

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ETOS KERJA ISLAMI  
KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO)  
UPC BALUNG JEMBER**

**SKRIPSI**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JANUARI 2023**

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ETOS KERJA ISLAM  
KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO)  
UPC BALUNG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



**Oleh:**

**ISNAWATI**  
E20181174  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**Dosen Pembimbing:**

**Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.**  
**NIP: 197107272002121003**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JANUARI 2023**

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ETOS KERJA ISLAMI  
KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO)  
UPC BALUNG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

**ISNAWATI**  
**E20181174**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Dosen Pembimbing:

**Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.**  
**NIP: 197107272002121003**

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ETOS KERJA ISLAMII  
KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO)  
UPC BALUNG JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu  
Tanggal : 4 Januari 2023

Tim Penguji :

Ketua

Sekretaris



**Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I**  
NIP. 498209222009012005



**Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., M.M**  
NIP. 198509152019032005

**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

Anggota :

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
2. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.**  
NIP. 196808072600031001

## MOTTO

مَا يَوَدُّ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ أَهْلِ الْكِتَابِ وَلَا الْمُشْرِكِينَ أَنْ يُنَزَّلَ عَلَيْكُمْ مِنْ خَيْرٍ مِّنْ رَبِّكُمْ وَاللَّهُ تَخْتَصُّ بِرَحْمَتِهِ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ الْعَظِيمِ ﴿١٥٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Baqarah: 105)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Cordoba), 105.

## PERSEMBAHAN

Puji syukur peneliti panjatkan bagi Allah SWT. atas rahmat dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Dengan segenap rasa syukur yang telah memberikan kemudahan dan pemahaman sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya yang sangat sederhana ini peneliti persembahkan untuk:

1. Teruntuk Ibu Hatijah tercinta terimakasih atas doa restu serta dukungannya, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikan saya serta selalu memberi rasa ikhlas dan penuh kasih sayang dalam mendidik saya, semangat motivasi yang tinggi, serta doa-doa dan harapan yang tiada henti untuk kesuksesan saya. Terima kasih atas kasih sayang serta kesabaran dan ketulusannya dalam mendidik dan mendukung pendidikan saya.
2. Teruntuk bapak Selamat yang tak kenal lelah mencari nafkah, yang selalu memberikan dukungan dan doa restu selama ini, dengan itu saya bisa sampai di akhir tugas perkuliahan.
3. Teruntuk kakek Naji dan nenek Buami tersayang terimakasih telah merawat saya hingga saat ini, terimakasih karena selalu mendoakan, memberikan dukungan dan suport sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Teruntuk kakek Nisam dan kakek Putri yang telah merawat dan selalu memberikan dukungan dan mendoakan saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk Sepupu saya Sofyatun, Dewi dan Alfi yang selalu mendoakan dan mendukung saya selama ini.

6. Serta keluarga besar tercinta yang senantiasa mendoakan serta menjadi inspirasi demi keberhasilan saya.
7. Teruntuk Endang dan Tiya terimakasih karena selalu memberikan dukungan, semangat, dan selalu mau saya repotkan dalam pengerjaan skripsi saya, selalu mendengarkan keluh kesah saya selama ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan dan teman-teman seangkatan Perbankan Syariah angkatan 2018, khususnya Perbankan Syariah 4 yang berjuang bersama dari awal semester hingga akhir serta telah memberikan semangat, perhatian, do'a serta terimakasih atas kebersamaannya selama ini .
9. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda.
11. Dan terakhir terimakasih kepada diri saya sendiri karena sudah bertahan dan kuat sampai sejauh ini, terimakasih karena telah melakukan semua kerja keras ini, terimakasih karena tidak pernah berhenti.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur peneliti sampaikan kepada Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

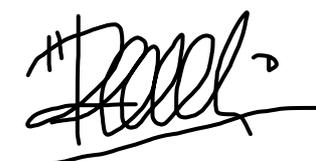
Skripsi ini berjudul “*Implementasi Nilai-nilai Etos Kerja Islami Karyawan di PT Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember*”, Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Babun Suharto, SE., MM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, M.E.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E., MM, selaku Ketua Program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM, selaku dosen pembimbing saya, terimakasih karena telah selalu meluangkan waktunya dan sabar membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dr. Abdul Rokhim, M.E.I, selaku dosen pembimbing akademik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah ikhlas mendoakan dan mengajarkan ilmunya kepada penulis sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
8. Bapak Muhammad Wahidin selaku Pimpinan PT Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Seluruh pihak yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih, tanpa partisipasi kalian penyelesaian skripsi ini tentu akan lebih sulit.

Akhir kata, hanya kepada Allah SWT. penulis memohon Rahmat dan Hidayah-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mendatangkan barokah untuk penulis dan pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Dan untuk menyempurnakannya penulis berharap kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari para pembaca untuk skripsi ini.

Jember, 5 Desember 2022



**ISNAWATI**

## ABSTRAK

**ISNAWATI, Moch. Chotib, S.Ag, M.M. 2022:** *Implementasi Nilai-nilai Etos Kerja Islami Karyawan di PT Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.*

Labelisasi bisnis yang berlandaskan syariah jamak dilakukan oleh pengusaha. tidak memungkiri bahwa labelisasi Syariah merambah dari lorong-lorong bisnis yang menjamur, seperti Lembaga perbankan dan non-perbankan juga ikut terdampak labelisasi. Dengan adanya labelisasi terlihat distingsi pada Lembaga Syariah dan non Syariah. Namun, dalam realitas penerapan rukun syariah juga tidak dilakukan oleh lembaga dengan labelisasi syariah. Penulis meyakini bahwa meskipun perusahaan tidak adanya label syariah sudah ada ketetapan yang sesuai dengan syariah, dikarenakan sebagian dari kita semua ialah mayoritas muslim. Dengan begitu sudah ada nilai-nilai Islam yang ditanamnya dalam setiap kita masing-masing. salah satunya ialah penerapan etos kerja Islami. Dalam penelitian ini etos kerja yang dimaksudkan bukan etos kerja selama ini diketahui secara general namun diambil dari thesis Weber. Salah satu perusahaan yang tidak memiliki labelisasi syariah adalah PT. Pegadaian (Persero). Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember karena mayoritas dari pekerjanya ialah muslim.

Fokus penelitian ini adalah: 1) Bagaimana konsep dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember? 2) Bagaimanan implementasi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember?

Sedangkan tujuan dari penelitian pertama, menganalisis konsep konsep dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember. Kedua, menganalisis implementasi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung.

Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan kategorisasi penelitian lapangan (*field research*). Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan subjek penelitian. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik purposive. Sedangkan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan serta verifikasi.

Hasil yang diperoleh adalah: 1) Konsepsi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember tidak menerapkan etos kerja Islami secara langsung. Akan tetapi etos kerja Islami karyawan dibawa melalui socio-kultural karyawan yang termuat didalam Standar Operational dari Perusahaan. 2) Untuk implementasi nilai-nilai yang terkandung dalam etos kerja Islami sudah terejawantahkan secara samar. Karena dimensi dari etos kerja Islami yang terdiri atas *reward*, *work conflict*, *job turnover intention*, *organizations commitment*, dan *job satisfaction* telah terpenuhi seutuhnya melalui aktivitas kerja karyawan perusahaan.

**Kata kunci:** Implementasi, Etos Kerja Islami, Karyawan

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Definisi Istilah .....	6
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Kajian Teori .....	21
1. Etos Kerja Islami .....	21
2. Tauhid, Taqwa dan Ibadah .....	26
3. Implementasi .....	27
4. Nilai .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Subyek Penelitian .....	31
D. Teknik Pengumpulan Data .....	32

E. Analisis Data .....	34
F. Keabsahan Data .....	35
G. Tahap-Tahap Penelitian .....	36
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran Umum PT. Pegadaian .....	39
B. Penyajian data dan Analisis Data .....	44
1. Konsepsi dari nilai-nilai etos kerja islami karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember .....	45
2. Implementasi nilai-nilai etos kerja islami karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember .....	46
C. Pembahasan Temuan .....	54
1. Konsepsi dari nilai-nilai etos kerja islami karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember .....	55
2. Implementasi nilai-nilai etos kerja islami karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran-saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Surat Pernyataan Selesai Bimbingan	
3. Surat Keterangan Lulus Plagiasi	
4. Matrik Penelitian	
5. Pedoman Wawancara	
6. Surat Izin Penelitian	
7. Jurnal Penelitian	
8. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
9. Dokumentasi	
10. Biodata Penulis	

## DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	33



## DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Hal
1.1 Makna Etos kerja dalam Islam .....	2
1.2 Makna Etos kerja dalam Islam .....	8
2.1 Makna Etos kerja dalam Islam .....	24
4.1 Struktur Organisasi Kantor Pegadaian Cabang Jember .....	44
4.2 Struktur Organisasi PT Pegadaian Balung .....	44



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Membahas agama dan ekonomi menjadi hal yang menarik, karena dari dua hal tersebut secara literal memiliki perbedaan agama yang selalu dikonfrontasikan dalam pembahasan uhrwi sedangkan ekonomi dalam duniawi. Namun berbicara mengenai agama tidak selalu melekat dalam ajaran teologis yang berangkat dari ajaran transendental dan menempatkan doktrin ataupun dogma sebagai kebenaran mutlak. Akan tetapi, saat ini agama juga ditempatkan pada posisi yang nyata sebagai subsistem dan pranata dalam sistem sosial kemasyarakatan. Dengan begitu konteks agama dalam pandangan sosiologis ingin melihat bagaimana kebenaran dan keyakinan agama itu dilakukan dan mewujudkan dalam norma, nilai, dan etika perilaku para pemeluknya dalam kehidupan sehari-hari.

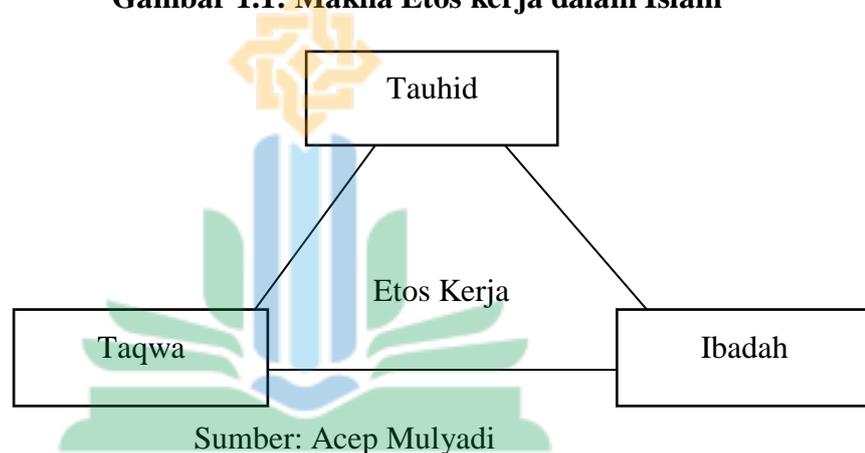
Demikian dengan agama Islam menjadi agama yang *complicate* yang berarti sempurna mengatur segala aspek dalam kehidupan pemeluknya.<sup>2</sup> Salah satu hal yang diatur dalam Islam mengenai etos kerja yang mendorong umatnya untuk semangat bekerja dan beramal, artinya bahwa dalam pengaturan mengenai etos kerja dalam Islam ditujukan untuk mendorong dari pada semangat kerja pemeluknya serta diimbangi dengan rasa kesalehan berupa

---

<sup>2</sup> Bhirawa Anoraga “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”, *JESTT*, VOL. 2, No. 2, (Juli 2015).

amal.<sup>3</sup> Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat kebiasaan, watak (karakter), moral (etika), cara mengerjakan sesuatu. Dalam Islam sendiri etos kerja ialah bekerja sebagai manifestasi dari keimanan. Etos Islam sendiri juga menilai di dalam rezeki terdapat dimensi sosial untuk berbagi. Pada dasarnya bekerja menurut Islam ialah memenuhi kepentingan pribadi dan umat. Sehingga lazim bagi muslim menyedekahkan hartanya. Adapun etos kerja dalam Islam dapat dipahami secara komprehensif melalui gambar berikut:

**Gambar 1.1: Makna Etos kerja dalam Islam<sup>4</sup>**



Penjabaran etos kerja Islam dilandasi melalui sikap taqwa sebagai bentuk mendayagunakan seluruh potensi bumi menjadi sumber ekonomi, sikap tauhid sebagai bekerja merupakan manifestasi keimanan, dan ibadah adalah melaksanakan ekonomi berdasarkan tauhid, taqwa, dan ibadah sebagai dogma etos kerja dalam Islam. Sedangkan nilai-nilai yang terkandung di dalam etos kerja Islami terdiri atas. *Pertama*, *reward* dipahami sebagai bentuk keuntungan yang diterima seseorang baik secara internal maupun secara eksternal.

<sup>3</sup> Nurfitri Hidayanti, "Etos Kerja dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah", *JEBI*, Vol. 2, No. 2, (Juli-Desember 2017).

<sup>4</sup> Acep Mulyadi, "Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi", *Turats*, Vol. 4, No. 1, (2008), 5.

Substansi dari internalnya dapat dilihat dari promosi, prestasi, dan bertanggung jawab dalam dunia kerja. Sedangkan nilai eksternal dilihat dari sisi pemberian bonus maupun bentuk apresiasi dari orang lain akan kerja yang telah dicapai. *Kedua, work conflict* bukan dimaknai sebagai bentuk kekerasan dalam bekerja akan tetapi dimaknai sebagai bentuk pengedepanan sikap solidaritas, soliditas, dan emansipasi akan menciptakan keuntungan yang maksimal demi kemaslahatan bersama. *Ketiga, job turnover intentional* merupakan bentuk dari pada sistem kerja yang sistematis dan terorganisir dalam melakukan sesuatu, bekerja secara sistematis dan terorganisir sebagai langkah untuk mencari keuntungan. *Keempat, organization commitment*. Semangat kerja terhadap entitas ekonomi, dan ini juga bergantung kepada tingkat kepercayaan dan loyalitas ditunjukkan dalam bekerja. Tentunya ini juga mendukung dan menjaga relasi dengan orang lain dalam bidang ekonomi. Kepercayaan dan loyalitas merupakan mutlak dilakukan dalam mempengaruhi kebersamaan. *Kelima, job satisfaction* merupakan Etos kerja yang menghubungkan hasil kerja agar dapat memuaskan orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>5</sup>

Tulisan ini akan mencoba untuk mengolaborasi implementasi nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember. Pemilihan di PT. Pegadaian (persero) UPC Balung Jember dikarenakan selama jika membahas tentang etos kerja Islami selalu berkelindan dalam perusahaan-perusahaan dengan simbol Syariah yang masih dipertanyakan penerapan rukunnya dalam kehidupan sehari-hari, padahal pemaknaan dari pada etos kerja

---

<sup>5</sup> Muhammad Shakil Ahmad, "Work Ethics: An Islamic: Prospective", *International Journal of Human Science*, Vol. 8, No. 1, (2011), 1-10.

Islami lebih dari pada itu, dalam pelaksanaannya terdapat similaritas dengan perusahaan yang tidak memiliki simbol Syariah dalam penerapan sistem etos kerja karyawannya. PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember mengimplementasikan etos kerja Islami namun, tidak tampak secara nyata. Hal ini tercantum dalam standar operasional perusahaan yang mengedepankan kepentingan karyawan dan juga tidak meninggalkan kepentingan dari perusahaan. Dengan demikian penelitian ini mengangkat judul “IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO) UPC BALUNG JEMBER”.

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Konsep dari pada nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember?
2. Bagaimana Implementasi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sehubung dengan deskripsi bagian sebelumnya, maka peneliti ini memiliki tujuan yang dicapai diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis konsep dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.
2. Untuk menganalisis implementasi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.

## D. Manfaat Penelitian

Di Bagian ini akan menjabarkan mengenai manfaat yang diperoleh dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis. Berikut penjelasannya:

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam, dan memperluas pengetahuan, khususnya terkait dengan implementasi nilai-nilai etos kerja Islami karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi PT Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

Sebuah perusahaan akan lebih dikenal oleh masyarakat apabila namanya sering digunakan oleh beberapa peneliti untuk dijadikan sebagai pusat pengamatan karena sebuah kalimat saat ini bisa mengubah pandangan seseorang dengan sangat mudah, sehingga melalui tulisan ini peneliti sangat mengharapkan adanya kepercayaan dalam diri masyarakat untuk menjadi nasabah atau sekedar menggunakan sedikit jasa atas PT. Pegadaian ini.

#### b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Sama halnya dengan pin diatas, semakin banyak mahasiswa yang melakukan di tempat-tempat besar lainnya maka akan semakin mempererat hubungan baik antar lembaga pendidikan dengan perusahaan yang dimaksud.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah diperuntukan untuk persamaan persepsi baik bagi pembaca maupun penulis sehingga memberikan konstruksi berpikir yang sama. Adapun definisi istilah penelitian ini:

### 1. Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan.<sup>6</sup>

Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap *fix*. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang berasal dari bahasa Inggris *Implement* yang berarti melaksanakan. Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif. Bahwa dapat disimpulkan implementasi ialah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktivitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi

---

<sup>6</sup> Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 21.

dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

## 2. Nilai

Nilai adalah standar atau ukuran (norma) yang kita gunakan untuk mengukur segala sesuatu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, nilai adalah sifat-sifat (hal-hal) yang penting dan berguna bagi kemanusiaan. Atau sesuatu yang menyempurnakan manusia sesuai dengan hakikatnya. Misalnya nilai etik, yakni nilai untuk manusia sebagai pribadi yang utuh, seperti kejujuran, yang berkaitan dengan akhlak, benar salah yang dianut sekelompok manusia.<sup>7</sup>

Nilai adalah esensi yang melekat pada sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan manusia, khususnya mengenai kebaikan dan tindak kebaikan suatu hal, Nilai artinya sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak, ideal, nilai bukan benda konkrit, bukan fakta, tidak hanya persoalan benar dan salah yang menuntut pembuktian empirik, melainkan sosial penghayatan yang dikehendaki, disenangi, dan tidak disenangi.<sup>8</sup>

Nilai-nilai tidak perlu sama bagi seluruh masyarakat. Dalam masyarakat terdapat kelompok yang berbeda atas dasar sosio-ekonomis, politik, agama dan etnis masing-masing mempunyai sistem nilai yang

---

<sup>7</sup> Tim Penulis, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, (Gramedia Pustaka Utama, 2012), 963.

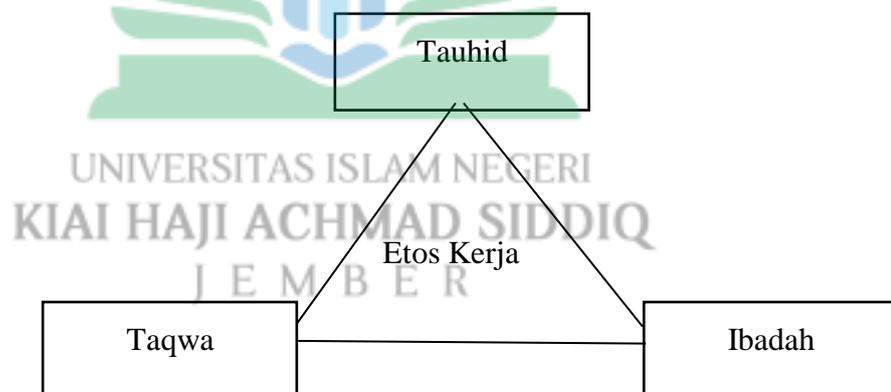
<sup>8</sup> Mansur Isna, *Diskursus Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2001), 98.

berbeda. Nilai-nilai ditanamkan pada anak didik dalam suatu proses sosialisasi melalui sumber-sumber yang berbeda.

### 3. Etos Kerja Islami

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat kebiasaan, watak (karakter), moral (etika), cara mengerjakan sesuatu. Dalam Islam sendiri etos kerja ialah bekerja sebagai manifestasi dari keimanan. Etos Islam sendiri juga menilai di dalam rezeki terdapat dimensi sosial untuk berbagi. Pada dasarnya bekerja menurut Islam ialah memenuhi kepentingan pribadi dan umat. Sehingga lazim bagi muslim menyedekahkan hartanya. Adapun etos kerja dalam Islam dapat dipahami secara komprehensif melalui gambar berikut:

**Gambar 1.2: Makna Etos kerja dalam Islam<sup>9</sup>**



Sumber: Acep Mulyadi

Penjabaran etos kerja Islam dilandasi melalui sikap taqwa sebagai bentuk mendayagunakan seluruh potensi bumi menjadi sumber ekonomi, sikap tauhid sebagai bekerja merupakan manifestasi keimanan, dan ibadah

<sup>9</sup> Acep Mulyadi, "Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi", *Turats*, Vol. 4, No. 1, (2008), 5.

adalah melaksanakan ekonomi berdasarkan tauhid, taqwa, dan ibadah sebagai dogma etos kerja dalam Islam.

Sedangkan nilai-nilai yang terkandung di dalam etos kerja Islami terdiri atas. *Pertama, reward*. Dipahami sebagai bentuk keuntungan yang diterima seseorang baik secara internal maupun secara eksternal. Substansi dari internalnya dapat dilihat dari promosi, prestasi, dan bertanggung jawab dalam dunia kerja. Sedangkan nilai eksternal dilihat dari sisi pemberian bonus maupun bentuk apresiasi dari orang lain akan kerja yang telah dicapai. *Kedua, work conflict* bukan dimaknai sebagai bentuk kekerasan dalam bekerja akan tetapi dimaknai sebagai bentuk pengedepanan sikap solidaritas, soliditas, dan emansipasi akan menciptakan keuntungan yang maksimal demi kemaslahatan bersama. *Ketiga, job turnover intention* merupakan bentuk dari pada sistem kerja yang sistematis dan terorganisir dalam melakukan sesuatu, bekerja secara sistematis dan terorganisir sebagai langkah untuk mencari keuntungan. *Keempat, organization commitment*. Semangat kerja terhadap entitas ekonomi, dan ini juga bergantung kepada tingkat kepercayaan dan loyalitas ditunjukkan dalam bekerja. Tentunya ini juga mendukung dan menjaga relasi dengan orang lain dalam bidang ekonomi. Kepercayaan dan loyalitas merupakan mutlak dilakukan dalam mempengaruhi kebersamaan. *Kelima, job satisfaction* merupakan Etos kerja

yang menghubungkan hasil kerja agar dapat memuaskan orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>10</sup>

#### 4. PT. Pegadaian (Persero)

PT. Pegadaian (Persero) memiliki fungsi untuk mengelola dan menyalurkan dana yang ada kepada masyarakat melalui pemberian kredit gadai serta pengembangan usaha-usaha lain yang menguntungkan kedua belah pihak, baik pegadaian maupun masyarakat. PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga non-bank yang ada di Indonesia. Ada dua hal yang menyebabkan pegadaian merupakan lembaga keuangan non-bank, yaitu transaksi pembiayaan yang diberikan oleh pegadaian mirip dengan pinjaman melalui kredit bank yang diatur secara terpisah atas hukum gadai bukan dengan peraturan pinjam-meminjam biasa dan usaha pegadaian di Indonesia secara legal di monopoli hanya oleh satu badan usaha saja yaitu PT. Pegadaian (Persero).<sup>11</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa pegadaian adalah lembaga yang memberikan pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai agar masyarakat tidak dirugikan oleh kegiatan lembaga keuangan informal yang cenderung memanfaatkan kebutuhan dana mendesak dari masyarakat. Masyarakat yang sedang memerlukan pinjaman ataupun sedang mengalami kesulitan ekonomi cenderung dimanfaatkan oleh lembaga keuangan seperti

---

<sup>10</sup> Muhammad Shakil Ahmad, "Work Ethics: An Islamic: Prospective", *International Journal of Human Science*, Vol. 8, No. 1, (2011), 1-10.

<sup>11</sup> Ulpa Marito, "Analisis Pelelangan Barang Jaminan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan" (Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2016), 60.

lintah darat untuk mendapatkan sewa dana atau mendapatkan bunga dengan tingkat yang sangat tinggi.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yang tersusun secara berurutan dari BAB I sampai dengan BAB V

BAB I: Bab I dalam tulisan ini mencakup pendahuluan yang berisikan uraian tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II: Bab II dalam tulisan ini terdiri dari dua sub bab yaitu kajian pustaka yang berisi penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III: Bab III dalam tulisan ini berisi metodologi penelitian yang mengurai tentang pendekatan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data, tahap-tahap penelitian dan daftar pustaka.

BAB IV: Bab IV dalam tulisan ini mencakup penyajian data dan analisis yang berisikan gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis dan pembahasan temuan.

BAB V: Bab V dalam tulisan ini mencakup mengenai kesimpulan dan saran-saran, sebagai gambaran atas hasil penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertai dengan sebagainya). Terdapat penelitian dahulu dalam penelitian ini guna untuk melihat sejauh mana posisi penelitian yang hendak dilakukan. penelitian tersebut diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Rina Sari Lubis dengan judul “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar” Tahun 2018. Memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan Etos Kerja secara Islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dalam beberapa strategi yang telah dilakukan oleh Bank, karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar masih belum seluruhnya menerapkan Etos Kerja Islami, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang masih belum disiplin waktu dan belum melakukan pekerjaan secara profesional. Dengan diterapkannya Etos Kerja Islami di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar, maka diharapkan semua insan (karyawan) Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar mampu meningkatkan kepeduliannya terhadap kedisiplinan kerja dan profesionalan kerjanya. Memiliki persamaan yaitu: 1) Sama-

sama membahas tentang etos kerja islami pada karyawan. 2) Menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya yaitu objek penelitian yang berada di Bank Syariah Mandiri.<sup>12</sup>

2. Skripsi yang ditulis oleh Lina “Etos Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kebun Bunga Banjarmasin” Tahun 2018. Memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja karyawan Pegadaian Syariah Kebun Bunga Banjarmasin dan pandangan Islam tentang etos kerja karyawan Pegadaian Syariah Kebun Bunga Banjarmasin. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki sebagai karyawan Pegadaian Kebun Banjarmasin mereka bekerja berlandaskan untuk beribadah, bekerja demi menjaga diri supaya tidak menjadi beban hidup orang lain. Dari seluruh responden (karyawan) mereka bekerja dengan penuh keikhlasan, dan mencintai pekerjaan yang mereka geluti sebagai karyawan Kebun Bunga Banjarmasin pada saat ini. Memiliki persamaan yaitu: 1) Sama-sama membahas etos kerja karyawan. 2) Sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya yaitu pada objek penelitian.<sup>13</sup>

3. Skripsi yang ditulis oleh Nur Ilham M, dengan judul “Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung” pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui langkah-langkah Internalisasi yang digunakan dalam

---

<sup>12</sup> Rina Sari Lubis, “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar” (Skripsi, UINSU, 2018).

<sup>13</sup> Lina, “Etos Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kebun Bunga Banjarmasin” (Skripsi, UIN Antasari Banjarmasin, 2018).

membentuk etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera. 2) Untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islami karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Langkah-langkah Internalisasi yang digunakan BMT NU Sejahtera dalam membentuk etos kerja Islami dengan 3 proses. 2) Penerapan etos kerja Islam yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera mempunyai 5 sistem kerja Islam. Hal ini menjadi nilai positif yang dapat membangkitkan semangat kerja, sehingga tumbuh profesionalitas pada kinerja karyawan BMT NU Sejahtera. Memiliki persamaan yaitu Sama-sama membahas etos kerja Islami. Perbedaannya yaitu: 1) Objek yang diteliti berada di bank syariah mandiri, 2) Menggunakan analisis data kualitatif dengan pola pikir induktif.<sup>14</sup>

4. Skripsi yang ditulis oleh Sigid Widjaksono “Dampak Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung” Tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung. Hasil dari penelitian ini adalah dampak cukup baik terlihat dari dampak yang ditimbulkan dari etos kerja Islami Al-Itqon, Al-Ihsan, Mujahadah, Tanafus dan Ta’awun, mencermati nilai dan waktu, terhadap pencapaian tujuan dan standar mutu layanan nasabah dan calon nasabah, pencapaian target nasabah, pembukaan cabang di beberapa daerah dan disiplin kerja. Etos kerja yang kurang berdampak pada kinerja karyawan

---

<sup>14</sup> Nur Ilham M., “Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang” (Skripsi, UIN Walisongo, 2018).

adalah Al-Shalah dikarenakan masih banyaknya orientasi kerja karyawan pada pencapaian target secara finansial, dan harapan kompensasi. Hal ini berakibat karyawan merasa imbalan finansialnya kurang memadai, memutuskan keluar dari BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung. Memiliki persamaan yaitu: 1) Sama-sama membahas tentang etos kerja Islami. 2) Sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya yaitu: 1) Membahas tentang dampak terhadap kinerja karyawan. 2) Objeknya yang berada di BMT L-Risma.<sup>15</sup>

5. Skripsi yang ditulis oleh Zerly Tivi Arnisa “Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung” Tahun 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan etos kerja Islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa penerapan etos kerja Islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung yang pertama menerapkan kegiatan keagamaan rutin sebelum melakukan pekerjaan, menerapkan visi dan misi yang telah ditetapkan dan menerapkan *New Behaviour ETHIC*. Memiliki persamaan yaitu: 1) Sama-sama membahas tentang penerapan etos kerja Islam pada karyawan. 2) Menggunakan metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya yang berada di bank syariah mandiri.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Sigid Widjaksono, “Dampak Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung” (Skripsi, IAIN Metro, 2018).

<sup>16</sup> Zerly Tivi Arnisa, “Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung” (Skripsi, IAIN Metro, 2020).

6. Skripsi yang ditulis oleh Nurul Hakki “Implementasi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Diana Piyungan Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam” Tahun 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana penerapan etos kerja karyawan Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta ditinjau dari 6 aspek. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pemahaman karyawan Rumah Jahit Diana terhadap etos kerja perspektif ekonomi Islam dari 6 aspek masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya. Memiliki persamaan yaitu: 1) Sama-sama membahas etos kerja pada karyawan. 2) Menggunakan metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya yaitu tempatnya yang berada di Rumah Jahit Diana.<sup>17</sup>
7. Skripsi yang ditulis oleh Nina Aprianti dengan judul “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu” Tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islam pada karyawan di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: penerapan etos kerja Islami pada karyawan di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu sudah diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip etos kerja Islami. Dalam hal ini etos kerja Islami pada karyawan sudah diterapkan dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip etos kerja Islami. Memiliki persamaan yaitu: 1) Sama-sama membahas tentang penerapan etos kerja Islami pada karyawan.

---

<sup>17</sup> Nurul Hakki, “Implementasi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam” (Skripsi, UII Yogyakarta, 2020).

- 2) Sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya yaitu objek penelitian yang berada di Gerai 212 Mart Pagar Dewa.<sup>18</sup>
8. Skripsi yang ditulis oleh Wahyu Saputra “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang” Tahun 2021. Memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square diketahui 0,624 atau 62,4% menunjukkan sekitar 62,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 29,849 > F_{tabel} = 4,32$  dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja Islami mempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas etos kerja Islami. Perbedaannya yaitu: 1) Membahas tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. 2) Objek penelitian. 3) Menggunakan metode kuantitatif.<sup>19</sup>
9. Skripsi yang ditulis oleh Muh. Rafly Ramadhan “Implementasi Nilai Religius Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Perbankan Syariah” Tahun 2021. Memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman

<sup>18</sup> Nina Aprianti, “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu” (Skripsi, IAIN Bengkulu, 2021).

<sup>19</sup> Wahyu Saputra, “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang” (Skripsi, UMSU, 2021).

kepada masyarakat dan perusahaan bahwa nilai religius dapat menjadi solusi bagi peningkatan etos kerja Islami. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, nilai religius yang berhubungan dengan etos kerja Perbankan Syariah dapat dilihat dari sisi MSDM yang diterapkan yaitu: Banking knowledge, Immediate result, Syariah knowledge, Attitude and behavior, Managerial skill. Dari kelima kunci kompetensi pengembangan SDM pada Bank Syariah tersebut, dikombinasikan dengan sifat Rasulullah SAW. yaitu: sidiq, amanah, tabligh, fathonah. Memiliki persamaan yaitu: 1) Sama-sama membahas tentang etos kerja karyawan. 2) Sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya yaitu: 1) Objek penelitian. 2) Membahas tentang nilai religius yang dapat menjadi solusi bagi peningkatan etos kerja.<sup>20</sup>

10. Skripsi yang ditulis oleh Moh Hadi Setiyawan “Analisis Etos Kerja Islami Pada Karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus” Tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui rumusan standar etos kerja Islami karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus, menganalisa implementasi etos kerja Islami BMT Mitra Muamalat Kudus, mengetahui perbandingan antara etos kerja Islami Toto Tasmara dengan etos kerja Islami BMT Mitra Muamalat Kudus. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa rumusan standar etos kerja Islami belum ada SOP secara formal, namun masih dalam tahap pembuatan rumusan. Implementasi etos kerja Islami ditunjukkan dengan do’a bersama dan ketaatan menjalankan ibadah. Memiliki

---

<sup>20</sup> Muh. Rafly Ramadhan, “Implementasi Nilai Religius Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Perbankan Syariah” (Skripsi, IAIN Parepare, 2021).

persamaan yaitu: 1) Sama-sama membahas tentang etos kerja pada karyawan. 2) Sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya yaitu objek penelitian yang berada di BMT Mitra Muamalat Kudus.<sup>21</sup>

**Tabel 2.1**  
**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Rina Sari Lubis (2018)	Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar	Sama-sama membahas tentang etos kerja Islami pada karyawan. Menggunakan metode kualitatif.	Objek penelitian yang berada di Bank Syariah Mandiri.
2	Lina (2018)	Etos Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kebun Bunga Banjarmasin	Sama-sama membahas etos kerja karyawan. Sama-sama menggunakan metode kualitatif.	Objek penelitian
3	Nur Ilham M (2018)	Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang	Sama-sama membahas etos kerja Islami	Objek yang diteliti. Menggunakan analisis data kualitatif dengan pola pikir induktif.
4	Sigid Widjaksono (2018)	Dampak Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT L-Risma	Sama-sama membahas etos kerja Islami. Sama-sama menggunakan metode	Membahas tentang dampak terhadap kinerja karyawan. Objeknya yang berada di BMT L-

<sup>21</sup> Moh Hadi Setiyawan, "Analisis Etos Kerja Islami Pada Karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus" (Skripsi, UNISNU Jepara, 2021).

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Kantor Cabang Sekampung	kualitatif.	Risma.
5	Zerly Tivi Arnisa (2020)	Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung	Sama-sama membahas tentang penerapan etos kerja Islam pada karyawan. Menggunakan metode deskriptif kualitatif.	Objek penelitiannya
6	Nurul Hakki (2020)	Implementasi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Diana Piyungan Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam	Sama-sama membahas etos kerja pada karyawan. Menggunakan metode deskriptif kualitatif.	Tempatnya yang berada di Rumah Jahit Diana
7	Nina Aprianti (2021)	Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu	Sama-sama membahas tentang penerapan etos kerja Islami pada karyawan. Sama-sama menggunakan metode kualitatif.	Objek penelitian yang berada di Gerai 212 Mart Pagar Dewa
8	Wahyu Saputra (2021)	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang	Sama-sama membahas etos kerja Islami	Membahas tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Objek penelitian Menggunakan metode kuantitatif.
9	Muh. Rafly Ramadhan (2021)	Implementasi Nilai Religius Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan	Sama-sama membahas tentang etos kerja karyawan. Sama-sama menggunakan	Objek penelitian. Membahas tentang nilai religius yang dapat menjadi solusi bagi peningkatan

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Perbankan Syariah	metode kualitatif.	etos kerja.
10	Moh Hadi Setiyawan (2021)	Analisis Etos Kerja Islami Pada Karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus	Sama-sama membahas tentang etos kerja pada karyawan. Sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif	Objek penelitian yang berada di BMT Mitra Muamalat Kudus

Sumber: Diolah oleh Peneliti

## B. Kajian Teori

### 1. Etos Kerja Islami

Etos kerja islami dalam hal ini bukan mengambil etos kerja islam secara general yang seperti diketahui saat ini. Etos kerja Islami dalam catatan ini berlandaskan pada *thesis* Weber meskipun telah meninggal di tahun 1920. Namun catatan mengenai etos kerja Islami perlu dan patut kita renungkan secara bersama, meskipun dalam konteksnya Weber membandingkan dengan etos kerja Kristen awal dan protestan abad pertengahan, ini tidak mengurangi konteks etos kerja Islami sama sekali. Melalui catatan Weber Islam mendukung segala bentuk aktivitas sistem agama, sosial-masyarakat, hingga perekonomian. Hal yang perlu untuk disimak sebagai pembukaan memahami etos kerja Islami dalam kerangka Weber adalah Islam tidak mendukung adanya iklim sosial-masyarakat kapitalis, seperti hukum rasional, pasar kerja bebas, kota otonom, ekonomi uang dan borjuis. Makna etos kerja Islami dalam Weberian kemudian

digolongkan menjadi empat model perbandingan yaitu: model etik agama-penguasa dunia sebagai penakluk dan penyesuaian dunia, model dominasi politik feodalisme *prebendal* dunia timur, model kota-anarki urban dunia timur, model hukum-hakim teokratik dan keterkaitan antara tatanan-tatanan itu dengan kekuasaan sentralisme.

Etos kerja dalam model penguasaan dunia dimaknai sebagai Islam (*dar al-islam*) dan wilayah yang diperangi (*dar al-harb*). Hal ini kemudian menimbulkan asketisisme-militer bukan asketisisme-ekonomi. Etos kerja dalam model feodalisme tumbuh karena penguasa tanah yang besar sehingga menimbulkan praktik partikelir.<sup>22</sup> Model hukum teokratik dan sentralisme menciptakan model etos kerja yang tidak bebas dan cenderung konservatif karena pengaruh dari kekuasaan teokratik politik yang besar. Dari temuan yang didapatkan oleh Weber didapatkan bahwa etos kerja Islami tidak mengikuti perkembangan kondisi prakapitalisme karena pengaruh patrimonialisme dan dogma agama menimbulkan perdebatan yang Panjang. Dalam hal ini kemudian etos kerja Islami lebih didominasi nilai-nilai ikhlas, cinta, dan istiqomah.<sup>23</sup> Ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan duniawi dan ukhrawi.

Dalam konsep awal etos kerja Islami dapat ditelisik melalui konsepsi Syariah, akhlak, dan tauhid. Syariah dimaknai sebagai sebuah aturan ketertiban manusia hidup didunia, akhlak dipahami sebagai panduan moralitas, sedangkan tauhid dimaknai sebagai konsepsi keagamaan kepada

<sup>22</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: UMS Press, 2010), 34.

<sup>23</sup> Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja: Dalam Persektif Agama Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 29.

sang khalik. Semua konsepsi tersebut dipadukan dalam bentuk ibadah muamalah yang dimaknai sebagai bentuk aktivitas ekonomi yang mengedepankan nilai-nilai Syariah yang berdasarkan Al-Quran dan Hadist. Seperti kegiatan ekonomi yang mutualistic, keadilan, pelarangan riba (bunga terakumulasi), tidak ada eksploitasi yang berlebihan hingga distribusi pendapatan yang seimbang dan merata terhadap sesama. Maka, dengan demikian ekonomi Islam sangatlah berbeda dengan Calvinisme yang bertumpu pada ekonomi kapitalis dalam akumulasi kekayaan.

Ekonomi Islam tidak membentuk sistem sosialisme dan negara sejahtera, namun sistem ekonomi islam yang bertanggung jawab. Di dalam perspektif Islam orang yang bekerja dalam dibagi menjadi dua bagian kategori: *pertama*, orang yang berada di level maqam tajrid, yaitu orang yang tidak lagi membutuhkan kerja. Hal ini terjadi karena beberapa faktor yang melatarbelakangi seperti lanjut usia, terlalu kecil untuk bekerja, atau mungkin orang tersebut memiliki satu tingkat tertentu sehingga tidak menginginkan berbagi kesenangan yang mengharuskan untuk bekerja.<sup>24</sup>

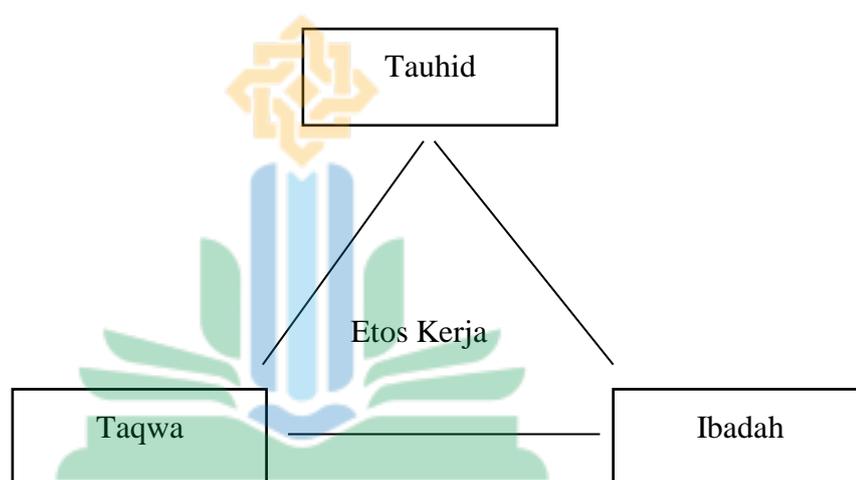
*Kedua*, orang yang berada di level maqam ikhtiar, yakni orang yang masih membutuhkan kerja karena masih memerlukan rumah, kendaraan dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.<sup>25</sup> Maka demikian maqam ikhtiyar dikenal sebagai jihad fisabilillah dan makna terpenting dalam bekerja tersebut ialah sebagai manifestasi dari keimanan. Dengan kata lain spirit calling ialah tauhid. Selain itu pula etos kerja Islami juga melarang eksploitasi berlebihan

<sup>24</sup> Masmuddin, "Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi", *Jurnal Al-Tajdid*, Vol. 3, No. 1, (2012), 1-10.

<sup>25</sup> *Ibid*, 10.

dan merugikan orang lain karena pada dasarnya rezeki sudah ada yang mengatur sesuai dengan takaran Allah SWT. etos kerja Islami juga menakar dalam rezeki terdapat dimensi untuk berbagi. Pada dasarnya bekerja menurut Islam adalah untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan umat, sehingga lazim bagi muslim untuk menyedekahkan hartanya. Adapun penjabaran etos kerja dalam Islam dijelaskan sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Makna Etos kerja dalam Islam<sup>26</sup>**



Sumber: Acep Mulyadi

Penjabaran etos kerja Islam dilandasi melalui sikap taqwa sebagai bentuk mendayagunakan seluruh potensi bumi menjadi sumber ekonomi, sikap tauhid sebagai bekerja merupakan manifestasi keimanan, dan ibadah adalah melaksanakan ekonomi berdasarkan tauhid, taqwa, dan ibadah sebagai dogma etos kerja dalam Islam. Sedangkan nilai-nilai yang terkandung di dalam etos kerja Islami terdiri atas:

<sup>26</sup> Acep Mulyadi, "Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi", *Turats*, Vol. 4, No. 1, (2008), 5.

a. *Reward*

*Reward* dipahami sebagai bentuk keuntungan yang diterima seseorang baik secara internal maupun secara eksternal. Substansi dari internalnya dapat dilihat dari promosi, prestasi, dan bertanggung jawab dalam dunia kerja. Sedangkan nilai eksternal dilihat dari sisi pemberian bonus maupun bentuk apresiasi dari orang lain akan kerja yang telah dicapai.

b. *Work Conflict*

*Work conflict* bukan dimaknai sebagai bentuk kekerasan dalam bekerja akan tetapi dimaknai sebagai bentuk pengedepanan sikap solidaritas, soliditas, dan emansipasi akan menciptakan keuntungan yang maksimal demi kemaslahatan bersama.

c. *Job Turnover Intentional*

*Job turnover intentional* merupakan bentuk dari pada sistem kerja yang sistematis dan terorganisir dalam melakukan sesuatu, bekerja secara sistematis dan terorganisir sebagai langkah untuk mencari keuntungan.

d. *Organization Commitment*

*Organization commitment* merupakan semangat kerja terhadap entitas ekonomi, dan ini juga bergantung kepada tingkat kepercayaan dan loyalitas ditunjukkan dalam bekerja. Tentunya ini juga mendukung dan menjaga relasi dengan orang lain dalam bidang ekonomi. Kepercayaan dan loyalitas merupakan mutlak dilakukan dalam mempengaruhi kebersamaan.

#### e. *Job Satisfaction*

*Job satisfaction* merupakan Etos kerja yang menghubungkan hasil kerja agar dapat memuaskan orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>27</sup>

## 2. Tauhid, Taqwa dan Ibadah

Secara etimologi kata tauhid berasal dari bahasa arab yang berarti “*wahhada, yuwahhidu, tauhiidan*” atau diartikan sebagai menjadikan Esa.<sup>28</sup> Sedangkan secara terminologi tauhid memiliki makna suatu disiplin ilmu pengetahuan dimana disajikan didalamnya pembicaraan mengenai keimanan agama islam dengan mendasarkan pada dalil Al-Qur’an dan hadist. Esensi yang coba di jelaskan dalam konsepsi tauhid adalah suatu pembahasan yang berkaitan dengan keesaan tuhan yang berhak untuk disembah, menciptakan, memelihara, dan mengatur segala sesuatu. Keimanan merupakan suatu ikatan antara hamba dengan tuhannya yang tidak bisa dipisahkan oleh suatu keniscayaan kepadanya.<sup>29</sup>

Dalam Islam, akidah tauhid memberikan jamunan kepada mausia akan kemanusiaannya dan melepaskan hal yang menegasikan manusia dari daya pemahamannya.<sup>30</sup> Dengan begitu seorang muslim yang ingin memurnikan keyakinannya haruslah menjadikan Allah sebagai sebab atas segala sesuatu. Tidaklah terdapat dalam keyakinannya sebuah interpretasi

<sup>27</sup> Muhammad Shakil Ahmad, “Work Ethics: An Islamic: Prospective”, *International Journal of Human Science*, Vol. 8, No. 1, (2011), 1-10.

<sup>28</sup> Yunhendri, Danhas Sutan Kayo, Azwirman, *Ilmu Tauhid* (Sleman: Deepublish, 2021), 98.

<sup>29</sup> Mahmud Latief, *Ilmu tauhid* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018), 30.

<sup>30</sup> Ahmad Fuad Pasya, *Dimensi Sains Al-Quran: Menggali Kandungan Ilmu Pengetahuan dari Al-Quran* (Solo: Tiga Serangkau, 2004), 9.

dari manapun dan tidak mencemari keyakinannya dengan sesuatupun yang dimaksudkan dalam memurnikan tauhid. Tauhid itu adalah sebuah kesadaran yang timbul dalam diri akan pencarian pada suatu dzat yang memiliki kuasa atas segala sesuatunya, itu semua dimulai dari titik logika yang praktis dari sebuah eksistensi yang ada disekitaran kita hingga kita menyimpulkan bahwa semua memiliki sebuah hubungan kausalis yang berujung kepada Allah yang Esa.

Taqwa disini dimaksudkan sebagai suatu sikap mental guna mendorong untuk selalu ingat, waspada dan berhati-hati ketika memelihara noda dan dosa, sebagai pejagaan keselamatan dengan melakukan tindakan yang baik dan menjauhi yang buruk. Ibadah sendiri dipahami sebagai pelaksanaan kerja atau usaha dalam rangka beribadah kepada Allah SWT, sebagai perealisasi tugas khalifah *fi al-ardl*, untuk mencapai kesejahteraan dan ketetraman di dunia dan akhirat.<sup>31</sup>

### 3. Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang

---

<sup>31</sup> Mhd Thoib Nasution, "Etos Kerja dalam Perspektif Islam", *IHTYTADH*, Vol. 1, No. 1. (2017), 79-101.

dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan.<sup>32</sup>

Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap *fix*. Implementasi juga bisa berarti pelaksanaan yang berasal dari bahasa Inggris *Implement* yang berarti melaksanakan. Guntur Setiawan berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif. Bahwa dapat disimpulkan implementasi ialah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktivitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

#### 4. Nilai

Nilai adalah standar atau ukuran (norma) yang kita gunakan untuk mengukur segala sesuatu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, nilai adalah sifat-sifat (hal-hal) yang penting dan berguna bagi kemanusiaan. Atau sesuatu yang menyempurnakan manusia sesuai dengan hakikatnya. Misalnya nilai etik, yakni nilai untuk manusia sebagai pribadi yang utuh,

---

<sup>32</sup> Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), 21.

seperti kejujuran, yang berkaitan dengan akhlak, benar salah yang dianut sekelompok manusia.<sup>33</sup>

Nilai adalah esensi yang melekat pada sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan manusia, khususnya mengenai kebaikan dan tindak kebaikan suatu hal, Nilai artinya sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak, ideal, nilai bukan benda konkrit, bukan fakta, tidak hanya persoalan benar dan salah yang menuntut pembuktian empirik, melainkan sosial penghayatan yang dikehendaki, disenangi, dan tidak disenangi.<sup>34</sup>

Nilai-nilai tidak perlu sama bagi seluruh masyarakat. Dalam masyarakat terdapat kelompok yang berbeda atas dasar sosio-ekonomis, politik, agama dan etnis masing-masing mempunyai sistem nilai yang berbeda. Nilai-nilai ditanamkan pada anak didik dalam suatu proses sosialisasi melalui sumber-sumber yang berbeda.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>33</sup> Tim Penulis, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, (Gramedia Pustaka Utama, 2012), 963.

<sup>34</sup> Mansur Isna, *Diskursus Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2001), 98.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>35</sup> Penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan (*field research*) karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat, termasuk kegiatan penelitian pendekatan luas dalam penelitian kualitatif. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang menggunakan format deskriptif kualitatif, yaitu meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kejadian peristiwa yang terjadi pada masa sekarang.<sup>36</sup> Dengan menggunakan jenis penelitian lapangan, peneliti juga ingin mengetahui secara langsung dari tempat penelitian tentang implementasi nilai-nilai etos kerja Islami karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks, dan lain sebagainya) dan unit analisis.<sup>37</sup> Penelitian ini akan

---

<sup>35</sup> I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Nilacakra, 2018), 3.

<sup>36</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1990), 4.

<sup>37</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 46.

dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember yang beralamat di Jl. Rambipuji No. 80, Kebonsari, Balung Lor, Kec. Balung, Jember, Jawa Timur. Kode Pos 68161.

Alasan peneliti memilih tempat ini karena selama ini jika membahas etos kerja Islami selalu berkaitan dengan perusahaan berlabel syariah, padahal pemaknaannya lebih dari itu. Peneliti meyakini bahwa yang menerapkan etos kerja Islami bukan hanya perusahaan yang berlabel syariah saja. Selain karena itu mayoritas karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember merupakan muslim. Maka dari itu peneliti memilih PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember sebagai tempat penelitian.

### C. Subyek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber informasi yang harus ada dalam penelitian, pada bagian ini peneliti mencari dan memilih sendiri siapa saja yang akan dijadikan informan, untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini pencarian dan pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu.<sup>38</sup>

Dengan menggunakan teknik *purposive* data yang dapat dimiliki variasi yang lengkap dari sumber informan yang dianggap paling menguasai pengetahuannya tentang permasalahan. Ini. Sehingga peneliti memilih informan sebagai berikut:

---

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 142.

- 1) Bapak Muhammad Wahidin selaku Kepala PT. Pegadaian (Persero) UPC  
Balung Jember
- 2) Bapak Nur Holis selaku Admin Kredit
- 3) Bapak Achmad Kurniawan selaku BPO *Collector*
- 4) Ibu Brigita Permatasari selaku kasir
- 5) Bapak Nur Kalim selaku *Collector*

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan kajian penelitian, maka peneliti ini melakukan pengumpulan data dengan metode-metode sebagai berikut:

##### 1. Observasi

Observasi adalah kegiatan pemusatan perhatian pada suatu objek dengan memaksimalkan penggunaan indera mata dan dibantu dengan indera yang lainnya. Observasi juga disebut sebagai kemampuan seseorang dalam menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.<sup>39</sup> Menurut Sugiyono, *partisipan observation* adalah observasi yang melibatkan peneliti dengan kegiatan yang sedang diamati. *Partisipan observation* adalah teknik pengumpulan data dan bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga data yang diperoleh akan lebih lengkap serta

---

<sup>39</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 142.

mengetahui tingkat makna dari setiap hal yang dijadikan objek pengamatan pada perusahaan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan narasumber atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Walaupun wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah proses pengumpulan data suatu penelitian.<sup>40</sup> Pengumpulan data-data dengan *interview* langsung bertatap muka kepada pemimpin perusahaan maupun pihak-pihak yang dapat memberikan informasi mengenai implementasi nilai-nilai etos kerja Islami karyawan pada PT. Pegadaian (Persero).

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data dalam bentuk dokumen seperti surat, catatan, foto, jurnal, karya dokumenter lainnya. Dokumen-dokumen tersebut merupakan arsip dari peristiwa-peristiwa yang telah terjadi sebelumnya.<sup>41</sup> Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan dokumentasi pada PT. Pegadaian (Persero) dengan cara mencari dan mengumpulkan data terkait objek penelitian.

---

<sup>40</sup> Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 170.

<sup>41</sup> Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), 240.

## E. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif, yaitu suatu metode pembahasan permasalahan yang sifatnya menguraikan, menggambarkan, membandingkan, dan juga menerangkan dari suatu data atau keadaan. Menurut Miles dan Huberman kegiatan analisis terdiri dari tiga alur analisis yaitu sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Reduksi data adalah tahap penggolongan dan juga membuang yang tidak diperlukan, sehingga data tersebut bisa menghasilkan informasi yang bermakna dan juga memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Perlunya analisis data melalui tahap reduksi karena banyaknya jumlah data dan kompleksnya data. Tahap ini dilakukan untuk pemilihan yang relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir. Proses reduksi data dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalan data

### 2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini

peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang ada.

### 3. Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan dan verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti melakukan tinjauan ulang pada catatan atau data-data selama di lapangan untuk mendapatkan temuan atau ide baru yang belum ditemukan pada saat pengamatan di lapangan. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi yang menjelaskan gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diteliti menjadi gamblang.

### F. Keabsahan Data

Untuk melaksanakan teknik keabsahan data diperlukan pemeriksaan yang didasarkan atas jumlah kriteria tertentu. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan telah valid atau kredibel. Pada penelitian ini peneliti menguji keabsahan data yang diperoleh di lapangan dengan menggunakan triangulasi sumber.

Triangulasi sumber adalah pendekatan untuk menganalisa data dengan cara membandingkan dan mengecek data. Dalam teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2017). 125.

## G. Tahap-tahap Penelitian

Penelitian adalah sebuah pemikiran untuk melakukan kegiatan meneliti, mengumpulkan serta memproses fakta-fakta yang ada, sehingga kumpulan dari fakta-fakta tersebut dapat dikombinasikan oleh peneliti melalui tahap-tahap penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik, tetapi melalui pengumpulan data, analisis, kemudian diinterpretasikan.<sup>43</sup> Maka peneliti menguraikan proses pelaksanaan penelitian yang dilakukan peneliti. Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan peneliti dari awal hingga akhir, maka perlu tahap-tahap penelitian yaitu sebagai berikut:

### 1. Tahap Pra Lapangan

Dalam tahap pra lapangan ada 6 tahapan yang harus dilakukan yaitu: menyusun penelitian yang memuat latar belakang masalah dan alasan melaksanakan penelitian, studi pustaka, penentuan lapangan penelitian, penentuan jadwal penelitian, pemilihan alat penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data, rancangan yang diperlukan di lapangan dan rencana pengecekan kebenaran data di lapangan.<sup>44</sup>

#### a. Menyusun rancangan penelitian

Pada tahap ini harus membuat rancangan penelitian terlebih dahulu, rancangan mengatur penelitian ini dimulai dengan mengatur sistematika yang akan dilaksanakan dalam penelitian. Memasuki

<sup>43</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 09.

<sup>44</sup> *Ibid.*, 166.

langkah ini peneliti harus memahami berbagai metode dan teknik penelitian.

b. Memilih lapangan penelitian

Sebelum melakukan penelitian hal yang perlu dilakukan adalah menentukan lapangan atau tempat penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih peneliti yaitu PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.

c. Mengurus perizinan

Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian resmi, maka sebelum penelitian dimulai, peneliti harus mengurus surat izin penelitian terlebih dahulu dengan menyertakan surat izin dari pihak akademik kepada pihak lembaga tempat penelitian dilaksanakan.

d. Menilai lapangan

Setelah peneliti diberikan izin untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut, selanjutnya peneliti melakukan penelitian lapangan untuk mengetahui latar belakang objek penelitian. Guna memudahkan peneliti dalam menggali data.

e. Memilih dan memanfaatkan informasi

Pada tahap ini peneliti memilih informan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti memilih Kepala PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.

f. Menyiapkan peralatan penelitian

Setelah semua selesai mulai dari rancangan sampai dengan memilih informan, maka peneliti melanjutkan untuk menyiapkan perlengkapan penelitian sebelum terjun ke lapangan.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian dan langsung melakukan pengumpulan data dengan observasi dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan judul yang telah ditetapkan oleh peneliti.



## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

Pegadaian pertama kali muncul di Lumberia Italia, yang memiliki arti sebagai suatu usaha peminjaman uang yang mana debitur menjual barang yang bergerak kepada kreditur dengan hak membeli. Sistem gadai ini kemudian berkembang di Eropa dan di beberapa negara seperti Belanda yang dikenal dengan nama Bank Van Leening. Di Indonesia sendiri pegadaian dikenal pada tahun 1746 yang dibawa oleh VOC, saat itu pegadaian difungsikan sebagai Lembaga pengkreditan dan mengalami perkembangan dari masa ke masa hingga sekarang rangkuman perkembangan tersebut akan dijelaskan pada bagian berikut: Pada 20 Agustus 1746, *Bank Van Leening* untuk pertama kali didirikan yang diinisiasi oleh Gubernur Jenderal Van Inhoff. *Bank Van Leening* (1746-1811) terbentuk dari kerjasama yang dilakukan oleh VOC dan pihak swasta dengan perbandingan modal sebesar 2/3 VOC dan 1/3 oleh swasta. Namun, setelah bubarnya VOC, kepemimpinan dari Bank Van Leening beralih kepada pemerintahan Belanda yang kemudian dikeluarkannya peraturan spesifik mengenai mekanisme *Bank Van Leening* yang dikeluarkan oleh Gubernur Jenderal Daendels. Regulasi yang dikeluarkan meliputi jenis barang yang dapat digadaikan hanyalah emas, perak, kain, dan sebagian perabot rumah tangga yang dapat untuk disimpan dalam jangka waktu yang relatif singkat.

Namun, pada masa pemerintahan Jenderal Thomas Stamfo Raffles (Inggris 1811-1816) tidak menghendaki adanya *Bank Van Leening* dan digantikan oleh *Licence Stelsel* secara tertutup. Dalam pelaksanaannya *Liecentie Stelsel* menerbitkan regulasi yang memperbolehkan pendirian usaha gadai dengan perjanjian memiliki izin berdiri *Liecentie* yang diterbitkan oleh pemerintah daerah. Akan tetapi di tahun 1814 *Liecentie* diganti oleh *patch stelsel* dengan regulasi bahwa setiap orang diperbolehkan untuk melakukan gadai dengan kewajiban sanggup untuk membayar sejumlah uang yang tertinggi kepada pemerintah.<sup>45</sup>

*Patch Stelsel* semakin berkembang setelah pemerintahan Inggris diambil alih oleh Belanda. Akan tetapi banyak sekali tindakan yang sewenang-wenang dalam pelaksanaannya. Yang pada akhirnya diterbitkan regulasi mengenai tarif bunga yang diperuntukkan bagi pegawai swasta, di masa ini sendiri Pegadaian tengah dikendalikan oleh pihak swasta. Tujuan dari dikeluarkannya regulasi tersebut ialah guna mengatur tindakan sewenang-wenang dan tidak memperbolehkan untuk memberikan pinjaman lebih dari 100 sen kepada pihak yang tidak mempunyai izin, regulasi ini ditetapkan pada 1849 dalam regulasi tarif sewa. Adapun tindak kecurangan yang dianggap merugikan rakyat ialah: Menaikan suku bunga, barang-barang uang tidak ditebus tidak dijual di muka umum (di lelang) akan tetapi untuk dimiliki sendiri, uang kelebihan menjadi milik pemberi kredit sebagai pelelang dari penjualan yang sudah dikurangi dengan pelunasan dan tidak

---

<sup>45</sup> Rahma Fridayana, "Prosedur Pelaksanaan Kredit Angsuran Sistem Gadai (Krasida) Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember" (Skripsi, Universitas Jember, 2021).

dibayarkan kepada pihak yang bersangkutan. Karena dianggap terlalu banyaknya tindak kecurangan pada tahun 1970 *Patch Stelsel* dibubarkan dan hidupkan kembali *Liecentie*. Untuk menghindari perbuatan curang kembali pemerintah kemudian melakukan pengawasan secara langsung terhadap *liecentie*. Sayangnya *liecentie* kala itu dikuasai oleh China dan memboikot dari pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dan kecurangan terus berlanjut. Di tahun 1990 timbul keinginan dari pemerintah untuk menangani usaha tersebut secara mandiri dalam bidang pegadaian. Keinginan pemerintah ini dapat terealisasi pada 1 april 1901 dengan lahirnya pegadaian negara untuk pertama kali yang terletak di Sukabumi, Jawa Barat, disusul pegadaian kedua terletak di Cianjur dan tempat-tempat yang lain. maka dari itu setiap tanggal 1 april diperingati sebagai ulang tahun pegadaian. Mengenai keuangan pegadaian sendiri didasarkan kepada keuangan negara yang berarti bahwa setiap kredit yang diberikan oleh pegadaian merupakan kredit dari kas negara. Di tahun 1930 pegadaian dijadikan perusahaan negara yang berdasarkan regulasi yang tertera dalam Lembaga negara pegadaian terpisah dengan keuangan yang lainnya.<sup>46</sup>

Tahun 1942-1945 ketika penjajahan Jepang pegadaian dialih fungsikan karena kepentingan perang, namun tetap menjalankan usaha gadainya. Ketika itu barang berharga yang terbuat dari logam tidak diperbolehkan untuk dilelang seperti halnya emas, intan dan berlian. Akan tetapi alat-alat yang terbuat dari logam diperbolehkan untuk dilelang, dan apabila barang tidak

---

<sup>46</sup> Bagos, "Prosedur Pemberian Kredit" (Skripsi, Universitas Jember, 2020).

ditebus maka barang dipastikan menjadi milik pemerintah Jepang. Ketika masa pendudukan Jepang pegadaian sebagai alat instalasi pemerintah yang berada dibawah pimpinan dan pengawasan kantor keuangan pada umumnya.

Tahun 1945 hingga sekarang setelah adanya proklamasi RI 17 Agustus 1945 pegadaian diambil oleh pemerintahan RI dengan status jawatan yang berada dibawah kementerian keuangan. Peraturan pemerintah No. 178 tahun 1961 mengubah status pegadaian menjadi perusahaan negara dan tidak berlangsung lama, melalui intruksi presiden No. 17 tahun 1967 dan UU No. 9 tahun 1969 dan menjadi jawatan pegadaian secara mandiri. Setelah mengalami berbagai perkembangannya pada tahun 1990 melalui peraturan pemerintahan RI tanggal 10 April 1990 bentuk jawatan dirubah menjadi perusahaan umum (perum) Pegadaian. Di tahun 2011 berubah jawatan kembali menjadi perseroan melalui Peraturan Pemerintahan (PP) No. 51/2011 yang ditandatangani pada 13 Desember 2011, peraturan ini dapat efektif setelah anggaran dasar diserahkan kepada pejabat yang berwenang pada 1 April 2012.

#### 1. Visi Misi PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

##### a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi market leader dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat yang menengah kebawah.

## b. Misi

- 1) Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman dan selalu memberikan pembinaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong kebutuhan ekonomi.
- 2) Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama.
- 3) Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan.

## 2. Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember

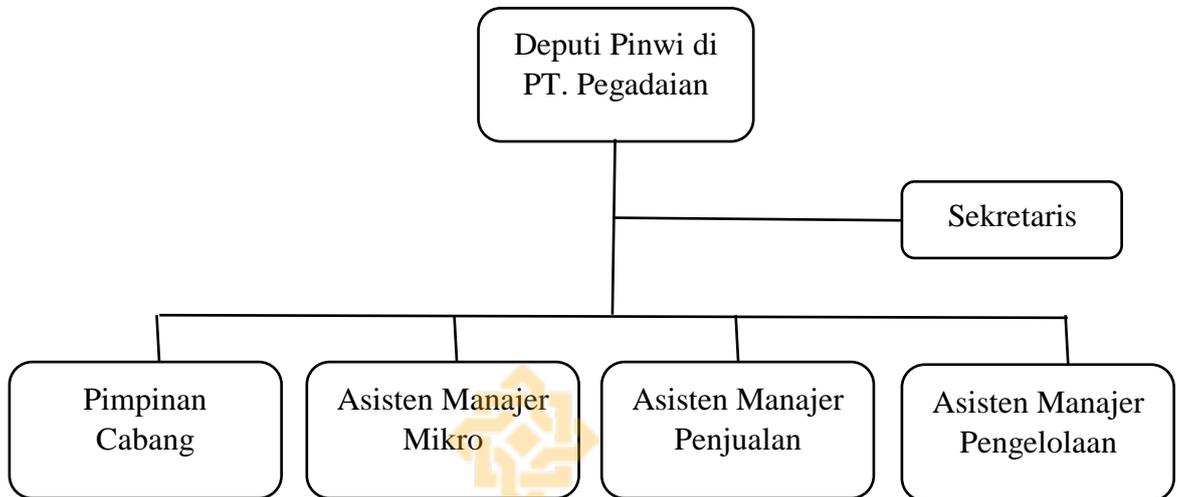
Struktur organisasi adalah komponen yang esensial dalam suatu perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di PT. Pegadaian Kantor Cabang Jember beserta seluruh pegawainya memiliki peran dan wewenangnya dalam mengembangkan usaha serta meyalurkan kredit kepada masyarakat. Secara sistematis struktur organisasi PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Jember, sesuai dengan Peraturan Direksi Nomor 27 tahun 2014 sebagai berikut:<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Rahma Findayana, "Prosedur Pelaksanaan Kredit", (Skripsi, Universitas Jember, 2021).

## Struktur Organisasi

### PT. Pegadaian (Persero) Cabang Jember



Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Pegadaian Wilayah Jember

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Cabang jember



Gambar 4.2: Struktur Organisasi PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

## B. Penyajian Data dan Analisis

Pada bagian ini akan dijabarkan penyajian data dari temuan yang diperoleh kemudian dilakukan analisis terkait temuan peneliti. Adapun penjelasannya terkait dengan rumusan masalah:

1. Konsepsi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.

Dari pengakuan pimpinan tidak adanya ketentuan mengenai etos kerja islami namun di sini bersandar kepada Standar Pelaksanaan Operasional, lebih jelas dijabarkan berikut:

“Dalam etos kerja kami memiliki SOP yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan, selama ini pelaksanaan kerja karyawan sudah sesuai dengan SOP tersebut”<sup>48</sup>

Senada dengan pimpinan, Brigita sebagai kasir juga mengatakan hal yang senada:

”Selama saya bekerja disini memang diberlakukan standar oleh pimpinan yang setiap harinya diinstruksikan oleh pimpinan, baik dalam pemberlakuan kerja maupun dalam memberikan motivasi kerja”<sup>49</sup>

Dengan begitu etos kerja Islami tidak diberlakukan dalam perusahaan hanya berlandaskan kepada Standar Pelaksanaan Operasional. Namun, apakah SOP dari PT. Pegadaian (Persero) tidak sesuai dengan etos kerja Islami. Untuk mengetahui lebih jauh, perlu kemudian kita pertimbangkan dari beberapa indikator seperti *reward*, *work conflict*, *job turnover intentions*, *organizations commitment* dan *job satisfaction*. Maka dari itu perlunya kita dan mengketerkaitan dengan rumusan masalah yang kedua.

<sup>48</sup> Muhammad Wahidin, *wawancara*, Jember, 2 November 2022.

<sup>49</sup> Brigita, *wawancara*, Jember, 3 November 2022.

2. Implementasi Nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember.

a. *Reward*

Dalam penelitian ini, *reward* dipahami sebagai bentuk keuntungan yang diperoleh karyawan disebabkan oleh pemenuhan target perusahaan, biasanya *reward* diberikan dalam bentuk berupa kenaikan jabatan ataupun insentif. Dari pengakuan pimpinan kantor cabang selalu diberikan *reward* kepada karyawan apabila memenuhi *assessment* yang telah ditentukan:

Iya diberikan *reward* berupa kenaikan jabatan tertentu yang lebih tinggi kepada karyawan, dengan memperhatikan tahapan *assessment* guna memperhatikan memenuhi kualifikasi atau tidak. Selain dari kenaikan jabatan apresiasi perusahaan memberikan berupa bonus, atau pun merchandise setiap tahunnya yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja karyawan tersebut<sup>50</sup>

Senada dengan pimpinan, karyawan kasir Brigita juga menyatakan demikian:

Ia, apabila karyawan memenuhi target setiap tahunnya maka nilai potensi karyawan akan bagus dan akan berpengaruh kepada kenaikan jabatan. Bentuk apresiasi lain selain karyawan juga mendapatkan bonus tiap tahun, biasanya dalam bentuk berupa uang tunai atau saldo tabungan emas<sup>51</sup>

Selain itu admin kredit (Nur Holis), *collector* (Muhammad Nur Kalim) dan BPO Call (Achmad Kurniawan) juga menyatakan hal yang sama bahwa:

<sup>50</sup> Muhammad Wahidin, *wawancara*, Jember, 2 November 2022.

<sup>51</sup> Brigita, *wawancara*, Jember, 3 November 2022.

“Ya diberikan seperti merchandise, cindramata ataupun insentif apabila memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan”<sup>52</sup>

Dengan begitu secara general PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember memberikan reward kepada karyawan jika memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, apresiasi itu bisa saja diberikan dalam bentuk kenaikan jabatan, insentif, merchandise ataupun insentif. Harapannya tentunya karyawan akan terus meningkatkan prestasi mereka sehingga produktivitas karyawan dan profitabilitas perusahaan mengalami peningkatan.

b. *Work Conflict*

Terkait *work conflict* disini bukan dimaksudkan sebagai kekerasan dalam bekerja akan tetapi dimaknai sebagai bentuk pengedepanan sikap solidaritas, soliditas dan emansipasi baik yang terbangun dengan antar karyawan maupun antara perusahaan dan karyawan. Terkait dengan hal tersebut pemimpin PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember menyatakan bahwa telah memberikan bantuan kepada karyawan baik dalam solidaritas atau pun soliditas dan emansipasi, hal ini tercantum dengan sigapnya perusahaan membantu karyawannya. Sikap ini tercermin dalam bentuk bantuan yang diberikan seperti sembako dan tunjangan hari raya yang diberikan. Lebih spesifik akan dijelaskan pada bagian berikut ini:

Perusahaan tetap membantu jika karyawan membutuhkan: misalnya membutuhkan taksiran ataupun bantuan kacamata, selain itu perusahaan juga membantu dalam pengobatan karyawan dan

---

<sup>52</sup> Nur Holis, dkk, *wawancara*, Jember, 10 November 2022.

pengobatan istri dan anak dari karyawan tersebut apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan<sup>53</sup>

Hal yang senada diungkapkan oleh Brigita sebagai kasir PT.

Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember:

Ya, biasanya perusahaan memberikan bantuan dan kemudahan bagi karyawan yang mengalami kesusahan. Selain itu kami sebagai karyawan Pegadaian seperti keluarga sehingga saling membantu apabila kawan membutuhkan bantuan, dengan begitu kamu juga mendapatkan manfaat baik dari perusahaan ataupun dari karyawan<sup>54</sup>

*Collector* (Muhammad Nur Kalim) dari PT. Pegadaian (Persero) juga menyatakan hal yang sama:

“Ya, bantuan dari perusahaan ada mbak seperti bantuan sosial, selain itu bantuan dari teman kolega juga ada biasanya berupa uang atau sembako”<sup>55</sup>

Berbeda dengan kasir dan *collector*, (Achmad Kurniawan) sebagai BPO Call mengungkapkan bahwa:

“Selama saya bekerja disini saya belum pernah mendapat bantuan dari perusahaan, ya paling hanya BPJS aja. Kalo dari perusahaannya belum pernah. Nah kalo dari karyawan itu ada kayak mereka ingin membantu saya ketika dalam kesulitan”<sup>56</sup>

Selain itu admin kredit (Nur Holis) mengungkapkan hal yang berbeda pula dibandingkan teman-teman yang lain:

“Ya bantuan dari perusahaan ada berupa insentif aja atau bantuan sosial, sedangkan dari kolega tidak ada sama sekali bantuan. Ya mungkin karena saya lebih sering kerja dilapangan mungkin ya”<sup>57</sup>

<sup>53</sup> Muhammad Wahidin, *wawancara*, Jember, 2 November 2022.

<sup>54</sup> Brigita, *wawancara*, Jember, 3 November 2022.

<sup>55</sup> Muhammad Nur kalim, *wawancara*, Jember, 10 November 2022.

<sup>56</sup> Achmad Kurniawan, *wawancara*, Jember, 8 November 2022.

<sup>57</sup> Nur Holis, *wawancara*, Jember, 9 November 2022.

Dengan begitu dapat dipahami bahwa dalam pelaksanaan *work conflict*, perusahaan tetap memperhatikan karyawannya apabila membutuhkan bantuan. Sayangnya bantuan yang diberikan hanya berupa bantuan yang berkaitan dengan produktivitas perusahaan dan tidak sampai pada sikap untuk menghargai setiap karyawan. Sedangkan bagi setiap karyawan memiliki sikap kepedulian antar kolega itu menjadi penting karena sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa memenuhi kebutuhannya sendiri. Selain itu peneliti juga memperhatikan bahwa sikap membantu antar karyawan ini juga menumbuhkan rasa altruisme satu dengan yang lain dalam pemenuhan batin setiap karyawan, walaupun terdapat salah satu karyawan yang tidak menerima bantuan dari koleganya karena terlalu sering bekerja diluar kantor.

c. *Job Turnover Intentious*

Dipahami sebagai suatu pekerjaan yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis dalam melaksanakan tindakan pekerjaan. Dalam pelaksanaannya sendiri pimpinan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember menyatakan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan susah dilakukan secara sistematis dan terorganisir. Hal ini jelas dalam pengakuan pimpinan yang menyatakan:

Sebelum pelaksanaan kerja setiap hari saya memberikan arahan kepada karyawan tentang apa yang perlu dilakukan dan memberikan contoh yang baik pula bagi karyawan, dan setiap hari harus menghargai setiap pendapat orang lain. dalam

implementasinya semua pekerjaan sudah terorganisir dan terstruktur dengan baik, karena pada dasarnya semua pekerjaan disini telah sesuai dengan SOP. Selain SOP yang ditaati ada pula di Pegadaian memiliki Peraturan Kerja Bersama atau disebut sebagai PKB. Jadi dengan demikian dapat dikatakan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah sistematis dan terstruktur sesuai dengan aturan PKB ataupun SOP<sup>58</sup>

Kasir Brigita senada dengan pimpinannya yang menyatakan bahwa:

“Setiap hari pimpinan memberikan instruksi yang jelas kepada karyawannya baik secara lisan maupun dalam bentuk tulisan seperti surat edaran. Selain itu pimpinan juga memberikan briefing”<sup>59</sup>

Senada dengan kasir, admin kredit (Nur Holis) dan BPO Call (Achmad Kurniawan) menyatakan hal yang sama:

“Pimpinan sudah memberikan dengan sangat jelas dan sebelum kami memulai pekerjaan selalu diberikan briefing terkait apa yang perlu kami lakukan dan perhatikan sebelumnya”<sup>60</sup>

Dari tabulasi pernyataan pimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh sistem kerja yang terdapat di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember sudah sesuai aturan yang berlaku baik dari PKB maupun SOP yang artinya setiap pekerjaan karyawan sudah sistematis dan terstruktur di dalam perusahaan.

#### *d. Organizations Commitment*

*Organizations Commitment* dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sebagai semangat kerja terhadap entitas ekonomi, dan juga bergantung kepada loyalitas dan tingkat kepercayaan yang ditunjukkan

<sup>58</sup> Muhammad Wahidin, *wawancara*, Jember, 2 November 2022.

<sup>59</sup> Brigita, *wawancara*, Jember, 3 November 2022.

<sup>60</sup> Nur Holis dan Achmad Kurniawan, *wawancara*, Jember, 9 November 2022.

dalam bekerja. Yang harapannya guna dapat menjaga relasi dengan nasabah maupun karyawan dalam bidang ekonomi. Kepercayaan dan loyalitas mutlak perlu dilakukan dalam mempengaruhi kebersamaan. Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember menyatakan bahwa terdapatnya hubungan baik antar karyawan, klien perusahaan lain maupun dengan nasabah:

Hubungan dengan perusahaan lain terjalin dengan baik, biasanya dalam mendukung sumber daya manusia yang unggul kami saling bertukar pekerja seperti bidang tenaga administrasi, BPO, MO dan SP (Tenaga Marketing) bahkan hingga security. Sedangkan dengan nasabah kadang terjadinya salah paham, semisal mereka salah memahami akan produk kami, kami memberikan penjelasan atau edukasi dengan benar terlebih dahulu. Sehingga mereka tidak kecewa dan tetap menjadi nasabah dari PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember. Dan ketika terjadi bencana alam misal pandemic kemarin kami memberikan keringanan berupa diskon sewa modal, memberikan kelonggaran waktu yang sesuai dengan SOP yang berlaku<sup>61</sup>

Kasir (Brigita) terkait dengan bantuan yang diberikan kepada nasabah dan inovasi untuk menarik nasabah baru menyatakan hal yang sama sesuai dengan pimpinannya:

Biasanya perusahaan memberikan perpanjangan waktu untuk nasabah yang tidak bisa membayar, atau bisa dilakukan program restrukturisasi untuk nasabah yang telah membayar angsuran atau juga perusahaan serikan kali mengadakan program promosi berupa cashback atau diskon sesuai sewa modal<sup>62</sup>

Secara lebih rinci dijelaskan oleh admin kredit (Nur Holis) dan BPO Call (Achmad Kurniawan) yang menyatakan bahwa:

<sup>61</sup> Muhammad Wahidin, *wawancara*, Jember, 2 November 2022.

<sup>62</sup> Brigita, *wawancara*, Jember, 3 November 2022.

Kalau inovasi atau solusi gitu ada, biasanya dalam pembayaran agunan atau disebut sebagai restrukturisasi yaitu keringana untuk pembiayaan angsuran yang agunannya diturunkan namun waktunya diperpanjang. Namun, ada pula agunannya di tunda dan hanya membayar bunganya saja tentunya tenor waktunya juga diperpanjang<sup>63</sup>

Dari penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa hubungan perusahaan baik dengan perusahaan lain, ataupun nasabah terjalin sangat baik. Dengan perusahaan lain dalam peningkatan sumber daya manusia seringkali PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember melakukan pertukaran karyawan baik dari bidang tenaga administrasi, BPO, MO dan SP (Tenaga Marketing) bahkan hingga *security*. Dengan nasabah untuk mempertahankan dan menambah nasabah PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember menerapkan restrukturisasi bagi nasabah yang tidak mampu untuk membayar agunan dengan tenor yang diperpanjang, atau menunda pembayaran agunan namun membayar bunga dan tenor juga diperpanjang.

e. *Job Satisfaction*

Dalam hal ini dipahami sebagai etos kerja yang menghubungkan hasil kerja yang diperoleh untuk memuaskan orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam dimensi ini PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember telah menerapkannya seperti yang dijelaskan oleh pimpinan yang menyatakan bahwa:

Dalam meningkatkan sumber daya manusia kami melaksanakan pendidikan untuk karyawan dalam bentuk Diklat, E-Learning, Team Building, seminar hingga Workshop

---

<sup>63</sup> Achmad Kurniawan, *wawancara*, Jember, 8 November 2022.

yang diadakan perusahaan, secara lebih rinci memiliki pembagian spesifik setiap masing-masing posisi, seperti diklat terbagi atas beberapa diklat pimpinan, diklat, penaksir, diklat kasir, dan diklat sesama karyawan. tujuannya adanya menaikkan produktivitas perusahaan dan meningkatkan layanan. Dalam pelayanan kamu memiliki SOP tertentu sehingga meminimalisir nasabah yang merasa kecewa dengan perusahaan kami<sup>64</sup>

Senada dengan pimpinan kasir (Brigita) juga menyatakan hal yang sama terkait dengan pendidikan karyawan dan peningkatan layanan:

Setiap bulan diadakannya seperti e-learning untuk semua karyawan. Sedangkan dalam standar pelayanan sudah ada, kami mengutamakan kepuasan pelanggan, dan melayani sepenuh hati. Namun, untuk keluhan dari pelanggan selama saya bekerja disini tidak ada keluhan dari pelanggan dan sejauh ini pula nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan<sup>65</sup>

Berbeda dengan kasir (brigita), BPO Call (Achmad Kurniawan) menyatakan bahwa:

Kadang-kadang ada pendidikan perusahaan berupa diklat gitu. Ya gunanya untuk peningkatan perusahaan dan karyawan. Kalon untuk kualitas pelayanan sudah standar SOP. Untuk keluhan biasanya ada komplain tapi gak disebabkan standar pelayanan namun kurang pemahannya nasabah terkait dengan produk. Produk yang di komplainkan biasanya itu emas, sering kali nasabah lupa untuk melaksanakan pembayaran dan barangnya sudah masuk lelang<sup>66</sup>

Dari tabulasi tersebut secara general dalam pengembangan sumber daya sudah dilakukan dengan cukup baik. Sedangkan dalam kualitas pelayanan sudah cukup baik pula. Walaupun terdapatnya

<sup>64</sup> Muhammad Wahidin, *wawancara*, Jember, 2 November 2022.

<sup>65</sup> Brigita, *wawancara*, Jember, 3 November 2022.

<sup>66</sup> Achmad Kurniawan, *wawancara*, Jember, 8 November 2022.

komplek dari pelanggan karena mereka lupa untuk melaksanakan pembayaran dan barang mereka masuk dalam barang lelang.

### C. Pembahasan Temuan

Pembahasan mengenai etos kerja Islami tidak terlepas dalam sikap yang mengedepankan nilai taqwa, tauhid dan ibadah. Etos kerja Islami disini merujuk pada tesis Weber. Sebelum kematiannya Weber memperoleh catatan-catatan penting mengenai Islam terutama menyangkut sistem agama, masyarakat-sosial dan perekonomian. Hal penting sebagai pembuka dalam memahami etos kerja Islami dalam kerangka Weberian adalah Islam tidak mendukung adanya iklim sosial-masyarakat kapitalis, seperti hukum rasional, pasar bebas, kota otonom, ekonomi uang dan kelas borjuis. Makna etos kerja Islam dalam perspektif Weberian diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu: etos kerja dalam model penguasaan dunia sebagai penaklukan dan penyesuaian dunia, model dominasi politik-feodalisme pre bendelan dunia timur, model kota-anarki urban dunia timur, model hukum-hukum teokratik dan patrimonial, dan keterkaitan antara tatanan-tatanan itu dengan kekuasaan. Dalam temuan awal Weber yang menilai etos kerja dalam agama Islam tidak berkembang mengikuti dari pra-kondisi kapitalisme karena pengaruh dari patrimonialisme dan dogma agama menimbulkan terjadinya perdebatan Panjang.

Terlepas dari perdebatan menerima atau menolak dari tesis Weber. Konsepsi awal etos kerja Islami dapat dilacak melalui konsepsi Syariah, akhlak, dan tauhid. Syariah dimaksudkan sebagai aturan yang mengatur

ketertiban manusia hidup di dunia. Akhlak diartikan sebagai panduan moralita, dan tauhid sebagai konsepsi keagamaan terhadap sang khalik. Semua konsepsi tersebut dipadukan dengan bentuk ibadah muamalah yang dimaknai sebagai bentuk kegiatan ekonomi yang mengedepankan nilai-nilai yang berdasarkan AL-Quran dan Hadist. Dengan begitu makna etos kerja Islam ditabulasikan dalam bentuk *reward*, *work conflict*, *job turnover intentions*, *organizations commitment*, dan *job satisfaction*.

Dalam penelitian ini penulis menajawantahkan nilai-nilai etos kerja Islami tersebut pada perusahaan dan karyawan dari PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember. Hasil yang diperoleh penulis ialah:

1. Konsep dari pada nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

Secara konsepsi dari etos kerja Islami tidak diterapkan secara langsung dalam PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember namun, sadar atau tidak etos kerja Islami di bawa melalui socio-kultural dari masing-masing karyawan, yang kemudian tercantum dalam Standar Operasional Perusahaan. ini dibuktikan dari pernyataan pimpinan dalam etos kerja mempunyai standar operasional yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Dengan begitu walaupun tidak menyatakan secara langsung, sadar atau tidak hal tersebut merupakan bagian dari etos kerja dalam Islam, selain mengutamakan kepentingan perusahaan juga memperhatikan dari kepentingan karyawan.

2. Implementasi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

implementasi dari nilai-nilai etos kerja Islami perlu telaah kembali melalui dimensi yang dijabarkan mengenai etos kerja islami yang terdiri atas:

a. *Reward*

Dalam konteks ini reward dipahami sebagai sebuah keuntungan yang diperoleh karyawan disebabkan pemenuhan target dari perusahaan. *Reward* yang diberikan oleh PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember berupa insentif atau bonus serta kenaikan jabatan kepada karyawannya apabila karyawan tersebut memenuhi syarat dari assessment perusahaan. Harapan saya adalah produktivitas karyawan juga semakin meningkat berkat adanya assessment dengan begitu juga meningkatkan dari perolehan laba dari perusahaan.<sup>67</sup>

b. *Work Conflict*

Dimaksudkan bukan sebagian masalah dalam perusahaan melainkan dimaknai sebagai bentuk pengedepanan solidaritas, soliditas dan emansipasi baik antar karyawan maupun perusahaan dengan karyawannya. Dalam hal ini PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember tetap memberikan bantuan apabila karyawan dalam masalah baik dalam bentuk bantuan sosial berupa sembako, *merchandise*, uang tunai maupun tabungan emas. Sayangnya bantuan

<sup>67</sup> Acep Mulyadi, "Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi", *Turats*, Vol. 4, No. 1, (2008), 5.

perusahaan dianggap belum merata oleh salah satu karyawan yang belum merasakan bantuan dari perusahaan karyawan hanya mendapatkan bantuan berupa BPJS. Sedangkan pada soliditas, solidaritas dan emansipasi karyawan memang sudah terjalin dengan erat prinsip dasar karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember adalah asas kekeluargaan antar karyawan. Jadi, apabila terdapatnya kolega yang tengah membutuhkan bantuan, kolega yang lain akan membantunya baik dalam bentuk bahan pokok maupun dalam bentuk bantuan berupa uang tunai.<sup>68</sup>

c. *Job Turnover Intentious*

Dipahami sebagai suatu bentuk pekerjaan yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Dalam aktivitas pekerjaan karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember sudah dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Mulai dari pimpinan yang melaksanakan briefing setiap harinya ataupun memberikan instruksi baik dilakukan secara lisan maupun dalam bentuk tulisan. Dalam setiap harinya karyawan juga diberikan tugas sesuai tugas dan fungsinya dan targeting dilakukan agar hasil dari laporan di akhir tahun bernilai positif bagi perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki standar operasional perusahaan dan peraturan kerja bersama (PKB) dan ini

---

<sup>68</sup> Muhammad Shakil Ahmad, "Work Ethics: An Islamic: Prospective", *International Journal of Human Science*, Vol. 8, No. 1, (2011), 1-10.

harus dipenuhi oleh karyawan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>69</sup>

d. *Organization Commitment*

Dipahami sebagai semangat kerja karyawan terhadap entitas ekonomi dan juga bergantung kepada loyalitas dan tingkat kepercayaan dalam bekerja.<sup>70</sup> Dalam hal ini pula hubungan dengan perusahaan lain juga perlu untuk dapat dimanfaatkan dan menjaga hubungan baik dengan nasabah agar semakin kompeten kemampuan yang dimiliki karyawan dan tidak adanya nasabah yang merasa kecewa dengan proses pelayanan. Dalam proses yang dilakukan PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember menjaga hubungan baik dengan mitra menjadi penting selain itu pertukaran karyawan sebagai bentuk akomodir dari kemampuan karyawan juga sering dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember. Pertukaran karyawan dilakukan dalam bidang yang terdapat dalam PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember dengan mitra seperti bertukar pekerja bidang tenaga administrasi, BPO, MO hingga *marketing* ataupun *security*. Harapannya adalah membangun potensi unggul sumber daya manusia yang terdapat pada PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember dan mitra usaha. Sedangkan dengan nasabah PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember kami menjalin hubungan dengan baik melalui strategi pemasaran. Dalam proses menjaga hubungan dengan

---

<sup>69</sup> Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: UMS Press, 2010), 34.

<sup>70</sup> Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja: Dalam Persektif Agama Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 29.

nasabah sering kali terdapat nasabah salah memahami terkait dengan produk yang kami tawarkan. PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember menyelesaikan solusinya dengan memberikan edukasi terkait dengan produk tersebut. selain itu selama masa pandemic dan bagi mereka yang tidak mampu untuk membayar agunan PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember melakukan restrukturisasi modal. Jadi, proses pembayaran untuk agunan bisa dikurangi dengan tenor waktu yang lebih Panjang atau agunan tidak dibayarkan dan hanya membayar bunga saja dengan tenor waktu juga akan diberikan lebih panjang. Ada pula PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember memberikan program promosi cashback atau diskon sesuai sewa modal. Harapannya nasabah dapat tetap membayar agunan mereka walaupun dalam jangka waktu yang lama, dan mampu memperoleh nasabah yang baru.

e. *Job Satisfaction*

Dimaksudkan sebagai etos kerja yang menghubungkan dengan hasil yang diperoleh untuk memuaskan orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam prosesnya di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember untuk memenuhi kepuasan konsumen tentunya perlu meningkatkan sumber daya manusia.<sup>71</sup> PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember sering kali mengadakan pelatihan untuk karyawan seperti diklat, *E-learning*, *Workshop*, *team building* dan lain

---

<sup>71</sup> Masmuddin, "Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi", *Jurnal Al-Tajdid*, Vol. 3, No. 1, (2012), 1-10.

sebagainya. Harapannya tentunya memperbaiki kinerja pelayanan terhadap konsumen. Dalam pelayanan konsumen hingga saat ini belum ada keluhan konsumen yang berarti kecuali terkait dengan tidak mampunya mereka membayar agunan. Dengan begitu walaupun tidak adanya penerapan etos kerja Islami secara langsung. Sadar atau tidak penerapannya sudah dilakukan, ini tercermin dari pemenuhan setiap dimensi dari etos kerja Islami. Walaupun dalam proses hubungan antar perusahaan dan karyawan yang masih sektarian dan demi produktivitas dari perusahaan. Maka, perlunya perusahaan untuk memperhatikan kembali karyawannya agar selain perusahaan mendapatkan keuntungan berupa kenaikan profitabilitas juga adanya rasa altruisme kepada karyawan. Sedangkan hubungan antar karyawan dengan karyawan lain sudah terjalin cukup erat. Selain membantu ketika ada problematika karyawan lain, terdapatnya rasa altruisme sebagai pemenuhan batin dalam membantu kolega. Maka, etos kerja Islami tidak hanya bersandarkan kepada sifat individu akan tetapi juga hubungan individu dengan perusahaan. Dalam hal ini tinjauan dari penelitian selanjutnya yang ingin mengangkat tema yang sama menginfeksi sejauh mana nilai agama mendorong ekonomi yang digerakkan atas dasar perintah agama.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai implementasi nilai-nilai etos kerja Islami karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung. Maka peneliti mengambil kesimpulan:

1. Konsepsi nilai-nilai etos kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

Konsepsi dari nilai-nilai etos kerja Islami di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember tidak menerapkan etos kerja Islami secara langsung. Akan tetapi etos kerja Islami karyawan dibawa melalui socio-kultural karyawan yang termuat didalam Standar Operational dari Perusahaan.

2. Implementasi nilai-nilai etos kerja islami PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember

Untuk implementasi nilai-nilai yang terkandung dalam etos kerja Islami sudah terejawantahkan secara langsung. Karena dimensi dari etos kerja Islami yang terdiri atas *reward*, *work conflict*, *job turnover*, *intentionous*, *organizations commitment*, dan *job satisfaction* telah terpenuhi seutuhnya melalui aktivitas kerja karyawan perusahaan.

#### B. Saran

1. Bagi PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember Sebagai bahan evaluasi agar nantinya dalam prosesnya memperhatikan kembali

kebutuhan bagi karyawan baik dalam bentuk guna profitabilitas karyawan ataupun sebagai bentuk sikap solidaritas, soliditas dan emansipasi terhadap karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengangkat tema yang sama perlu, perlunya menginfeksi sejauh mana nilai agama mendorong ekonomi yang digerakkan atas dasar perintah agama.
3. Bagi akademisi diharapkan sebagai bahan referensi tambahan dan juga baha kepustakaan untuk pihak kampus. Dengan adanya kajian yang baru juga menambah kajian mendalam mengenai etos kerja islami sebagai pembaharuan ilmu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muhammad Shakil, 2011, "Work Ethics: An Islamic: Prospective", *International Journal of Human Science*. Vol.8 No.1.
- Amri, Ahmad Syaikhul, 2020, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Aman Syariah Sekampung", Lampung: IAIN METRO Lampung.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan, 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: CV Jejak.
- Anoraga, Bhirawa, 2015, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT*. Vol. 2, No.2.
- Aprianti, Nina, 2021, "Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu", Bengkulu: IAIN Bengkulu.
- Arnisa, Zerly Tivi Arnisa, 2020, "Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung", Lampung: IAIN Metro.
- Asy'arie, Musa, 1997, "*Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*", Yogyakarta: LESFI.
- Badriati, Baiq El, 2021, "*Etos Kerja Dalam Perspektif Islam dan Budaya*", Mataram: Sanbil.
- Bungin, Burhan, 2001, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Departemen Agama RI, 2020, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Cordoba.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, 2003, "*Manajemen Syariah Dalam Praktik*", Jakarta: Gema Insani Press.
- Hakki, Nurul, 2020, "Implementasi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Diana Piyungan Bantul Yogyakarta Perspektif Ekonomi Islam", Yogyakarta: UII Yogyakarta.
- Hidayanti, Nurfitri, 2017, "Etos Kerja dan Kesejahteraan Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Syariah", *JEBI*. Vol.2 No.2.
- Isna, Mansur, 2001, *Diskursus Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Global Pustaka Utama.

- Latief, Mahmud, 2018, *Ilmu tauhid*, Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Lina, 2018, “Etos Kerja Karyawan Pegadaian Syariah Kebun Bunga Banjarmasin”, Banjarmasin: UIN Antasari Banjarmasin.
- Lubis, Rina Sari, 2018, “Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar”, Medan: UINSU.
- Majid, Nurcholis, 1995, *Islam Agama Kemanusiaan*, Jakarta: Paramadina
- Marito, Ulpa, 2016, “Analisis Pelelangan Barang Jaminan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Alaman Bolak Padangsidempuan”, Padang Sidempuan: IAIN Padangsidempuan.
- M, Nur Ilham, 2018, “Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang”, Semarang: UIN Walisongo.
- MS, Eri Barlian, 2016, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Padang: Sukabina Press.
- Mulyadi, Acep, 2008, “Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi”, *Turats*, Vol.4 No.1.
- Nanda dkk, 2017, “Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, *SNAPER-EBIS*.
- Nasution, Mhd Thoib, 2017, “Etos Kerja dalam Perspektif Islam”, *IHTYTADH*. Vol.1 No.1.
- Nazir, 2014, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasya, Ahmad Fuad, 2004, *Dimensi Sains Al-Quran: Menggali Kandungan Ilmu Pengetahuan dari Al-Quran*, Solo: Tiga Serangkau.
- Purwanto dan Sulistyastuti, 1991, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rakhmat, Jalaluddin, 2017, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Ramadhan, Muh. Rafly, 2021, “Implementasi Nilai Religius Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Perbankan Syariah”, Parepare: IAIN Parepare.
- Saputra, Wahyu, 2021, “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT.P3UD Deli Serdang”, Medan: UMSU.

Setiyawan, Moh Hadi, 2021, “Analisis Etos Kerja Islami Pada Karyawan BMT Mitra Muamalat Kudus”, Jepara: UNISNU Jepara.

Sugiono, 2001, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.

Tasmara, Toto, 2008, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.

Tim Penulis, 2012, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka Utama.

Widjaksono, Sigid, 2018, “Dampak Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT L-Risma Kantor Cabang Sekampung”, Lampung: IAIN Metro.

Yunhendri, Danhas Sutan Kayo, Azwirman, 2021, *Ilmu Tauhid*, Sleman: Deepublish.



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ISNAWATI

NIM : E20181174

Prodi : Perbankan Syariah

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Implementasi Nilai-nilai Etos Keja Islami Karyawan di PT Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember*" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Jember, 5 Desember 2022  
Saya yang menyatakan



ISNAWATI  
NIM. E20181174



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : ISNAWATI  
NIM : E20181174  
Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Dosen Pembimbing

Jember, 7 Desember 2022  
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

  
Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M.

  
Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [fehi@uinkhas.ac.id](mailto:fehi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Nomor : B-09.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/12/2022

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : ISNAWATI  
NIM : E20181174  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN DI PT PEGADAIAN (PERSERO) UPC BALUNG JEMBER

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Desember 2022  
An. Dekan  
Kepala Bagian Akademik  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahrul Mulvadi



## MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
<b>Implementasi Nilai-nilai Etos Kerja Islami Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember</b>	Nilai-nilai Etos Kerja Islami	1. Etos Kerja Islami	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reward</i></li> <li>• <i>Work Conflict</i></li> <li>• <i>Job Trunover Intentionous</i></li> <li>• <i>Organizations Commitment</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> </ul>	1. Informan <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pimpinan Cabang sekaligus penaksir</li> <li>b. Admin kredit</li> <li>c. Kasir</li> <li>d. Collector 1</li> <li>e. Collector 2</li> </ol> 2. Informasi lainnya <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kepustakaan</li> <li>b. Dokumentasi</li> <li>c. Jurnal</li> <li>d. internet</li> </ol>	1. pendekatan jenis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis deskriptif 2. lokasi penelitian: Jl. Rambipuji No. 80, Kebonsari, Balung Lor, Kec. Balung, Kab. Jember 3. Subyek penelitian: menggunakan teknik <i>Purposive</i> 4. Teknik pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. Dokumentasi dengan teknik triangulasi sumber</li> </ol> 5. Analisis data <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Reduksi data</li> <li>b. Penyajian data</li> <li>c. Penarikan kesimpulan</li> </ol>	1. Bagaimana konsep daripada Nilai-nilai Etos Kerja Islami di PT Pegadaian (Persero) UPC Balung? 2. Bagaimana implementasi dari Nilai-nilai Etos Kerja Islami di PT Pegadaian (Persero) UPC Balung?

## PEDOMAN WAWANCARA

### Pertanyaan Reward

1. Apakah karyawan di berikan bonus berupa kenaikan jabatan apabila bekerja dengan baik dan memenuhi target dari perusahaan? (Karyawan dan pimpinan)
2. Selain dari kenaikan jabatan adakah apresiasi lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya? (Karyawan dan pimpinan)

### Pertanyaan work conflict

1. Apabila seorang karyawan sedang membutuhkan bantuan adakah perusahaan ikut membantu karyawan tersebut? (Pimpinan dan karyawan)
2. Bagaimana bantuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya? (Pimpinan dan karyawan)
3. Adakah bantuan dari teman-teman sejawat karyawan lainnya memberikan bantuan pula di luar dari bantuan perusahaan? (Karyawan)
4. Apakah karyawan mendapat manfaat dari pemberian bantuan oleh perusahaan? (Karyawan)

### Pertanyaan Job Turnover Intentional

1. Apakah pimpinan memberikan intruksi yang jelas untuk suatu pekerja? (Karyawan)
2. Apakah manajer juga memberikan intruksi yang jelas kepada karyawannya? (Karyawan)
3. Bagaimana pemimpin dan manajer memberikan intruksi kepada karyawan? (Pimpinan)
4. Apakah semua pekerjaan dari karyawan sudah sistematis dan terorganisir sesuai dari keinginan perusahaan? (Pimpinan)
5. Bagaimana melakukan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan agar pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan? (Pimpinan)
6. Adakah kriteria standar pekerjaan bagi karyawan? (Pimpinan)

### Pertanyaan Organizations Commitment

1. Bagaimanan relasi perusahaan dengan perusahaan yang lainnya? (Pimpinan)
2. Bentuk kerja sama apa yang diberikan perusahaan kepada perusahaan yang lain? (Pimpinan)
3. Bagaimanan perusahaan membentuk loyalitas karyawan kepada perusahaan? (Pimpinan)
4. Bagaimanan pula perusahaan dalam meningkatkan kepercayaan kepada nasabah? (Pimpinan)
5. Adakah inovasi yang diberikan perusahaan berupa produk ataupun bantuan kepada nasabah yang sedang kesulitan melakukan pembayaran? (Pimpinan dan karyawan)

#### Pertanyaan Job Satisfaction

1. Bagaimanan perusahaan meningkatkan SDM perusahaan? (Pimpinan)
2. Adakah pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan? (Pimpinan dan karyawan)
3. Bagaimana standar pelayanan yang diberikan perusahaan kepada pelanggan? (Pimpinan dan karyawan)
4. Selama ini adakah keluhan dari nasabah dalam standar pelayanan? (Pimpinan dan karyawan)
5. Puaskah pelanggan dengan pelayanan yang diberikan? (Pimpinan dan karyawan)
6. Apakah manajer memiliki standar penilaian pekerjaan yang baik untuk karyawan? (Pimpinan)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-1169 /Un.22/7.a/PP.00.9/10/2022 24 Oktober 2022  
Lampiran : -  
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.  
Kepala Pegadaian Jember  
Jl. Rambipuji No. 80, Kebonsari, Balung Lor, Kec. Balung, Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Isnawati  
NIM : E20181174  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Implementasi Nilai-nilai Etos Kerja Islami Karyawan di PT. Pegadaian (PERSERO) UPC Balung Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

  
  
Nurul Widyawati Islami Rahayu

4

## JURNAL PENELITIAN

### IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN

#### DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) UPC BALUNG JEMBER

NO	KEGIATAN	TANGGAL	INFORMAN	PARAF
1	Penyerahan surat pengantar penelitian	1 November 2022	Bapak Wahidin	
2	Wawancara dengan pimpinan sekaligus Penaksir PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember	2 November 2022	Bapak Wahidin	
3	Wawancara dengan Kasir PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember	3 November 2022	Ibu Brigita	
4	Wawancara dengan bagian BPO Collection PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember	8 November 2022	Bapak Iwan	
5	Wawancara dengan bagian Admin Kredit PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember	9 November 2022	Bapak Holis	
6	Wawancara dengan bagian BPO Collection PT. Pegadaian (Persero) UPC Balung Jember	10 November 2022	Bapak Kalim	

Jember, 21 November 2022  
Pimpinan Cabang  
Pegadaian  
  
Muhammad Wahidin



## Pegadaian

Nomor : 318/12.00759.05/2022  
Lampiran : -  
Urgensi : S

Jember, 22 November 2022

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi Syariah  
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq  
di-  
Jember

Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Dengan hormat  
Sehubungan dengan surat saudara nomor : B-1164/UIN.22.a/PP.00.9/09/2022 tanggal tanggal 24 Oktober 2022 perihal ijin pelaksanaan penelitian, serta beberapa proposal yang di tujukan ke PT Pegadaian Deputy Bisnis Jember, dengan ini diberitahukan atas nama sebagai berikut:

Nama : ISNAWATI  
NIM : E20181174  
Fakultas/Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam Perbankan  
Judul : Implementasi Nilai – Nilai Etos Kerja Islami Karyawan di PT Pegadaian UPC Balung

Telah selesai melaksanakan penelitian untuk mengambil data sekunder di PT Pegadaian UPC Balung pada tanggal 01 November sampai dengan tanggal 22 November 2022

Demikian untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

PT PEGADAIAN  
Deputy Bisnis Area Jember

BILL RISMON  
NIK.P.80216

## DOKUMENTASI

Wawancara dengan Bapak Wahidin selaku Pimpinan Cabang sekaligus Penaksir



Wawancara dengan Bapak Nur Holis selaku Admin Kredit



Wawancara dengan Ibu Brigita selaku Kasir



Wawancara dengan Bapak Kurniawan selaku Collector



Wawancara dengan Bapak Nur Kalim selaku Collector



## BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : ISNAWATI  
NIM : E20181174  
Tempat Tanggal Lahir : Bondowoso, 7 Maret 2001  
Alamat Lengkap : Desa Kupang, RT.05 RW.01, Kec. Pakem,  
Kabupaten Bondowoso  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

### Riwayat Pendidikan:

1. SD Negeri Kupang 1 : 2012
2. SMP Negeri 2 Pakem : 2015
3. MA Al-Qodiri 1 Jember : 2018
4. UIN KHAS Jember : 2023