M.Ag
Ketua