

**URGENSI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN SEBAGAI
PENGENDALI PRAKTIK *MORAL HAZARD* DI PT. BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG JEMBER**

S K R I P S I



Oleh :
Husnul Khotimah
NIM. 083 133 103

Dosen Pembimbing:
Siti Masrohatin, S.E., MM
NIP. 19780612 200912 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2017**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi adalah salah satu implementasi dari era globalisasi. Perkembangan dan perubahan ini telah membawa pengaruh besar terhadap kehidupan masyarakat dalam banyak segi, bahkan terhadap perilaku manusia yang menjadi wilayah moral. Hal ini terlihat dari perilaku masyarakat yang semakin hari tidak lagi memegang nilai moral dan etika bahkan nilai agama sekalipun. Sikap-sikap tersebut telah merambah ke dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat yang salah satunya ekonomi.²

Ekonomi Islam di dunia dan khususnya di Indonesia diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bukan hanya pada ekonomi saja namun dampak positifnya diharapkan mampu memasuki semua lini kehidupan masyarakat.

Gerakan ekonomi Islam di Indonesia dimulai oleh kehadiran Bank Syariah, pada awal 1990-an. Perbankan syariah di Indonesia dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan syariah yang diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah ketentuan pelaksanaan dalam bentuk surat keputusan (SK) Peraturan Bank

² Muhammad Djakfar, *Agama, Etika dan Ekonomi* (Malang: UIN Malang Press, 2007), 3-4.

Indonesia, telah memberikan landasan hukum yang lebih kuat bagi pengembangan perbankan syariah di Indonesia.³

Bank syariah adalah bank yang aktivitasnya meninggalkan masalah riba. Dengan demikian, penghindaran bunga yang dianggap riba merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dunia Islam dewasa ini. Suatu hal yang sangat menggembirakan bahwa belakangan ini para ekonomi muslim telah mencurahkan perhatian besar guna menemukan cara untuk menggantikan sistem bunga dalam transaksi perbankan dan keuangan yang lebih sesuai dengan etika islam.⁴

Meskipun kehadiran Bank Syariah dianggap relatif masih baru dalam perkembangan ekonomi dan bank konvensional, namun dengan mencermati berbagai informasi baik melalui media visual maupun non-visual belakangan ini ditemukan adanya kinerja yang baik.⁵

Bank syariah di Indonesia dalam rentang waktu yang relatif singkat telah memperlihatkan kemajuan yang cukup berarti dan semakin memperlihatkan eksistensinya dalam sistem perekonomian nasional. Indonesia yang merupakan negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia menjadikan perkembangan perbankan syariah memiliki peluang besar dan seharusnya tidak mengalami kesulitan dalam menerapkan etika kerja yang sesuai dengan nilai Islam.

³ Muslim H. Kara, *Bank Syariah Di Indonesia: Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap Perbankan Syariah* (Yogyakarta: UII Press, 2005).

⁴ Muhammad, *Manajemen Bank Syariah* (Yogyakarta: AMP YKAPN, 2002), 7.

⁵ Muhammad, *Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan Di Indonesia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), 81.

Kontribusi ekonomi dari Bank Syariah terhadap pertumbuhan ekonomi nasional sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga yang secara efektif melakukan produksi maupun manajerial. Sedangkan kinerja produksinya sangat ditentukan oleh seberapa besar lembaga tersebut mampu menyalurkan dana kepada masyarakat sehingga mampu menggerakkan perekonomian secara optimal. Disamping itu, Bank Syariah merupakan lembaga yang seharusnya amanah dan karenanya harus profesional, transparan dan adil (termasuk dalam berbagai keuntungan) terhadap stakeholders, khususnya kepada para nasabahnya sehingga terhindar dari yang namanya praktik moral.

Praktik *moral hazard* menurut pengertiannya berarti “bahaya moral”, yaitu peluang terjadinya ketidakjujuran dan ketidakhati-hatian si tertanggung (*insured*) atau yang berhak menerima (*beneficiary*) yang akan menambah kerugian.

Praktik *moral hazard* di berbagai lembaga keuangan, baik bank BUMN maupun bank swasta nampaknya sudah menjadi rahasia umum. Berbagai kejadian tersebut harus menjadi perhatian serius bagi para stakeholders Bank Syariah. Baik pemilik/pemegang saham, komisaris, direksi, karyawan, Dewan Pengawas Syariah (DPS) dan nasabah.⁶

Secara teori, bisnis perbankan cukup rawan terhadap *moral hazard*.

Karena itu, sumber daya manusia (SDM) di bidang perbankan membutuhkan kombinasi antara keahlian teknis dan etika. Sistem perbankan perlu didukung

⁶ Nurhidayati Setyani, *Economica: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, I, (Mei, 2010), 9.

oleh sistem hukum yang dilaksanakan secara konsekuen. Kendala utama Bank Syariah adalah bahwa bank membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang sesuai dengan syariah Islam.

Bank syariah sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan Al-qur'an dan Al-hadits yang dalam operasionalnya memiliki perbedaan dengan bank konvensional. Meskipun prinsip syariah dalam perbankan berasal nilai-nilai ilahiyah namun sebagaimana kegiatan perekonomian lainnya, perbankan syariah pun tidak lepas dari masalah korupsi, termasuk juga masalah *moral hazard*.⁷

Fenomena *moral hazard* di Bank Syariah dapat berdampak negatif terhadap kelangsungan perkembangan Bank Syariah. Dan ini adalah salah satu tantangan intern bagi pihak Bank Syariah, karena Bank Syariah harus berbeda yaitu dengan tetap mengedepankan keislamannya.⁸

Praktik *Moral Hazard* yang terjadi di Bank Syariah akan dapat di atasi dengan adanya etos kerja yang baik dan Islami dalam bentuk syariah yang terdiri dari Al Qur'an, Sunnah, Ijma' dan Qiyas dan didasarkan pada sifat keadilan. Etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar dan mana yang salah.

Islam menganjurkan umatnya agar selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan

⁷ Indah Piliyanti, "Assessing Factors Influencing Moral Hazard Of Mudharaba And Musyaraka Fnancing In Islamic Banking", *Economica: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, I, (Juni, 2016), 2.

⁸ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 361.

yang tidak dapat dielakkan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahiriyah akan ditentukan oleh ada tidaknya etos kerja, sedangkan kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual. Oleh karena itu etos kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan.⁹ Dalam Al-qur'an dan Hadits telah dijelaskan mengenai etos kerja, yaitu diantaranya dalam QS. At-Taubah ayat 105 dan Hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Asakri.

QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja. Karena semua amal umat manusia akan dikembalikan besok di hari kiamat. Allah SWT akan membalas segala amal perbuatan mereka sesuai dengan perbuatan mereka. Jika perbuatan baik yang mereka lakukan, maka Allah akan memberikan pahala bagi mereka. Dan sebaliknya Allah akan menyiksa mereka yang berbuat maksiat.

إِعْمَلْ لِدُنْيِكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَإِعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا (رواه ابن
عسکر)

⁹ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha* (Bandung: Alfabeta Bandung, 2013), 119.

“Bekerja seolah-olah akan hidup selamanya, dan beribadah seolah-olah akan mati besok”(HR. Ibnu Asakri).¹⁰

Dalam situasi globalisasi saat ini, kita dituntut untuk menunjukkan yang tidak hanya rajin dan gigih akan tetapi senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai Islami yang tentunya tidak boleh menyimpang Al-qur'an dan As-Sunnah yang telah ditetapkan.

Dalam etos kerja terkandung ghiroh atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.¹¹

Seperti halnya lembaga perekonomian yang lain, PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember juga tidak terlepas dari praktik *moral hazard*. Akan tetapi saat ini tidak pernah terjadi lagi praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember karena setiap karyawan memiliki dan menerapkan etos kerja yang Islami. Selain itu, PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember berusaha menjaga stabilitas dan popularitas kinerjanya terutama dalam menciptakan kenyamanan untuk setiap nasabahnya. Sehingga bagi kami selaku peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang **“Urgensi Etos Kerja Islami Karyawan sebagai Pengendali Praktik Moral Hazard di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember”**.

¹⁰ Ibid., 132.

¹¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2004), 15.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dalam penelitian ini, peneliti akan menjabarkan permasalahan-permasalahan yang perlu dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember?
3. Bagaimana karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dalam menerapkan etos kerja Islami dalam lingkungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan etos kerja Islami dalam lingkungan kerja di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Masyarakat

Masyarakat memperoleh bantuan pikiran untuk meningkatkan cara berpikir dan pengetahuan sehingga dapat menumbuhkan potensi

sumber daya dan selanjutnya akan mengubah perspektif masyarakat yang perlu untuk diubah pola pikirnya agar semakin terarah.

2. Bagi Mahasiswa

- a. Mendewasakan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta meningkatkan daya penalaran mahasiswa dalam melakukan pengkajian, perumusan dan pemecahan masalah secara praktis dan terpadu.
- b. Menambah pengalaman dalam penelitian karena ini merupakan langkah awal bagi peneliti melakukan sebuah penelitian.
- c. Memberikan wawasan integral dan komperhensif terhadap disiplin ilmu yang ditekuni.

3. Bagi Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam IAIN Jember

- a. Merupakan sumbangan informasi yang berharga untuk dijadikan bahan tambahan serta sumbangan perbendaharaan informasi.
- b. Sebagai pelengkap dan acuan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Bagi Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada lembaga dalam rangka menentukan strategi yang tepat untuk lebih meningkatkan etos kerja karyawan yang sesuai dengan nilai Islam.

E. Definisi Istilah

Agar tidak ada penafsiran yang berbeda terhadap persoalan yang terkandung dalam penelitian ini, maka dalam definisi istilah akan dibahas tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti. Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah yang menjadi fokus perhatian peneliti dalam judul penelitian ini. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kerancuan maupun kesalahpahaman dalam memahami makna istilah yang ada.

1. Etos Kerja Islami

Secara etimologis, kata etos kerja berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.¹²

Dengan demikian etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. Etos yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positif atau negatif.¹³

Sedangkan yang *kedua* istilah kerja, yang kata dasarnya dari bekerja, bermakna melakukan sesuatu, bekerja dapat dilihat dari tiga segi pandang.

- a. Dari segi perorangan, bekerja adalah gerak dari pada badan dan pikiran orang untuk melangsungkan hidup badaniah maupun rohani.

¹² Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 15.

¹³ Aziz, *Etika Bisnis*, 120.

- b. Dari segi kemasyarakatan, bekerja merupakan melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhan masyarakat.
- c. Dari segi spiritual, bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dari beberapa pengertian singkat diatas, maka etos kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup atau sikap hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan pribadi atau suatu kelompok masyarakat dan organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.¹⁴

Islam adalah agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad saw. berpedoman pada kitab suci Alqur’an yang diturunkan ke dunia melalui wahyu Allah Swt. Sedangkan Islami sendiri adalah segala yang bersifat keislaman.¹⁵

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh asset, fikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.¹⁶

¹⁴ Aziz, *Etika Bisnis*, 121-122.

¹⁵ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 444.

¹⁶ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 25.

2. Praktik *Moral Hazard*

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan praktik merupakan pelaksanaan secara nyata atas apa yang disebutkan dalam teori.¹⁷

Kata moral berasal dari kata *mores* (bahasa latin) yang berarti tata cara dalam kehidupan atau adat istiadat. Oleh Magnis-Suseno dikatakan bahwa kata moral selalu mengacu pada baik buruknya manusia sebagai manusia dilihat dari segi kebaikannya sebagai manusia.¹⁸

Hazard atau bahaya didefinisikan sebagai suatu keadaan yang dapat meningkatkan terjadinya kerugian dari suatu instansi atau lembaga terkait.

Praktik *moral hazard* adalah kecenderungan para pemilik dan pengurus bank atau lembaga keuangan untuk melakukan berbagai penyimpangan atau pelanggaran moral.¹⁹

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan rangkuman sementara dari sisi skripsi, yakni suatu gambaran tentang isi skripsi secara keseluruhan dan dari sistematika itulah dapat dijadikan satu arahan bagi pembaca untuk menelaahnya. Secara berurutan dalam sistematika ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Pada bab ini meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

¹⁷ Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 892.

¹⁸ Asri Budiningsih, *Pembelajaran Moral* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 24.

¹⁹ Triloka H. Putri, *Kamus Perbankan* (Jogjakarta: Mitra Pelajar, 2009), 218.

BAB II: Kajian Kepustakaan. Pada bab ini meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori. Fungsi dari bab ini adalah sebagai landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisa yang diperoleh dari penelitian.

BAB III:Metode Penelitian. Meliputi pendekatan, jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: Membahas tentang penyajian data dan analisis data.

BAB V: Bab ini merupakan bab yang paling terakhir yang di dalamnya berisikan kesimpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Sejauh ini peneliti menemukan beberapa penelitian mengenai etos kerja karyawan, beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Skripsi oleh Mayya Puji Febriana, NIM (052411085), Mahasiswa Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang dalam penelitiannya yang berjudul tentang "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Mas Abadi Kabupaten Pati" (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) Kabupaten Pati). Skripsi tersebut menunjukkan tentang:
 - a. Terdapat Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Mas Abadi Kabupaten Pati.
 - b. Dari hasil analisis penerapan etos kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Mas Abadi Kabupaten Pati berkisar antara 40-54% responden menyatakan sangat setuju dengan adanya penerapan etos kerja islam tersebut.²⁰

²⁰ Skripsi oleh Mayya Puji Febriana (2009), Mahasiswa Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, (Diakses pada Hari Senin 05 Desember 2016 Pukul 13:28).

Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja Islam karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada metode dan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan objek penelitiannya pada Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) Kabupaten Pati. sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan objek penelitiannya di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

2. Skripsi oleh Agus Lukman Fitriyan, NIM (072411001), Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang. Dalam penelitiannya yang berjudul tentang “Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang). Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika dan motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja.
 - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.
 - c. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi motivasi kerja Islam maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.²¹

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang etika kerja dan subyek penelitian yang digunakan adalah karyawan.

3. Skripsi oleh Fajar Rian Fitrianto, NIM (062411085), Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. Karena etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri karyawan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.²²

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami karyawan.

Sedangkan perbedaannya adalah pada objek dan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan objek penelitian di PT BPRS Buana Mitra Perwira

Purbalingga. Sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif

²¹ Skripsi oleh Agus Lukman Fitriyan (2011), Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, (Diakses pada Hari Rabu 15 Maret 2017 Pukul 11:08).

²² Skripsi oleh Fajar Rian Fitrianto (2011), Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang (Diakses Pada Hari Rabu 15 Maret 2017 Pukul 12:00).

dan objek penelitian yang digunakan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

4. I Wayan Marsalia Indica, dalam jurnal ilmiah mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang yang berjudul tentang “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan” (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang). Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwasanya:

- a. Etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
- b. Komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.²³

Persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami karyawan, namun penelitian ini selain meneliti tentang etos kerja juga meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Sedangkan peneliti hanya fokus pada etos kerja Islami karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga terletak pada objek dan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

²³Jurnal Oleh I Wayan Marsalia Indica (2013), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.

peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan objek di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Marsalia Indica melakukan penelitian di Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang.

5. Skripsi oleh Annidjatuz Zahra, NIM (11240010) Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Skripsi tersebut menunjukkan bahwasanya:

- a. Etos kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Siddiq Manajemen Yogyakarta.
- b. Etos kerja Islami memberikan sumbangan penuh terhadap kinerja karyawan di CV. Siddiq Manajemen Yogyakarta sebesar 53,9% sedangkan 46,1% merupakan pengaruh dari faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, monitoring dan evaluasi.²⁴

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada metode penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Dan juga ada perbedaan pada objek penelitian. Penelitian tersebut melakukan penelitian di CV. Sidiq

²⁴Skripsi oleh Annidjatuz Zahra (2015), Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, (Diakses pada Hari Senin 05 Desember 2016 Pukul 13:58).

Manajemen Yogyakarta, sedangkan peneliti menggunakan objek penelitian pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami karyawan.

6. Skripsi oleh Naafilah Lailatirrohmah, Nim (12010110130178), Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, yang berjudul Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang). Skripsi tersebut menyimpulkan bahwasanya Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan juga berpengaruh terhadap *organizational Citizenship Behavior* pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang.²⁵

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang etika Kerja Islam. Perbedaannya terletak pada metode penelitian dan objek yang digunakan. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan melakukan penelitian di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Sedangkan penelitian oleh Naafilah Lailatirrohmah menggunakan metode penelitian kuantitatif dan objek penelitiannya pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang.

²⁵Skripsi oleh Naafilah Lailatirrohmah (2014), Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, (Diakses pada Hari Selasa 13 Desember 2016 Pukul 18:53).

7. Alfa Shafissalam, dalam jurnal ilmiah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya yang berjudul “ Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan menjadikan para karyawan tersebut efektif dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.²⁶

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Alfa Shafissalam dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada metode dan objek penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dan objek penelitian Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan objek penelitian pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

8. Skripsi oleh Devi Nurmalika Sarah W, NIM (083122117), Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Etika Bisnis Islam dalam Transaksi Jual Beli Di Pasar Syariah Az-Zaitun 1 Surabaya”.

²⁶ Jurnal Oleh Alfa Shafissalam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, (Diakses pada Hari Rabu 15 Maret 2017 Pukul 15:38).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa prinsip-prinsip etika bisnis islam telah diterapkan oleh para penjual di pasar syariah Az-zaitun 1 Surabaya. Diantaranya prinsip kejujuran, prinsip amanah, prinsip keterbukaan, dan prinsip pelayanan yang baik. pelaksanaan jual beli di pasar syariah Az-zaitun 1 Surabaya telah dilakukan dengan baik karena seluruh rukun jual beli telah terpenuhi yakni ada penjual, pembeli, barang yang diperjualbelikan serta ijab dan qabul.²⁷

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada subjek dan objek yang digunakan. Dalam penelitian tersebut subjek yang digunakan adalah penjual dan pembeli sedangkan peneliti menggunakan karyawan. Dan peneliti melakukan penelitian di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, sedangkan penelitian tersebut meneliti di pasar syariah Az-zaitun 1 Surabaya. Sedangkan untuk persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

IAIN JEMBER

²⁷ Skripsi oleh Devi Nurmalika Sarah W (2016), Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	Mayya Puji Febriana	Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Mas Abadi Kabupaten Pati	Dari hasil analisis penerapan etos kerja Islam menunjukkan adanya pengaruh positif antara etos kerja Islam dengan kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Artha Mas Abadi Kabupaten Pati. Berkisar antara 40-54% responden menyatakan sangat setuju dengan adanya penerapan etos kerja Islam tersebut.	Perbedaannya terletak pada metode dan objek penelitian	Sama-sama meneliti tentang etos kerja Islam karyawan
2.	Agus Lukman Fitriyan	Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BNI Syariah Cabang Semarang).	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja dan motivasi kerja Islam terhadap produktifitas kerja karyawan.	Perbedaannya adalah pada metode penelitian yang digunakan	Sama-sama meneliti tentang etika kerja dan subyek penelitian yang digunakan adalah karyawan.
3.	Fajar Rian Fitrianto	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga	Dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara etos kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. Karena etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri karyawan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.	Perbedaannya adalah pada objek dan metode penelitian yang digunakan	Sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami karyawan

4.	I Wayan Marsalia Indica	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan” (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang)	Etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.	terletak pada metode dan objek penelitian	sama-sama meneliti tentang etos kerja Islam karyawan
5.	Annidjatuz Zahra	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta	Etos kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta.	Perbedaannya adalah pada objek dan metode penelitian yang digunakan	Sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami karyawan.
6.	Naafilah Lailatirroh mah	Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang)	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan juga berpengaruh terhadap <i>organizational Citizenship Behavior</i> pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang.	Perbedaannya terletak pada metode dan objek penelitian	Sama-sama meneliti tentang etika Kerja Islam
7.	Alfa Shafissalam	Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia	Terdapat pengaruh positif antara etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Karena keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan	Perbedaannya terletak pada metode dan objek penelitian	Sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami karyawan

		(KANINDO) Syariah Jawa Timur	membuat para karyawan tersebut efektif dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.		
8	Devi Nurmalika Sarah W	Implementasi Etika Bisnis Islam dalam Transaksi Jual Beli Di Pasar Syariah Az-Zaitun 1 Surabaya	prinsip-prinsip etika bisnis islam telah diterapkan oleh para penjual di pasar syariah Az-zaitun 1 Surabaya. pelaksanaan jual beli di pasar syariah Az-zaitun 1 Surabaya telah dilakukan dengan baik karena seluruh rukun jual beli telah terpenuhi.	Perbedaannya terletak pada subjek dan objek yang digunakan.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan etos sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Kata kerja dalam KBBI, artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu.²⁸ Sedangkan menurut Toto Tasmara kerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Sehingga etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan

²⁸ Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Semarang: CV. Widya Karya, 2009), 242.

memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.²⁹

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.³⁰

Sedangkan etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.³¹

Etos kerja Islam pada hakikatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupan yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakan antara yang satu dengan yang lain. Dengan demikian etos kerja Islam merupakan refleksi

²⁹ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 27.

³⁰ Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: PT Elex Komputindo, 2016), 7.

³¹ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 25.

pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.³² .

Etos kerja adalah semangat atau spirit seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Bekerja bukanlah gerakan tanpa kesadaran berfikir, tetapi bekerja merupakan suatu gerakan totalitas diri yang dinamis dan kreatif sebagai pilihan. Bekerja adalah gerakan totalitas diri yang terencana untuk memberikan manfaat bagi kehidupan. Dalam bekerja ada kekuatan spiritual, suatu etos atau semangat di dalam diri seseorang yang membuatnya tidak pernah putus harapan dan tidak pernah menyerah dalam hidupnya. Menyimpang dari kaidah profesionalisme dan kaidah moral kemanusiaan universal yang dituntut dalam suatu pekerjaan.³³

Bahkan lebih dari itu, dalam konteks pilihan bidang kerja, upaya untuk memilih pekerjaan dan menumbuhkan etos kerja yang Islami menjadi satu keharusan. Tanpa upaya tersebut, yang bisa diraih semata-mata nilai material yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Padahal di balik nilai material tersebut, ada nilai-nilai yang justru lebih luhur, yakni nilai spiritual berupa berkah yang sangat penting untuk kehidupan. Karena bagaimanapun penghasilan yang diperoleh dengan cara-cara yang tidak halal (tidak berkah), cepat atau lambat akan menjadi

³² Moh Ali Azizi, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), 35.

³³ Musa Asy'arie, *Dialektika Islam: Etos Kerja dan Kemiskinan* (Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam, 2016), 83-84.

sumber malapetaka bagi diri sendiri, keluarga, masyarakat dan bahkan bagi keluhuran agama.³⁴

Etos kerja yang didorong oleh semangat hanya untuk mengejar uang semata-mata adalah etos kerja yang berdimensi tubuh dan bersifat kebendaan saja, bukan etos kerja yang berdimensi spiritual dan bersifat sosial. Etos kerja kebendaan akan terseret dalam penumpukan uang sebanyak-banyaknya dan segala cara untuk memenuhi kepuasan hawa nafsunya. Etos kerja sesungguhnya dibentuk dan dipengaruhi oleh pandangan hidup seseorang yang dianutnya yang kemudian membedakan antara etos kerja yang satu dengan etos kerja lainnya. Etos kerja juga dipengaruhi oleh kapasitas berfikir seseorang dalam bekerja.

Etos kerja sesungguhnya merupakan bagian dari pandangan hidup manusia. Pandangan hidup yang dibentuk oleh spiritualitas keberagamaan dan kebudayaan. Dengan demikian etos kerja seseorang berbeda antara yang satu dan lainnya tergantung pada kualitas pemahamannya terhadap agama dan kebudayaan yang kemudian membentuk kepribadiannya dalam bekerja.³⁵

2. Ciri-ciri Etos Kerja Islami

Ciri-ciri orang yang menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Ciri etos kerja muslim yang mengarahkan terhadap perilaku, adalah sebagai berikut:³⁶

³⁴ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 76.

³⁵ Asy'arie, 84-85.

³⁶ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 73.

a. Menghargai Waktu

Salah satu esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin bisa kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap manusia.

Waktu adalah asset *Ilahiyyah* yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan.

Sebagaimana Firman Allah SWT QS. Al-Ashr. ³⁷

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.

Seorang Muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas.

³⁷ Al-Qur'an, 103:1-3 .

Sadar untuk tidak memboroskan waktu. Setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja Islami adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya adalah bersih semata. Dengan demikian Ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.³⁸

Sebagaimana Firman Allah SWT QS. Al-Muddatsir.³⁹

وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ

Artinya: Dan perbuatan dosa tinggalkanlah

c. Memiliki kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia pun bergantung pada amal sholeh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal sholeh, dirinya bagaikan ketagihan untuk

³⁸ Aziz, *Etika Bisnis*, 129

³⁹ Al-Qur'an, 74:5.

mengulanginya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.⁴⁰

d. Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.⁴¹

Daniel Goldmen menjelaskan “orang yang berkomitmen adalah para warga perusahaan teladan”. Ia menyebutkan ada tiga ciri orang-orang berkomitmen.

- 1) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting.
- 2) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar.
- 3) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.

e. Disiplin

Disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

⁴⁰ www.google-analytics.com (02 Desember 2016).

⁴¹ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 74.

Disiplin adalah masalah kebiasaan. Disiplin tidak dibentuk dalam satu-dua tahun, tapi merupakan bentuk kebiasaan sejak kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.

f. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sifat dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif.

g. Kuat pendirian

Pribadi muslim yang professional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.⁴²

3. Nilai-nilai Etika Kerja Islami

Untuk menghindari hal-hal yang tidak dikehendaki, perlu ditumbuhkan etos kerja yang islami dalam konsep kerja dan bisnis Islam yang dapat diterjemahkan dalam aplikasi etos kerja diantaranya sebagai berikut:⁴³

⁴² Ibid., 74-75.

⁴³ Faisal Badroen, MBA., et. al, *Etika Bisnis dalam Islam* (Jakarta: Kencana, 2006), 145.

- a. Keimanan bahwa tujuan manusia dalam melakukan pekerjaan adalah beribadah kepada Allah dan memakmurkan kehidupan dengan mengelola bumi beserta seisinya. Hal ini berdasarkan Firman Allah dalam surat al-An'am disebutkan: ⁴⁴

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “katakanlah sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam”.

- b. Niat ikhlas karena Allah SWT. Karena perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya (“Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya dan seseorang akan memperoleh pahala sesuai dengan apa yang diniatkan – HR. Asy-Syaikhain).

Niat Ikhlas akan menyadarkan bahwa:

- 1) Allah SWT. sedang memantau kerja kita.
- 2) Allah SWT. menjadi tujuan kita.
- 3) Segala yang diperoleh wajib disyukuri.
- 4) Rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar.
- 5) Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggung jawabannya kepada Allah Swt.⁴⁵

- c. Bekerja keras, bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur dan mencari kerja yang halal dengan cara yang halal pula untuk

⁴⁴ Al-Qur'an, 6:162.

⁴⁵ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, 77.

mendapatkan rezeki disertai dengan tawakkal kepada Allah SWT.⁴⁶

Hal ini berdasarkan Firman Allah SWT. Dalam surat al-Mulk.⁴⁷

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿٥٠﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalankah di segala penjurunya dan makanlah sebagian rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

- d. Takwa, yaitu melakukan apa yang diperintahkan dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Dengan membiasakan diri terhadap hal-hal yang baik dan menolak segala yang tercela, secara otomatis menjadikan seseorang berbeda dari kebanyakan orang. Berarti ketakwaan seseorang dapat menunjukkan antara yang halal dan haram, baik dan buruk, dan sebagainya. Takwa melahirkan manusia yang memiliki kepribadian terpuji, diantaranya adalah pribadi yang taat beragama, pribadi yang gemar berbuat kebajikan, dan pribadi yang tidak mau dikotori oleh perbuatan tercela.⁴⁸
- e. Menjaga kepemilikan materi dan mengembangkannya di jalan yang halal.⁴⁹

⁴⁶ Badroen, *Etika Bisnis*, 147.

⁴⁷ Al-Qur'an, 67:15.

⁴⁸ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, 79.

⁴⁹ Badroen, *Etika Bisnis*, 150.

Allah berfirman dalam surat an-Nisa'.⁵⁰

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا
وَأَكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا ﴿٥٠﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan. Berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik.”

Tidak dibenarkan bagi seorang muslim untuk menimbun harta, akan tetapi harus dikelola di jalan yang halal, sebagaimana firman-Nya yang dinyatakan dalam surat at-Taubah.

وَالَّذِينَ يَكْتُمُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلَا ينفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ
فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ

Artinya: “Dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak dan tidak menafkahkanya di jalan Allah, maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih.”

Dalam bekerja seorang muslim hendaknya mempunyai kekuatan tiga (3-Q), yaitu kualitas iman dan kerja, ketepatan dan kepercayaan waktu, serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras. Untuk itu,

⁵⁰ Al-Qur'an, 4:5; 9:34.

orang-orang yang menjadikan kerja sebagai pengabdian kepada Sang Maha Pencipta akan memiliki beberapa ciri, yaitu:⁵¹

- 1) Motivasi kerjanya hanya semata-mata untuk mencari ridha Allah SWT.
- 2) Cara kerjanya senantiasa disesuaikan dengan aturan keyakinan yang dimilikinya.
- 3) Bidang kerja yang dilakukan senantiasa baik dan benar.
- 4) Manfaat kerjanya senantiasa memberikan kebaikan, kesejahteraan, dan keselamatan bagi semua (*rahmatan lil'alamin*).

4. Dasar Hukum Etos Kerja⁵²

a. Al-Qur'an

QS. Al-Qashash. ⁵³

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."

⁵¹ Aziz, *Etika Bisnis*, 124.

⁵² *Ibid.*, 130.

⁵³ Al-Qur'an, 28:77.

Pada ayat di atas menerangkan tentang perintah Allah kepada kita untuk mencari apa yang telah dianugerahkan Allah (harta benda). Dan menafkahnnya di jalan Allah. Maksudnya kenikmatan (kebahagiaan) yang kita dapat di dunia jangan sampai membuat kita lupa untuk beramal dan berbuat baik dengan bersedekah untuk mencapai pahala di akhirat. Dan Allah akan menghukum orang-orang yang berbuat kerusakan (perbuatan maksiat).

QS. Al-Najm.⁵⁴

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya manusia akan memperoleh sesuai dengan apa yang di usahakannya. Jika melakukan usaha (bekerja) dengan baik, maka akan mendapatkan hasil yang baik pula. Begitupun sebaliknya. Karena hasil tidak akan mengkhianati usaha.

b. Hadits

عَنْ أَنَسٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَيْسَ بِخَيْرِكُمْ مَنْ تَرَكَ دُنْيَاهُ لِأَخْرَجَتِهِ وَتَرَكَ آخِرَتَهُ لِدُنْيَاهُ حَتَّىٰ يُصِيبَ مِنْهُمَا جَمِيعًا فَإِنَّ الدُّنْيَا بَلَاغٌ إِلَّا الْآخِرَةَ وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ عَلَى النَّاسِ (رواه ابن عساکر)

Dari Anas r.a berkata: Rasulullah saw bersabda, “Tidak baik orang yang meninggalkan dunia untuk kepentingan akhirat saja, atau meninggalkan akhirat untuk kepentingan dunia saja, tetapi harus memperoleh kedua-duanya. Karena kehidupan dunia mengantarkan

⁵⁴ Ibid., 53:39.

kamu menuju akhirat. Oleh karena itu jangan sekali-kali menjadi beban orang lain. “ (HR. Ibnu ‘Asakir)

Hadits di atas menegaskan Rasulullah saw agar manusia menyeimbangkan usaha untuk keperluan hidup di dunia dan usaha untuk menyiapkan bekal di akhirat nanti. Rasulullah saw sangat mencela orang-orang yang hanya tekun beribadah, duduk di masjid, shalat, dzikir dan lain-lain dengan tujuan agar kelak masuk surga. Tetapi mereka melupakan akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai makhluk sosial yang di tengah-tengah masyarakat. Lupa akan tanggung jawabnya mencari nafkah untuk anggota keluarga dan lupa untuk berperan di dalam masyarakat bersama-sama anggota masyarakat lainnya. Demikian pula Rasulullah saw lebih mencela orang-orang yang hanya menyibukkan dirinya, bekerja keras, banting tulang untuk mencari keuntungan duniawi. Tetapi lupa akan kewajibannya sebagai makhluk Allah yang harus mengabdikan kepada-Nya. Dengan mendirikan shalat, mengeluarkan zakat untuk anak yatim. Maka yang dikehendaki oleh Islam adalah bahwa kita harus rajin bekerja dan tekun beribadah memadukan antara kepentingan dunia dan akhirat.

5. Pengendalian

a. Pengertian Pengendalian

Kata pengendalian biasanya diambil dengan maksud mengatur, mengarahkan, atau memerintah.⁵⁵ Pengendalian adalah suatu proses untuk menetapkan apa yang sudah dilakukan, menilainya dan

⁵⁵ Ivan J. Williams, *Sistem Pengendalian Dan Umpan Balik* (Jakarta: Erlangga, 1996), 1.

mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Tujuan pengendalian bukan hanya untuk mencari kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan. Jadi pengendalian dilakukan sebelum proses, saat proses dan setelah proses yakni hingga hasil akhir diketahui. Dengan pengendalian diharapkan juga agar pemanfaatan semua unsur manajemen dilakukan secara efektif dan efisien.⁵⁶

b. Langkah-Langkah dalam Proses Pengendalian

Proses pengendalian biasanya terdiri paling sedikit tahap (langkah) yaitu sebagai berikut:⁵⁷

1) Penetapan Standar Pelaksanaan

Tahap pertama dalam pengendalian adalah penetapan standar pelaksanaan. *Standar* mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil.

2) Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai dengan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam pengendalian adalah menentukan pengukuran pelaksanaan secara cepat. Beberapa pertanyaan yang penting berikut

⁵⁶ Muchakinen.blogspot.co.id/2016/03/pengertian-dan-tujuan-pengendalian.html (Diakses Pada Hari Kamis, 06 April 2017 Pukul 18:02).

⁵⁷ Ngurahobelixs.blogspot.co.id/2016/05/pengendalian-manajemen.html (Diakses Pada Hari Kamis, 06 April 2017 Pukul 18:05).

ini dapat digunakan: Berapa kali pelaksanaan seharusnya diukur, dalam bentuk apa pengukuran akan dilakukan, dan siapa yang akan terlibat dalam pengukuran pelaksanaan kegiatan tersebut.

3) Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu: Pengamatan (observasi), Laporan-laporan (lisan atau tertulis), metode-metode otomatis dan pengujian (test).

4) Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengendalian adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan.

5) Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Apabila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk yang diantaranya: Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan, tindakan koreksi mungkin berupa:

- a) Mengubah standar mula-mula (mungkin terlalu tinggi atau terlalu rendah).
- b) Mengubah pengukuran pelaksanaan (inspeksi terlalu sering frekuensinya atau kurang bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
- c) Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.

6. *Moral Hazard*

Moral Hazard merupakan hazard yang timbul karena sifat acuh atau tidak berhati-hatinya manusia sehingga menyebabkan terjadinya atau meningkatkan peluang terjadinya kerugian.⁵⁸

Moral Hazard adalah keadaan yang berkaitan dengan sifat, pembawaan, karakter manusia yang dapat menambah besarnya kerugian dengan risiko rata-rata. *Moral hazard* muncul karena seseorang atau lembaga tidak mengambil konsekuensi penuh dan tanggung jawab tindakan, dan karena itu memiliki kecenderungan untuk bertindak kurang hati-hati daripada seharusnya, meninggalkan pihak lain untuk memegang beberapa tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan tersebut.⁵⁹

Ciri-ciri *moral hazard* adalah sulit untuk diidentifikasi, namun kadang-kadang tercermin dari keadaan tertentu seperti, tidak jujur dan keadaan dimana peraturan keamanan/keselamatan kerja tidak

⁵⁸ Kusumaningtuti S. Soetiono, *Perasuransian* (Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan, 2016), 18.

⁵⁹ Indah Piliyanti, "Assessing Factors Influencing Moral Hazard Of Mudharaba And Musyaraka Fnancing In Islamic Banking", *Economica: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, I, (Juni, 2016), 2.

dilaksanakan sebagaimana mestinya (tidak disiplin). Ciri lain dari *moral hazard* ialah sulit diperbaiki atau dirubah, karena menyangkut sifat, pembawaan ataupun karakter manusia.⁶⁰

Hazard bukanlah sesuatu yang menyebabkan terjadinya suatu kerugian, namun *hazard* dapat memperbesar kemungkinan terjadinya suatu bahaya dan memperbesar tingkat kerugian yang dialami.

Hazard dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. *Physical Hazard*, merupakan *hazard* yang berbentuk fisik dan mengandung unsur objektif.
- b. *Moral Hazard*, merupakan *hazard* yang timbul karena faktor manusia, khususnya sikap para tertanggung pemilik perusahaan. Seperti ketidakjujuran.⁶¹

Moral hazard atau perilaku jahat dalam ekonomi adalah tindakan pelaku ekonomi yang menimbulkan kemudharatan baik untuk diri sendiri maupun orang lain. *Moral hazard* dapat menciptakan kondisi kerja yang tidak aman, perilaku kerja yang berisiko tinggi, serta proses kerja yang mengabaikan sistem dan tata kelola. Sehingga diperlukan adanya kesadaran untuk mentaati etika kerja dan etika perilaku di tempat kerja. Dan juga diperlukan kepemimpinan yang berkualitas agar *moral hazard*

⁶⁰ Denydestian.blogspot.co.id/2011/11/moral-hazard.html (Diakses Pada Hari Jum'at 07 April 2017 Pukul 17:30).

⁶¹ Permata Hastuti, *Asuransi Konvensional, Syariah dan BPJS* (Yogyakarta: Pratama Publishing, 2016), 18.

dapat dihapuskan dalam kehidupan sehari-hari khususnya di lingkungan kerja.⁶²

Secara normatif, etika adalah alat untuk mendidik moral dan perilaku agar tidak menjadi *hazard* atau bahaya. Karena instansi atau bank yang berkualitas pasti membuat panduan etika untuk dipatuhi oleh setiap individu di tempat kerja. Panduan etika biasanya dikuatkan dengan fakta integritas agar setiap individu di tempat kerja mampu mempertanggungjawabkan segala sesuatu dengan profesional dan etis.

7. Moral Hazard Pada Lembaga Perbankan

Masalah *moral hazard* pada lembaga perbankan dapat diidentifikasi, antara lain:⁶³

1. Moral hazard pemegang saham (bank) terhadap depositan.

Moral hazard ini dimanifestasikan dalam bentuk penempatan dana pada proyek-proyek yang berisiko tinggi dengan mengabaikan kepentingan depositan. Ini sangat mengkhawatirkan depositan, karena apabila proyek gagal maka klaim depositan akan gagal terbayarkan. Sebaliknya apabila penempatan dana pada proyek tersebut berhasil, maka pemegang saham yang menikmati keuntungan paling besar.

2. Moral hazard pemegang saham terhadap penjamin simpanan.

Moral hazard ini ditunjukkan sebagai risiko rugi yang dihadapi lembaga penjamin simpanan (LPS) karena telah memberikan insentif

⁶² Djajendra, "Moral Hazard Melemahkan Akuntabilitas Dan Menurunkan Daya Saing", www.djajendra-motivator.com (9 Desember 2016).

⁶³ Taswan Ibrahim, "Moral Hazard Dan Pencegahannya Pada Industri Perbankan Di Indonesia", *Jurnal Ekonomi*, (26 Maret 2017), 12-14.

bank untuk mengambil tingkat risiko yang berlebihan. Bank yang merupakan sumber dana publik atau hutang relatif tinggi memiliki dorongan kuat untuk menempatkan dana pada investasi yang berisiko tinggi. Dalam hal ini bank tidak perlu memonitor peminjam, karena *monitoring* didelegasikan ke lembaga penjamin simpanan. Jika investasi yang berisiko tinggi itu gagal, maka lembaga penjamin yang paling besar menanggung atau membayar simpanan pihak deposan.

3. *Moral hazard* manajer terhadap pemegang saham.

Manajer bank dapat melakukan *moral hazard* karena manajer bukan pemilik, bukan penanggung risiko namun manajer adalah pengambil keputusan bisnis di lembaga perbankan. Manajer dapat mengambil keputusan yang berisiko tinggi, pada umumnya risiko tinggi potensi *return* juga tinggi. Bila keputusan berhasil mendatangkan *return* tinggi maka manajer tersebut akan dinilai berkinerja tinggi dan konsekuensinya adalah kompensasi materiil dan non materiil. Namun apabila keputusan gagal, maka penanggung risiko adalah pemegang saham.

4. *Moral hazard* peminjam (debitur) terhadap bank.

Moral hazard yang dilakukan peminjam umumnya disebabkan oleh asimetri informasi yang sangat tinggi. Bank dapat saja hanya mengetahui sedikit informasi tentang kemampuan dan kemauan peminjam untuk membayar dibandingkan dengan pengetahuan dari peminjam itu sendiri. Pada tingkat asimetri informasi yang tinggi,

bank tidak dapat mendesain kontrak yang dapat mengamankan secara penuh dana yang ditempatkan pada debitur. Secara prosedural pemberian kredit memang telah melalui proses analisis yang cermat, bahkan untuk saat ini keputusan pemberian kredit dilakukan oleh komite perkreditan bukan oleh orang tertentu atau analisa kredit. Namun demikian, peminjam dapat berubah perilakunya setelah mendapat pinjaman bank. Misalnya memilih kegiatan yang tidak disetujui bank.⁶⁴

Apabila *moral hazard* sudah muncul di tempat kerja, maka kepemimpinan atau manajemen harus segera melakukan intervensi dengan nilai-nilai positif, meminta umpan balik dari sumber daya manusia tentang sebab-akibat yang memunculkan *moral hazard* di lingkungan kerja, memberikan pengetahuan praktis untuk menghilangkan benih *moral hazard*, tingkatkan kesadaran dan menjelaskan dampak dari *moral hazard* untuk keselamatan bank dari masing-masing individu di tempat kerja.

Ketika orang-orang tidak bermoral dan tidak etis mereka pasti tidak memiliki hati untuk mempertanggungjawabkan semua ucapan, perbuatan, pikiran, perasaan dan pekerjaan. Pada akhirnya akan menjadi energi negatif yang menghadirkan bahaya atau risiko di tempat kerja sehingga pola kerja mereka menurunkan kinerja dan

⁶⁴ Ibid., 15.

merusak reputasi. Semakin tinggi kualitas moral seseorang maka semakin baik juga kualitas kinerjanya.⁶⁵



⁶⁵ Djajendra, "Moral Hazard Melemahkan Akuntabilitas Dan Menurunkan Daya Saing", www.djajendra-motivator.com (9 Desember 2016).

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara-cara untuk memperoleh pengetahuan atau memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi. Pada dasarnya metode penelitian merupakan metode ilmiah (*scientific method*). Metode ilmiah adalah cara penerapan terhadap prinsip-prinsip logis dalam penemuan, pengesahan dan penjelasan kebenaran. Metode penelitian ini sering juga disebut pendekatan karena pendekatan penelitian pada dasarnya merupakan keseluruhan cara serta kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian mulai memilih masalah sampai penulisan laporan.⁶⁶

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh melalui pengumpulan data di lapangan dan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁶⁷

⁶⁶ Toto Syatori Nasehuddin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), 37-38.

⁶⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 6.

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *field research* (penelitian lapangan) yaitu peneliti terjun langsung ke lapangan guna mengetahui dengan langsung bagaimana etos kerja Islami karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 39 kelurahan Kepatihan Kecamatan Kaliwates Jember, Jawa Timur.

Alasan peneliti memilih PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember karena BNI Syariah Kantor Cabang Jember merupakan salah satu bank syariah yang dapat menjaga stabilitas dan popularitas kinerjanya dengan baik. Penelitian ini juga dilakukan sebagai wujud rasa ingin tahu peneliti terhadap etos kerja Islami yang diterapkan oleh karyawan sebagai pengendali dari praktik *moral hazard*.

D. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan pelaporan jenis data dan sumber data serta informasi yang hendak dijadikan subyek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* (sampel bertujuan). *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas

ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya.⁶⁸

Dalam penelitian ini subyek penelitian atau informan adalah sebagai berikut:

1. Danil Agung sebagai *Back Office Head* (BOH) di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
2. Angga Dwi JP sebagai *Operational Head* (OH) di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
3. Debi Roundra Kusumawardani sebagai *Back Office Head* (BOH) di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

E. Sumber Data

Adapun data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data-data yang berkaitan dengan urgensi etos kerja Islami karyawan sebagai pengendali praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Untuk menggali data-data tersebut, maka peneliti memerlukan sumber-sumber data yang dapat memberikan informasi kepada peneliti.

Apabila dilihat dari sumber datanya, maka data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 85.

yaitu subjek penelitian yang dijadikan sebagai informasi penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data secara langsung atau yang dikenal dengan istilah *interview* (wawancara).⁶⁹ Dalam penelitian ini, sumber data primer dapat diperoleh dari Danil Agung, Angga Dwi JP dan Debi Roundra Kusumawardani.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yakni data kedua yang diperoleh dengan cara mengambil beberapa sumber bacaan yang berkaitan dengan data primer. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan jurnal dan lain-lain. Pada data sekunder, data yang diambil bukan data dari lapangan langsung karena merupakan data pendukung yang berasal dari buku-buku maupun literature lain dari PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, meliputi:

1. Dokumen adalah sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang terbentuk dokumentasi. Dalam hal ini dokumen dikumpulkan dari data yang diperoleh dari pihak PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Data yang diberikan berupa data yang bersangkutan dengan etos kerja Islami karyawan.
2. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-

⁶⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), 91.

literature, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan.⁷⁰ Adapun literatur maupun buku-buku diantaranya adalah:

- a) Membudayakan Etos Kerja Islami karya Toto Tasmara.
- b) Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami karya Abdul Aziz.
- c) Dialektika Islam: Etos Kerja dan Kemiskinan karya Musa Asy'arie.
- d) Etika Bisnis dalam Islam karya Faisal Badroen.
- e) Perasuransian karya Kusumaningtuti S. Soetiono.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun untuk memperoleh data yang benar dan tepat di tempat penelitian, maka digunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Melaksanakan teknik wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara (*interviewer*) dan terwawancara (*interviewee*) dengan maksud menghimpun informasi dari *interviewee*. *Interviewee*

⁷⁰ M. Nadzir, *Metode Penelitian cet ke-5*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), 27.

pada penelitian kualitatif adalah informan yang dari padanya pengetahuan dan pemahaman diperoleh.⁷¹

Wawancara sebagai salah satu proses komunikasi karena antara pewawancara dan terwawancara mensyaratkan adanya simbol-simbol tertentu yang dapat dimengerti kedua belah pihak. Sehingga memungkinkan terjadi aktivitas wawancara, agar menghasilkan data konkrit yang relevan dengan permasalahan yang di angkat dalam penelitian.

Adapun wawancara yang dilakukan peneliti yaitu:

- a. Konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
- b. Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.
- c. Penerapan etos kerja Islami dalam lingkungan kerja.

Adapun yang menjadi objek wawancara adalah:

- a. *Back Office Head* (BOH), Bapak Danil Agung dan Ibu Debi Roundra Kusumawardani.
- b. *Operational Head* (OH), Angga Dwi JP.

2. Observasi

Dalam observasi ini, peneliti terlibat langsung dengan para informan yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang

⁷¹ Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 129.

diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.⁷²

Adapun data yang ingin diperoleh dari metode penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Letak geografis dan denah tempat penelitian.
- b. Kondisi perbankan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik untuk mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, jurnal penelitian dan sebagainya.⁷³ Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang dianggap bisa membantu memberikan keterangan terhadap apa yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Adapun data yang diinginkan oleh peneliti dalam dokumentasi ini adalah berbentuk buku atau catatan-catatan yang ada di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data-data sebagai berikut:

- a. Sejarah PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember
- b. Visi dan Misi Perusahaan
- c. Keunggulan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember
- d. Struktur Organisasi BNI Syariah Kantor Cabang Jember

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian*, 227.

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 200.

- e. Tugas dan Tanggung Jawab
- f. Aspek kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember
- g. Budaya Kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

G. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analisis yaitu suatu teknik penelitian dimana penulis terlebih dahulu menggambarkan data dan informasi yang berlandaskan fakta-fakta yang dianalisis.

Sugiyono mengemukakan teknik analisis data menurut pendapat Miles and Huberman bahwa teknik analisa data dalam penelitian kualitatif melalui proses tiga analisa, yaitu sebagai berikut:⁷⁴

1. *Reduction Data* (Reduksi Data)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 246-247.

kategori dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan Dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat

berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti dapat menjadi jelas.⁷⁵

H. Keabsahan Data

Untuk mengecek keabsahan data, disini penulis menggunakan triangulasi sumber. Dimana pengertiannya adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.⁷⁶

Dalam pengecekan keabsahan data disini dilakukan dengan cara membandingkan observasi atau pengamatan langsung dengan wawancara terhadap para informan. Pengecekan keabsahan data dilakukan karena dikhawatirkan masih adanya kesalahan atau kekeliruan yang terlewati oleh peneliti.

Adapun langkah-langkahnya ada lima, yaitu:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dari pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang

⁷⁵ Ibid., 249-253.

⁷⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, 330.

berpendidikan menengah atau tinggi, orang yang berada dan orang pemerintahan.

5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁷⁷

I. Tahap-tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya, sampai pada penulisan laporan.⁷⁸ Adapun tahapan-tahapan sebagai berikut:

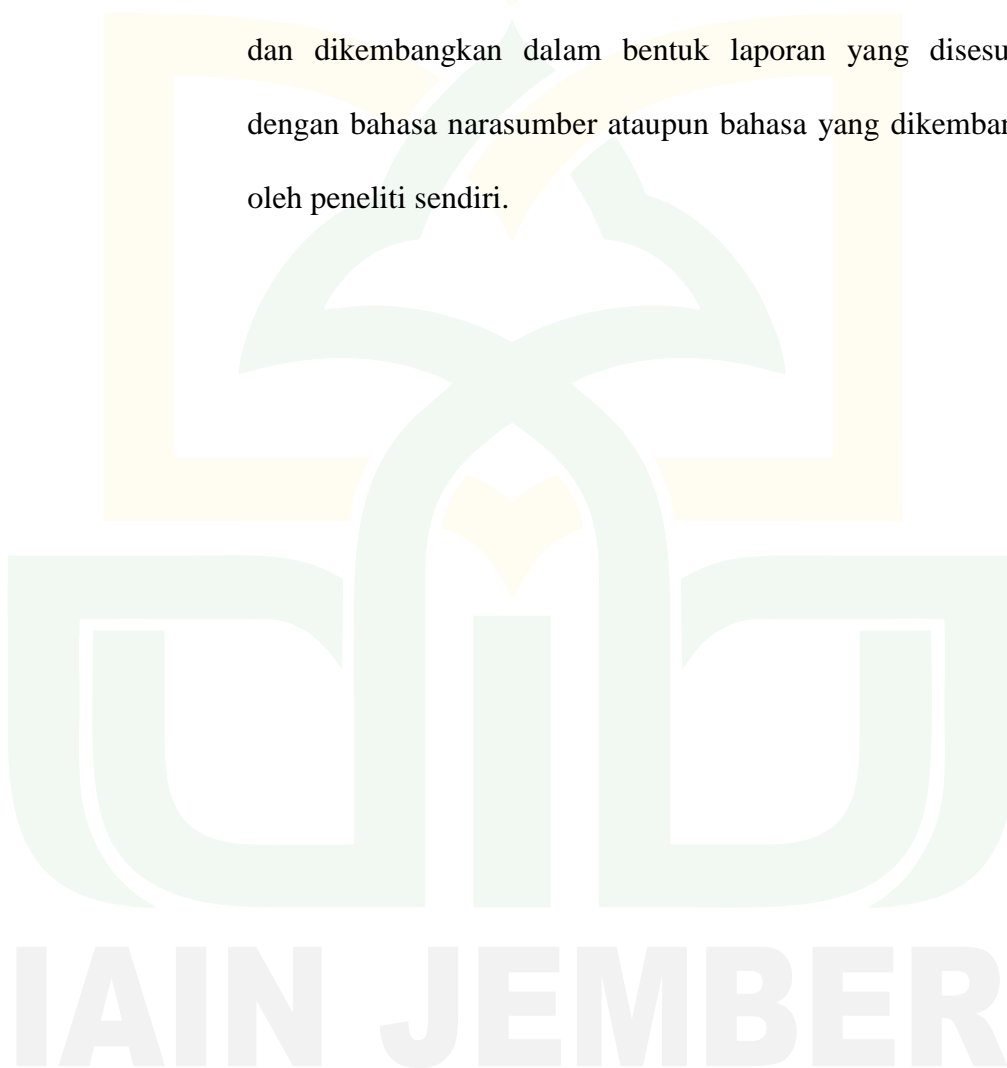
- a. Tahap *Pra-research*. Pada tahapan ini, peneliti melakukan bedah teori terhadap variabel penelitian yang akan diteliti.
- b. Tahap menyusun rancangan penelitian (proposal penelitian) sebagai perencanaan dan penentuan segala hal kemungkinan dan perlengkapan yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Seperti halnya dengan membentuk kerangka subjek permasalahan yang dikemas dalam pedoman wawancara, pedoman observasi dan sekaligus kebutuhan dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang bertujuan dapat memahami objek penelitian secara mendalam.
- c. Setelah tahap pertama dan kedua telah dilakukan, maka pada tahap ini peneliti memasuki tahap penelitian yang sebenarnya. Kegiatan penelitian akan diawali dengan mengumpulkan data

⁷⁷ Arifuddin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), 143.

⁷⁸ IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 76.

dengan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hal ini bertujuan untuk memvalidkan data yang telah diperoleh.

- d. Tahap ini merupakan tahapan yang terakhir, yaitu penulisan laporan atau hasil penelitian. Dari hasil pencatatan wawancara, observasi, dan dokumentasi (foto, bagan, grafik) dimasukkan dan dikembangkan dalam bentuk laporan yang disesuaikan dengan bahasa narasumber ataupun bahasa yang dikembangkan oleh peneliti sendiri.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Perbankan Syariah adalah perbankan yang menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan prinsip syariah. Dimana prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.⁷⁹ Lembaga yang memiliki untuk menetapkan fatwa tersebut adalah DSN-MUI (Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia). Pada tahun 1990, MUI (Majelis Ulama Indonesia) membentuk kelompok kerja yang disebut Tim Perbankan MUI.

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) PT. Bank BNI Syariah dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

⁷⁹ Undang-undang RI Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari Dewan Pengawas Syariah (DPS) sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang

Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.⁸⁰

PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember yang beralamat di JL. Ahmad Yani No. 39 Jember berdiri pada tanggal 28 Desember 2008 yang dipimpin oleh Bapak Muhammad Muttakin. Yang mana PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember sudah memiliki satu kantor cabang pembantu dan tiga kantor cabang mikro. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember selalu memperhatikan kepatuhan akan aspek syariah. Produk-produk yang ada di PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember, baik itu produk dana maupun produk pembiayaan sudah melalui tahap pengujian dari Dewan Pengawas Syariah (DPS) dan akad yang digunakan dalam setiap produk sesuai dengan ketentuan prinsip syariah. PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember merupakan salah satu perbankan syariah yang sedang berkembang dengan terus berinovasi terhadap produk- produk yang ada, baik itu produk dana maupun produk pembiayaannya. Saat ini PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember berada dibawah kepemimpinan Bapak Mansyur dan harapannya PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember terus berinovasi dengan produk- produk yang ada untuk meningkatkan citra perusahaan dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat khususnya

⁸⁰ <http://www.bnisyariah.co.id/sejarah-bni-syariah> diakses tanggal 20/05/2017 pukul 08:35.

masyarakat Jember. Sehingga peran perbankan syariah sebagai lembaga intermediasi keuangan bisa dijalankan dengan sebaik-baiknya.⁸¹

2. Visi dan Misi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

a. Visi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember:

“Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.”

b. Misi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember:

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.⁸²

3. Keunggulan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

BNI Syariah didirikan dengan memanfaatkan jaringan BNI konvensional yang ada baik fasilitas ATM maupun kantor cabang BNI konvensional dengan melalui syariah *production counter*. Dengan demikian layanan syariah ini selain di cabang syariah yang bersangkutan

⁸¹ Dokumentasi, BNI Syariah, 18 Mei 2017.

⁸² <http://www.bnisyariah.co.id/visimisi-bni-syariah> diakses tanggal 20/05/2017 pukul 09:05.

juga dapat dilayani di kantor cabang konvensional transaksi pembukaan rekening tabungan dan deposito.⁸³

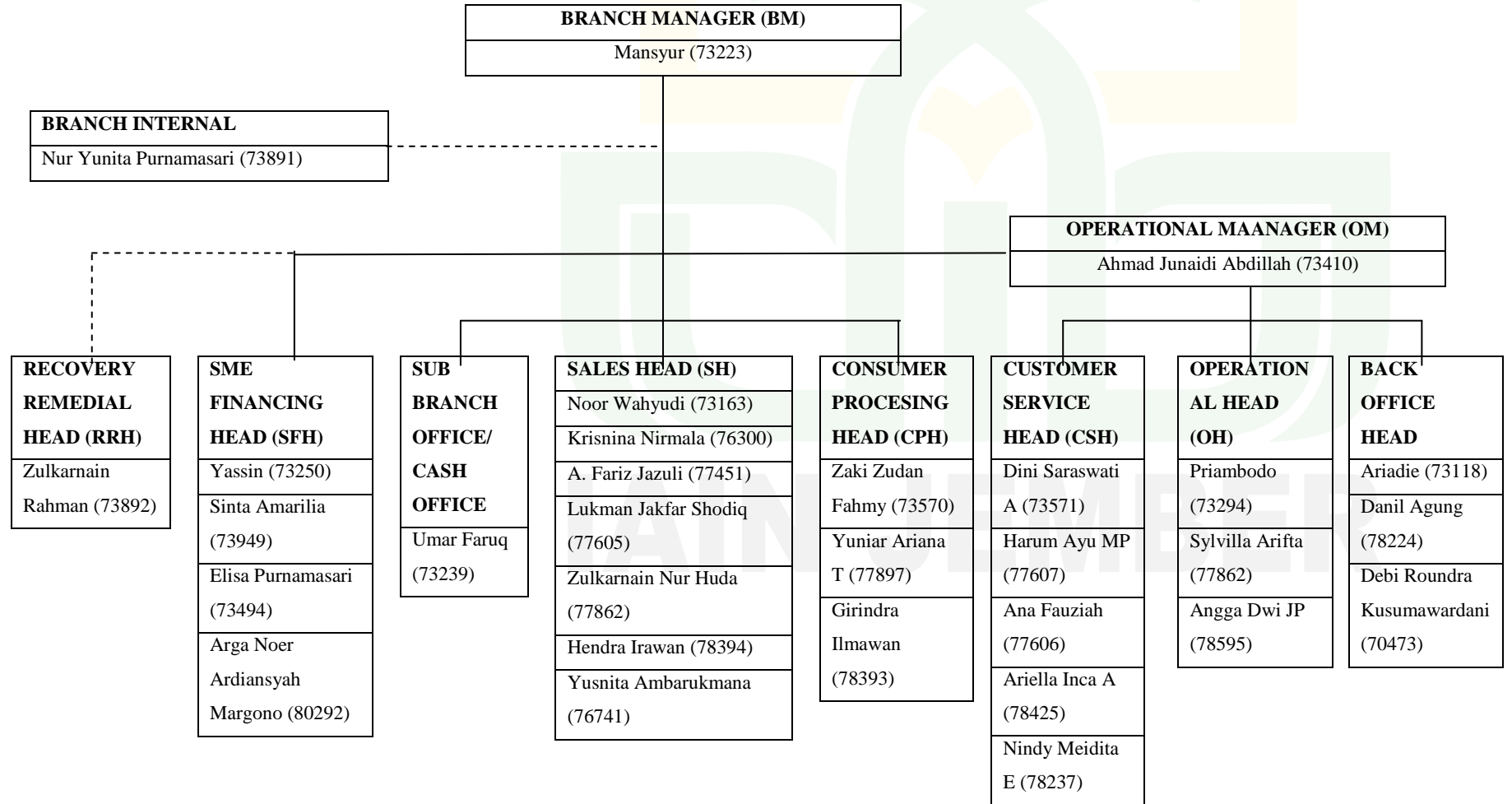
4. Struktur Organisasi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember mempunyai struktur organisasi dalam menghadapi berbagai persoalan yang berasal dari ekstern maupun intern perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi ini maka akan memberikan ketegasan dalam hal batas wewenang dan tanggung jawab kepada masing-masing pejabat atau pihak yang ditugaskan. Struktur organisasi PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember adalah sebagai berikut.



⁸³ Dokumentasi, BNI Syariah, 18 Mei 2017.

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK BNI SYARIAH CABANG JEMBER



Sumber: ECG PT. BANK BNI SYARIAH JEMBER, (19 Mei 2017).

5. Tugas Dan Tanggung Jawab

Dalam sebuah struktur organisasi suatu lembaga keuangan, masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedures*) atau bisa disebut dengan langkah-langkah kerja yang tertib. SOP adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional yang terstandar yang ada di dalam suatu organisasi.⁸⁵ Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, seluruh karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

Adapun spesifikasi atau pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut antara lain sebagai berikut:⁸⁶

a. *Branch Manager*

- 1) Menetapkan rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha, tujuan yang akan dicapai, strategi dan rencana program pelaksanaannya dengan tetap berkoordinasi dengan Kantor Pusat.
- 2) Menyelia (mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi) secara langsung unit-unit kerja menurut bidang tugasnya (pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan operasional dana administrasi) di area/wilayah kerjanya sejalan dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

⁸⁵ IBI-LSPP, *Mengenal Operasional Perbankan 1*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 180.

⁸⁶ Dokumentasi, BNI Syariah, 19 Mei 2017.

b. *Branch Internal*

- 1) Mengkoordinasikan dan mendelegasikan tugas pengawasan prosedur operasional dan manajemen risiko di kantor cabang.
 - a) Menerima laporan mengenai pelaksanaan prosedur operasional dan manajemen risiko di cabang.
 - b) Melakukan analisa mendalam mengenai isu-isu terkini dan peraturan perundang-undangan yang baru terkait dengan prosedur operasional bank dan manajemen risiko di kantor cabang.
 - c) Merumuskan solusi untuk permasalahan prosedur yang dihadapi kantor cabang.
 - d) Melakukan pembahasan dengan user-user di kantor cabang dan *Branch manager* untuk mengingatkan jika ada prosedur yang kurang tepat dalam pelaksanaannya yang dapat menimbulkan dampak negatif terhadap bank.
 - e) Memberikan *feedback* langsung kepada user di cabang jika ada ketidaksesuaian prosedur.
 - f) Melakukan pembahasan dengan Kantor Pusat terkait dengan kontrol prosedur di kantor cabang dan mencari solusi jika ditemukan masalah.
 - g) Menyampaikan penyelesaian masalah yang bisa dilakukan kepada user langsung atau melalui kepala cabang bersangkutan.

- h) Memantau dan evaluasi kinerja cabang dan unit layanan di bawahnya.
 - i) Mengawasi pelaksanaan *sampling cash opname* dan kelengkapan dokumen transaksi operasional.
 - j) Bersama *Internal Control Staff* melakukan pemeriksaan atas proses bisnis untuk menilai kecukupan pengendalian intern dan risiko oleh user cabang.
 - k) Bersama *Internal Control Staff* memantau tindak lanjut perbaikan oleh user atas hasil pemeriksaan.
- 2) Membuat laporan pengawasan prosedur perbankan di cabang.
- a) Memeriksa dan menandatangani laporan berkala tentang kesesuaian pelaksanaan prosedur operasional dengan ketentuan hukum yang berlaku.
 - b) Membuat rekomendasi tertulis tindakan untuk mengurangi kesalahan prosedur hukum, jika dibutuhkan.
 - c) Menyerahkan laporan berkala pelaksanaan pengawasan prosedur operasional dan manajemen risiko kepada *Branch Manager*.
 - d) Merevisi laporan berkala, jika dibutuhkan.
 - e) Menjadi *four eyes principles* dalam proses bisnis.
 - f) Menyusun rencana kerja tahunan *Internal Control Branch* yang disusun oleh *Internal Control Branch* dan *Risk Management Staff*.

- g) Mengevaluasi kembali, menyetujui dan menyampaikan Rencana Kerja Tahunan *Internal Control Branch* kepada *Branch Manager* untuk disetujui.

c. *Operational Manager*

- 1) Memberikan dukungan kepada *Branch Manager* dan bekerjasama dalam hal:

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha dan penetapan target pelayanan dan tujuan-tujuan lain yang akan dicapai.
- b) Mengorganisasikan dan mengelola sumber daya manusia yang ada.
- c) Opeasional dalam menunjang penyelesaian transaksi produk dana, pembiayaan dan jasa yang dilaksanakan.
- d) Memberikan jasa pelayanan Bank BNI Syariah kepada nasabah.
- e) Penyedia informasi dan pelayanan transaksi giro iB, deposito iB dan produk Bank BNI Syariah lainnya kepada nasabah.
- f) Pelayanan semua jenis transaksi kas tunai dan pemindahan.
- g) Menunjang penyelesaian transaksi produk dana, pembiayaan dan jasa yang dilaksanakan unit terkait.

- 2) Menyelia (mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi) secara langsung aktivitas seluruh unit operasional yang berada di bawah

penyeliaannya sejalan dengan prosedur dan kebijakan yang ditetapkan oleh Kantor Pusat BNI Syariah.

- 3) Memastikan berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enchancement*) dari Kantor Pusat BNI Syariah.

d. *General Affairs Head*

- 1) Menyelia seluruh pegawai di Unit *General Affairs* untuk memberikan pelayanan terbaik dalam pengelolaan keuangan dan umum cabang dalam usaha, seperti:
 - a) Mengelola sistem otomasi di Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu.
 - b) Mengelola kebenaran dan sistem transaksi keuangan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu.
 - c) Mengelola laporan harian system Kantor cabang dan Kantor Cabang Pembantu.
 - d) Mengendalikan transaksi pembukuan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu.
 - e) Mengelola laporan Kantor Cabang.
- 2) Menyelia langsung seluruh kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian, kebutuhan logistik, akomodasi, transportasi, dan penyelenggaraan administrasi umum dan kearsipan.
- 3) Mendukung berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enchancement*).

- 4) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah.

e. *Operational Head*

- 1) Menyelia langsung kegiatan sebagai berikut:
 - a) Memantau proses pemberian pembiayaan.
 - b) Mengelola penerbitan agunan Bank.
 - c) Mengelola administrasi transaksi kliring.
 - d) Menjalin kerjasama dengan pihak asuransi dan notaris.
 - e) Melakukan pembukuan transaksi.
 - f) Mengelola pelaporan internal dan eksternal.
 - g) Mengelola administrasi pembiayaan dan portepel pembiayaan.
- 2) Mendukung berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enchancement*) dari Kantor Pusat BNI Syariah.
- 3) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah.

f. *Back Office Head*

- 1) Mengelola laporan-laporan penjualan/pemasaran, keuangan ataupun masalah administrasi.
- 2) Mengelola urusan utang piutang.
- 3) Mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pengecekan barang yang tidak terlalu laku untuk kemudian di ganti dengan yang baru.

- 4) Memiliki tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pemesanan barang terhadap supplier.
- 5) Memiliki tanggung jawab untuk melakukan pengecekan barang pada barang yang akan mendekati masa kadaluwarsa.
- 6) Memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pengecekan stock barang yang sudah hampir habis.

g. *Customer Service Head*

- 1) Menyelia langsung seluruh kegiatan pelaksanaan yang dilakukan asisten pelayanan dan asisten pelayanan uang tunai antara lain:
 - a) Pembukaan dan pengelolaan rekening/transaksi produk dan jasa dalam dan luar negeri (Giro iB, Tabungan iB dan Deposito iB).
 - b) Melakukan *referral* dan *crosss selling* kepada *walk in customer* serta mengarahkan nasabah untuk menggunakan saluran berbiaya rendah (*e-Banking: ATM, Phone Plus, SMS Banking, dan Internet Banking*) kepada nasabah yang datang.
 - c) Kegiatan pelayanan transaksi kas/uang tunai, pemindahan, setoran kliring, serta transaksi keuangan lainnya dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah, berperan aktif dalam melakukan *referral walk in customer* serta mengarahkan nasabah menggunakan saluran berbiaya rendah (*e-Banking: ATM, Phone Plus, SMS Banking, dan Internet Banking*).

- d) Memasarkan, mengelola permohonan rahn serta penyimpanan titipan rahn.
 - e) Melakukan proses pengkinian data nasabah dan memastikan bahwa pengkinian data tersebut sejalan dengan Laporan Rencana Kegiatan Pengkinian Data yang telah disampaikan kepada Bank Indonesia.
 - f) Mengelola pelaksanaan program Anti Pencucian Uang (APU) dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (PPT) sesuai ketentuan yang berlaku di Kantor Cabang Pembantu.
- 2) Bertanggung jawab untuk mengontrol dan memecahkan permasalahan yang ada, mengelola kepegawaian di unit yang dikelolanya, memeriksa pelaporan-pelaporan yang dikelola unitnya.
 - 3) Mengelola posisi Kas Kantor Cabang/Kantor Cabang Pembantu serta pelaksanaan *cash remise/supply*.
 - 4) Mendukung berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enchancement*) dari Kantor Pusat.
 - 5) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah.
- h. *Customer Processing Head*
- 1) Melakukan verifikasi data-data pada aplikasi dan kelengkapan dokumen penunjang pembiayaan konsumen.
 - 2) Melakukan verifikasi *on site* untuk calon nasabah.

- 3) Melakukan analisa pembiayaan konsumen *skoring* dan membuat pengusulan pembiayaan.
- 4) Mendukung berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enchancement*) dari Kantor Pusat.
- 5) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah.

i. *Customer Sales Head*

- 1) Memasarkan produk dana dan jasa BNI Syariah kepada nasabah/calon nasabah.
- 2) Membina hubungan dan memantau perkembangan aktivitas pemasaran dana SCO (*Sharia Channeling Office*) melalui BNI.
- 3) Membina hubungan dan memantau perkembangan aktivitas nasabah secara ritel.
- 4) Memastikan perkembangan implementasi *Delivery Channel* produk BNI Syariah pada Kantor Cabang BNI di bawah kelolaannya.
- 5) Mendukung berjalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enchancement*) dari Kantor Pusat.
- 6) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah.

j. *SME Financing Head*

- 1) Memasarkan produk pembiayaan produktif BNI Syariah kepada nasabah/calon nasabah.

- 2) Mendukung jalannya program-program peningkatan budaya pelayanan (*service culture enchancement*) dari Kantor Pusat.
- 3) Membina hubungan dan memantau perkembangan aktivitas nasabah produk ritel.
- 4) Berperan aktif dalam penyelesaian temuan pemeriksaan audit internal dan eksternal BNI Syariah.

k. *Recovery and Remedial Head*

- 1) Pemantauan proses penagihan dan penyelesaian kewajiban pembiayaan.
- 2) Pemeriksaan laporan kunjungan setempat hasil penagihan.
- 3) Pemantauan kewajiban nasabah pembiayaan konsumen.
- 4) *Collection* pembiayaan produktif ritel dan pembiayaan konsumen kolektibility 3,4,5 dan hapus buku.
- 5) Penyusunan MAP.

6. Aspek Kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Berdasarkan ketentuan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, jam kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 4.1

	Karyawan	Ketentuan	Jam Kerja
Jenjang	Asisten ke atas	Hari Senin – Kamis	Pukul 08.00 - 17.00
		Istirahat	Pukul 12.00 - 13.00
		Hari Jum'at	Pukul 07.30 – 17.00
		Istirahat	Pukul 11.30 – 13.00

Jenjang	Pegawai non administrasi dan sopir	PNA:	
		Hari Senin - Kamis hari Jum'at	Pukul 07.00 – 16.00 Pukul 06.30 – 15.30
		Sopir antar jemput BM:	
		Hari senin – Jum'at	Pukul 06.30 – 15.30
		Istirahat	Pukul 11.30 – 13.00

Sumber Data Primer Diolah, (19 Mei 2017)

7. Letak Geografis Obyek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 39 Jember, telp 0331-489500, fax 0331-617. Adapun batas-batas PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember adalah sebagai berikut:

Sebelah Timur : Perumahan

Sebelah Barat : Jalan Raya

Sebelah Selatan : Toko buku Toga Mas

Sebelah Utara : Mandiri Taspen Pos

8. Budaya Kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Budaya kerja adalah nilai-nilai (*values*) dan keyakinan (*beliefs*) yang menjadi pedoman dalam berperilaku, yaitu dinilai penting bagi kelangsungan organisasi. Values adalah prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar dalam menjalankan organisasi perusahaan. *Beliefs hipoteca* yang melandasi suatu paradigma yang diyakini sebagai sesuatu yang terbaik dalam menjalankan organisasi.

Adapun budaya kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember adalah sebagai berikut:⁸⁷

a. Amanah

Amanah adalah salah satu sifat wajib Rasulullah SAW yang secara harfiah berarti “dapat dipercaya”. Dalam budaya kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, amanah didefinisikan sebagai “menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang optimal”.

Nilai amanah ini tercermin dalam perilaku utama insan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, yaitu:

- 1) Professional dalam menjalankan tugas.
- 2) Memegang teguh komitmen dan bertanggung jawab.
- 3) Jujur, adil dan dapat dipercaya.
- 4) Menjadi teladan yang baik bagi lingkungan.

b. Jama'ah

Jama'ah adalah perilaku kebersamaan umat Islam dalam menjalankan segala sesuatu yang sifatnya ibadah dengan mengutamakan kebersamaan dalam suatu naungan kepemimpinan. Dalam budaya kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember jama'ah didefinisikan sebagai “bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban”. Budaya ini dijalankan dalam perilaku utama:

- 1) Bekerjasama secara rasional dan sistematis.

⁸⁷ Dokumentasi, BNI Syariah, 22 Mei 2017.

- 2) Saling mengingatkan dengan santun.
- 3) Bekerjasama dalam kepemimpinan yang efektif.

9. Etika Bisnis Dan Etika Kerja PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Berdasarkan keputusan Direksi No. BNISy/DIR/403, Tanggal 23 Desember 2010, BNI Syariah memiliki kode etik dan budaya kerja yang berlaku sebagai etika bisnis dan etika kerja perusahaan. Kode Etik dan Budaya Kerja BNI Syariah ini berlaku bagi seluruh insan BNI Syariah, baik Dewan Komisaris, Direksi, maupun Karyawan BNI Syariah.⁸⁸

- a. Menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, secara kaffah dan istoqomah.

Insan BNI Syariah dalam melakukan tugas dan pekerjaannya harus menghindari unsur:

- 1) Riba, yaitu penambahan pendapatan secara tidak sah (batil).
- 2) Maisir, yaitu transaksi yang digantungkan kepada suatu keadaan yang tidak pasti dan bersifar untung-untungan.
- 3) Gharar, yaitu transaksi yang objeknya tidak jelas, tidak dimiliki, tidak diketahui keberadaannya, atau tidak dapat diserahkan pada saat transaksi dilakukan.
- 4) Haram, yaitu transaksi yang dilarang dalam syariah.
- 5) Zalim, yaitu transaksi yang menimbulkan ketidakadilan bagi pihak lainnya.

⁸⁸ <http://www.bnisyariah.co.id>. Diakses tanggal 29/07/2017 pukul 10:24.

- b. Menjalankan kegiatan usaha yang dapat memberikan kemaslahatan (masalah) dan berlaku universal.

Insan BNI Syariah dalam melakukan tugas dan pekerjaannya harus:

- 1) Memenuhi unsur kepatuhan terhadap syariah (halal), bermanfaat dan membawa kebaikan dalam semua aspek secara keseluruhan dan tidak menimbulkan kemudharatan.
- 2) Dilakukan dengan semangat rahmatan lil alamin yaitu dilakukan untuk semua pihak yang berkepentingan tidak membedakan suku, agama, ras dan golongan.

- c. Melakukan pencatatan data dan penyusunan laporan BNI Syariah dengan baik dan benar.

Segenap insan BNI Syariah mencatat data-data dan menyusun laporan kerja yang terkait dengan fungsi dan tanggung jawabnya secara jujur, tepat, benar dan akurat yakni:

- 1) Mencatat setiap data transaksi, akuntansi, keuangan BNI Syariah, kepegawaian dan data lainnya.
- 2) Meminta penggantian biaya dan atau melakukan pembebanan biaya BNI syariah, disertai dengan dokumen yang lengkap sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- 3) Menyusun laporan serta bertanggungjawab atas isi laporan tersebut.

d. Larangan penyalahgunaan jabatan.

Insan BNI Syariah dilarang:

- 1) Menggunakan atau menyalahgunakan wewenang dan jabatannya untuk mengambil keuntungan, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk keuntungan pribadi, keuntungan anggota keluarganya, keuntungan pihak-pihak lainnya, menyalahgunakan jabatan untuk meminjam dana atau berhutang serta meminjam fasilitas/sarana kepada nasabah, rekan atau mitra kerja.
- 2) Memanfaatkan posisi dan wewenangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang diyakini dapat digolongkan sebagai korupsi, kolusi dan nepotisme atau tindakan-tindakan lain yang sejenis yang tergolong atau mengarah kepada tindakan korupsi yang merugikan.
- 3) Tidak jujur, mengutamakan subjektivitas dalam setiap kebijakan penilaian.

e. Menghindari benturan kepentingan.

Insan BNI Syariah dilarang:

- 1) Melakukan transaksi, kontrak maupun investasi dengan mitra kerja, nasabah atau rekan yang mempunyai keterkaitan bisnis dengan BNI Syariah baik secara langsung maupun tidak langsung yang bertujuan untuk memberikan keuntungan bagi insan BNI Syariah dan atau merugikan kepentingan BNI Syariah atau dapat mempengaruhi pengambilan keputusan terkait dengan jabatannya.

- 2) Memberikan kontrak atau pekerjaan atau informasi yang terkait dengan kontrak kepada pihak lain tanpa melalui prosedur yang berlaku di BNI Syariah.
- 3) Mengambil keuntungan dengan menggunakan aset BNI Syariah, jabatan dan informasi yang seharusnya merupakan keuntungan BNI Syariah.
- 4) Bertindak selaku perantara bagi pihak lain mendapatkan pekerjaan, proyek atau fasilitas dari BNI Syariah yang merugikan BNI Syariah.
- 5) Merangkap jabatan sebagai pengurus dan fungsionaris partai politik, pejabat umum, pejabat eksekutif, pejabat legislatif, pejabat yudikatif dan yang lainnya.
- 6) Bekerja untuk kepentingan mitra kerja atau nasabah yang akan atau sedang melakukan kontrak dengan BNI Syariah.
- 7) Memegang jabatan pada lembaga-lembaga atau institusi lain dalam bentuk apapun yang dapat mempengaruhi tugas dan kewajibannya di BNI Syariah kecuali telah mendapat persetujuan dari direksi.

f. Tidak melakukan penyuapan atau menerima dan/atau memberi imbalan.

Insan BNI Syariah dilarang:

- 1) Menerima imbalan langsung maupun tidak langsung dalam bentuk apapun dari pihak manapun yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab.

- 2) Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
- 3) Memberikan atau menawarkan secara langsung atau tidak langsung hadiah dalam bentuk apapun.

g. Menjaga nama baik BNI Syariah

Insan BNI Syariah bersikap amanah, berakhlak baik, jujur, profesional, cerdas, bertanggungjawab, terbuka, dan selalu berpijak pada nilai Amanah dan Jamaah, setia mentaati sistem dan prosedur secara konsisten termasuk peraturan perusahaan, perundang-undangan yang berlaku, fatwa yang diterbitkan oleh Majelis Ulama Indonesia dan Kode Etik Bankir Indonesia.

h. Menjaga kerahasiaan bank

Guna menjaga kerahasiaan data bisnis, data kepegawaian maupun data-data lainnya yang termasuk rahasia bank, Insan BNI Syariah tidak melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Memberikan data dan informasi nasabah kepada pihak manapun sesuai aturan rahasia Bank dan rahasia jabatan.
- 2) Memberikan data dan informasi yang tergolong rahasia perusahaan, baik menyangkut keuangan, kebijakan, produk, jasa, kepegawaian dan data lainnya yang diyakini dan dianggap akan dapat merugikan BNI Syariah.

- 3) Menggunakan data dan informasi yang tergolong rahasia perusahaan untuk kepentingan politik dan kepentingan pihak ketiga lainnya.

i. Penggunaan *corporate identity*

Insan BNI Syariah dilarang untuk menggunakan *corporate identity* baik berupa logo, kop surat maupun lainnya untuk kepentingan di luar kedinasan, kecuali yang secara jelas diperbolehkan oleh BNI Syariah.

j. Kompetensi

Insan BNI syariah dalam bekerja selalu ingin maju dan mengembangkan diri, antara lain dengan memperhatikan kompetensi:

- 1) Melaksanakan tugas sesuai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

B. Penyajian Data Dan Analisis

1. Konsep Etos Kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember merupakan lembaga keuangan yang selama ini menunjukkan adanya kinerja yang baik dan sangat berhati-hati dalam menjaga keamanan dan kepercayaan nasabah PT. Bank BNI Syariah Jember. PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember merupakan lembaga keuangan yang harus memiliki perbedaan

dengan bank konvensional yaitu dengan menjalankan segala sesuatunya berdasarkan prinsip syariah. Untuk mewujudkan semua itu diperlukan adanya konsep etos kerja bagi karyawan PT. Bank BNI Syariah yang tentunya konsep tersebut sesuai dengan syariat Islam.

Di BNI Syariah, tidak ada konsep yang secara terperinci, Tetapi mengenai peraturan dan rutinitas di BNI Syariah yang secara Islami itu ada 2 (dua) yaitu mingguan dan bulanan.

“Peraturan setiap bulan kita mengadakan hataman. Kalau rutinitas setiap harinya tidak ada, kita murni briefing, baca do’a dan shalat berjama’ah. Kalau yang lainnya tidak ada. Setiap hari selasa ada pengajian. Kalau peraturannya yang secara Islami, perempuan tidak boleh memakai baju yang ketat dan yang laki-laki juga tidak boleh mencolok dan ketat. Terutama yang perempuan”.⁸⁹

“Setiap selasa ada pengajian rutin, kita berdasarkan prinsip syariah dan otomatis sesuai dengan Islami. Karena kita berpegang teguh pada undang-undang Perbankan Syariah yang diatur dan diawasi oleh DPS (Dewan Pengawas Syariah)”.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, bahwasanya untuk konsep etos kerja di BNI Syariah tidak ada konsep etos kerja yang secara terperinci. Namun, semua karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan undang-undang perbankan syariah yang diatur dan diawasi oleh DPS (Dewan Pengawas Syariah). Di BNI Syariah ada rutinitas yang dilaksanakan oleh semua karyawan yaitu setiap bulan ada hataman dan setiap hari selasa ada pengajian. Untuk setiap harinya murni hanya briefing, baca do’a dan shalat berjamaah.

⁸⁹ Angga Dwi JP, *wawancara*, Jember 22 Mei 2017.

⁹⁰ Danil Agung, *wawancara*, Jember 22 Mei 2017.

Pada umumnya konsep etos kerja yang baik sudah diketahui oleh semua karyawan, akan tetapi kadang masih ada yang tidak memenuhi kategori etos kerja yang baik. Yang mana penyimpangan dari konsep etos kerja tersebut disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

“Penyebabnya yang paling utama adalah faktor ekonomi. Selain itu juga faktor gaya hidup dan juga tidak tahunya pegawai tentang SOP (Standar Operasional Prosedur) yang seharusnya”.⁹¹

“Penyebab yang paling utama terjadinya penyimpangan dari konsep etos kerja adalah kurangnya kesadaran dari setiap individu untuk mengikuti konsep yang sudah ada tersebut. Selain itu juga, penyebabnya adalah faktor kebiasaan. Misalkan sering tidur terlalu malam sehingga terlambat datang ke kantor”.⁹²

Setiap karyawan memiliki pendapat yang berbeda-beda terkait dengan penyebab penyimpangan dari konsep etos kerja di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Menurut Bapak Angga Dwi JP yang menjadi penyebab utama penyimpangan terhadap konsep etos kerja adalah faktor ekonomi dan gaya hidup. Karena adanya faktor ekonomi yang kurang mencukupi untuk kebutuhan dan juga faktor gaya hidup setiap orang yang tidak pernah merasa puas sehingga mendorong seseorang untuk melakukan penyimpangan terhadap konsep etos kerja. Selain itu, faktor yang lain juga tidak tahunya pegawai tentang SOP (Standar Operasional Prosedur) yang seharusnya.

⁹¹ Angga Dwi JP, *wawancara*, Jember 23 Mei 2017.

⁹² Debi Roundra Kusumawardani, *wawancara*, Jember 23 Mei 2017.

Menurut Ibu Debi Roundra Kusumawardani penyebab penyimpangan dari konsep etos kerja adalah kurangnya kesadaran dari setiap individu untuk mengikuti konsep etos kerja yang sudah ada. Karena segala sesuatu tergantung pada kesadaran dari setiap individu dan juga karena faktor kebiasaan.

Apabila ada penyimpangan sudah pasti harus ada solusi yang dijalankan agar penyimpangan tersebut dapat diatasi dan tidak semakin parah bahkan sampai mempengaruhi karyawan yang lain baik dari pihak bank maupun dari pihak karyawan.

“Apabila pelanggarannya merugikan kita di pecat atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Kalau misalkan cuma salah nginput itu kan teknis jadi cuma di tegur. Kesalahan yang besar itu biasanya administrasi”.⁹³

“Solusi yang dilakukan apabila ada penyimpangan misalnya ada karyawan yang terlambat. Solusi yang di ambil dari pihak bank adalah menanyakan terlebih dahulu penyebab dari terlambatnya itu karena apa. Misalkan karena kesiangan, tindakan yang pertama yang dilakukan oleh pihak bank adalah menegurnya secara lisan yang menegur adalah supervisinya, kemudian apabila tetap di ulangi sampai 3 (tiga) kali maka supevisi menyerahkan kepada *Operational Manager* (OM) sebagai atasan support, biasanya diberikan SP (Surat Peringatan) yang pertama. Kalau sampai tiga kali maka di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Menurut bapak Danil, kalau dari pihak karyawan itu sendiri tergantung dari individunya usahanya bagaimana. Menurut bapak Danil sendiri, karena saya dulunya sering terlambat dan sering dimarahi kemudian saya mau berubah dan berusaha bagaimana caranya agar tidak terlambat dan bangun kesiangan yaitu dengan memakai alarm. Yang ditegur itu misalnya terlambat tapi tidak memberikan kabar.”⁹⁴

⁹³ Angga Dwi JP, *wawancara*, Jember 23 Mei 2017.

⁹⁴ Danil Agung, *wawancara*, Jember 24 Mei 2017.

Solusi yang di ambil apabila ada penyimpangan, maka dilihat dulu penyimpangan yang dilakukan seperti apa. Jika penyimpangan tersebut merugikan BNI Syariah maka akan di pecat atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Tetapi jika hanya kesalah teknis atau karena terlambat biasanya hanya di tegur secara lisan.

2. Upaya Yang Dilakukan untuk Meminimalisir Terjadinya Praktik *Moral Hazard*

Bank syariah adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Bank syariah merupakan lembaga yang seharusnya amanah dan adil termasuk dalam berbagai keuntungan. Karena perbankan merupakan bisnis yang cukup rawan terhadap *moral hazard*, sehingga dibutuhkan karyawan yang selain memiliki keahlian dalam bidang teknis juga diperlukan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan Islami agar nasabahnya terhindar dari praktik moral.

“Upaya yang dilakukan adalah kita *maintanance* ke nasabah langsung benar apa tidak nasabah ini pasti setornya ke karyawan ini dan disetorin. Misalkan ada nasabah yang mengklaim saya sudah bayar ke pegawai ini buktinya ini tetapi tidak di setorin, kita tidak langsung menegur karyawan tetapi kita menanyakan terlebih dahulu pada nasabah. kita sebagai supervisi harus mengecek dulu. Karena sudah ada supervisinya sendiri jadi kita ada waktu untuk mengecek dan pasti akan ketahuan. Dan jika misalkan ada yang ketahuan, kalau tidak terlalu fatal itu diberikan surat peringatan. Tapi kalau yang fatal langsung PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)”.⁹⁵

Selain itu juga, upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* menurut Bapak Angga Dwi JP adalah:

⁹⁵ Danil Agung, *wawancara*, Jember 26 Mei 2017.

“Belajar SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sebenarnya kayak gimana dan belajar tentang *fraud* (pelanggaran). Karena kita ada buku anti *fraud*. Dalam buku tersebut itu berisi tentang *fraud* itu apa, bagaimana kita agar tidak terkena *fraud*. perusahaan itu sudah memberikan buku saku (panduan) tentang kebijakan BNI Syariah agar terhindar dari penyimpangan itu.”⁹⁶

Menurut hasil wawancara dengan informan, upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* menurut Bapak Danil Agung adalah dengan *maintanance* atau mengecek langsung kepada nasabah yang bersangkutan.

Selain itu, upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember menurut Bapak Angga Dwi JP adalah dengan belajar SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sebenarnya seperti apa dan belajar tentang anti *fraud* (pelanggaran) yang ada dalam buku anti *fraud* yang di berikan oleh perusahaan. Yang mana isi dari buku anti *fraud* tersebut adalah tentang *fraud* itu apa dan juga ada bagaimana cara agar terhindar dari penyimpangan itu.

3. Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dalam Menerapkan Etos Kerja Islami dalam Lingkungan Kerja.

Etos kerja yang dimiliki oleh setiap orang itu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Karena etos kerja merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Selanjutnya bagaimana seseorang tersebut menerapkan etos kerja yang dimilikinya dalam

⁹⁶ Angga Dwi JP, *wawancara*, Jember 26 Mei 2017.

lingkungan kerja. Karena etos kerja merupakan bagian dari proses dalam diri manusia untuk kedepannya. Begitupun karyawan PT. Bank BNI Syariah dalam menerapkan etos kerja yang Islami dalam lingkungan kerja.

“Kalau di persentase itu 80 persen karyawan BNI Syariah yang menerapkan dari etos kerja yang Islami. Misalkan pada saat waktu sholat berhenti bekerja dan ikut shalat berjamaah”.⁹⁷

Untuk penerapan dari konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember sebagian besar karyawan telah menerapkan etos kerja yang Islami di lingkungan kerja.

“Memperdalam ilmu dari BPP (Buku Panduan Perusahaan), kita juga bisa sharing sesama karyawan, mendapatkan ilmu (arahan) dari supervisi masing-masing dan belajar dari kesalahan”.⁹⁸

Cara yang dilakukan oleh karyawan agar dapat menerapkan konsep etos kerja dengan baik dan benar di lingkungan kerja adalah dengan belajar dan memperdalam BPP (Buku Panduan Perusahaan) yang sudah ada, sharing dengan sesama karyawan dan juga dengan arahan atau masukan yang didapatkan dari supervisi masing-masing. Selain itu juga dalam menerapkan etos kerja di lingkungan kerja adalah dengan belajar dari kesalahan agar kita lebih baik untuk kedepannya.

Setiap lembaga keuangan/perusahaan pastinya tidak hanya mengacu pada konsep yang sudah ada. Selain konsep yang sudah ada, PT. Bank BNI Syariah Jember juga mempunyai cara tersendiri untuk menjaga

⁹⁷ Debi Roundra Kusumawardani, *wawancara*, Jember 29 Mei 2017.

⁹⁸ Angga Dwi JP, *wawancara*, Jember 26 Mei 2017.

loyalitas dari nasabahnya agar nasabah tersebut tidak pindah ke bank lain dan tetap loyal pada BNI Syariah.

“untuk menjaga loyalitas nasabah adalah dengan *maintanance*, give (pemberian), menyambangi untuk silaturahmi menanyakan kabar, misalkan kita ada souvenir kita kasih. Jadi selain itu kita juga menggali siapa tahu nasabah yang kita *maintanance* itu masih ada dananya dimana. Kalau kita baik dan loyal pada nasabah pasti nasabah akan kembali pada kita dan mereka tidak akan melihat di BNI Syariah itu mahal maupun anggapan jelek lainnya karena yang penting kenyamanan. Kita berusaha bagaimana nasabah itu merasa nyaman dan mudah. Tapi tidak semua nasabah kita seperti itu, hanya nasabah prioritas yang kita *maintanance*. Kalau nasabah yang hanya punya tabungan 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) kita biasa saja kalau ada souvenir datang kita kasih. Nasabah prioritas yang pinjamannya banyak dan dananya juga banyak cukup membantu bukan hanya sekedar buka tabungan”.⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, cara yang dilakukan untuk menjaga loyalitas nasabah adalah dengan *maintanance*, silaturahmi ke rumah nasabah dan memberikan hadiah berupa souvenir.

Tetapi tidak semua nasabah yang seperti itu, hanya nasabah prioritas saja.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil analisis peneliti dari data penelitian yang diperoleh melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkenaan dengan Urgensi Etos Kerja Islami Karyawan sebagai Pengendali Praktik *Moral Hazard* Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, maka hasil tersebut perlu diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan dikaitkan dengan teori-teori yang relevan berkaitan dengan topik penelitian. Untuk itu pembahasan temuan ini akan disesuaikan dengan

⁹⁹ Danil Agung, *wawancara*, Jember 26 Mei 2017

sub yang menjadi pokok pembahasan, guna mempermudah dalam menjawab pertanyaan yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian.

1. Konsep Etos Kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember mengenai konsep etos kerja Islami tidak ada konsep yang secara terperinci. Tetapi semua karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan undang-undang perbankan syariah yang diatur dan diawasi langsung oleh DPS (Dewan Pengawas Syariah). Setiap hari berjalan seperti biasanya dari dulu sampai sekarang hanya briefing, membaca do'a dan shalat berjama'ah. Untuk peraturan yang Islami setiap bulan ada hataman dan setiap minggu ada pengajian (setiap hari selasa). Sedangkan yang setiap hari adalah shalat berjam'ah duhur, karena pada peraturannya kalau sudah adzan berkumandang, maka semua karyawan diwajibkan untuk berhenti/istirahat bekerja dan segera mengikuti shalat berjama'ah. Pakaian yang digunakan juga sesuai dengan ketentuan syariah Islam yaitu menutup aurat. Untuk perempuan menggunakan baju yang tidak ketat, berjilbab dan tidak menggunakan warna yang mencolok begitu juga dengan yang laki-laki.

Apabila ada karyawan yang melakukan penyimpangan terhadap konsep etos kerja, maka untuk kesalahan pertama dan kedua di berikan peringatan secara lisan. Tetapi kalau sampai di ulangi tiga kali maka supevisi menyerahkan kepada *Operational Manager* (OM) sebagai atasan

support biasanya diberikan SP (Surat Peringatan) yang pertama. Akan tetapi jika pada saat ditangani *Operational Manager* (OM) masih mengulangi sampai tiga kali langsung di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Etos kerja Islami karyawan sangat penting keberadaannya dalam bank syariah, karena dengan adanya karyawan yang memiliki etos kerja Islami tersebut akan menjadi pembeda dengan bank konvensional. Sehingga diperlukan adanya konsep etos kerja yang Islami agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dalam mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Akan tetapi seorang karyawan muslim dalam bekerja dituntut untuk senantiasa menyeimbangkan dengan nilai-nilai yang sesuai dengan syariah Islam. Jadi dalam bekerja tidak hanya semata-mata untuk kepentingan dunia saja tetapi juga bekerja untuk akhirat.

Etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.¹⁰⁰

Seseorang yang memiliki etos kerja yang Islami akan melakukan pekerjaannya dengan jujur, menghargai waktu, ikhlas, memiliki komitmen, disiplin, bertanggung jawab dan kuat pendiria.¹⁰¹

¹⁰⁰ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 25.

¹⁰¹ Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, 73.

Jadi etos kerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember sudah sesuai dengan teori dalam ciri-ciri etos kerja Islami. Yaitu:

- a. Menghargai waktu. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang datang ke kantor dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Ikhlas. Perilaku ikhlas dari setiap karyawan ditunjukkan dengan mengerjakan setiap tugas dan tanggungjawabnya tidak pernah mengeluh dan mengerjakannya sampai selesai.
- c. Memiliki kejujuran. Hal ini dapat dilihat dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak curang, jujur dalam setiap perkataannya dan tidak mengambil pekerjaan orang lain.
- d. Memiliki komitmen. Komitmen dari karyawan ditunjukkan dengan melakukan pekerjaannya secara optimal dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.
- e. Disiplin. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang datang ke kantor dengan tepat waktu, tidak suka bolos, tidak telambat dan tidak banyak protes.
- f. Bertanggung jawab. Perilaku tanggungjawab dari karyawan dapat dilihat dari karyawan yang melakukan tugas dan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat.

- g. Kuat pendirian. Hal ini dapat dilihat dari sikap konsisten yang dimiliki karyawan, pantang menyerah dan mampu mempertahankan komitmennya.

2. Upaya Yang Di lakukan untuk Meminimalisir Terjadinya Praktik *Moral Hazard*

Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember adalah dengan cara *maintanance* atau menemani nasabah benar apa tidak nasabah sudah membayar pada karyawan tersebut. Intinya ada supervisi yang memang bertugas untuk mengecek atau *maitanance* langsung pada nasabah. selain itu, upaya yang dilakukan dengan belajar SOP (Standar Operasional Prosedur) dan belajar tentang *fraud* (pelanggaran) dari buku panduan yang diberikan dari perusahaan.

Praktik *moral hazard* merupakan bahaya moral yang timbul karena ketidakjujuran dan ketidakhati-hatian dari yang mempunyai tanggung jawab yang akan menambah kerugian.¹⁰² *Moral hazard* atau perilaku jahat dalam ekonomi adalah tindakan pelaku ekonomi yang dapat menimbulkan kemudharatan baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

Ciri-ciri *moral hazard* adalah sulit untuk diidentifikasi, namun kadang-kadang tercermin dari keadaan tertentu seperti, tidak jujur dan keadaan dimana peraturan keamanan/keselamatan kerja tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya (tidak disiplin). Ciri lain dari *moral*

¹⁰² Kusumaningtuti S. Soetiono, *Perasuransian* (Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan, 2016), 18.

hazard ialah sulit diperbaiki atau dirubah, karena menyangkut sifat, pembawaan ataupun karakter manusia.¹⁰³

Apabila *moral hazard* sudah muncul di tempat kerja, maka kepemimpinan atau manajemen harus segera melakukan intervensi dengan nilai-nilai positif, meminta umpan balik dari sumber daya manusia tentang sebab-akibat yang memunculkan *moral hazard* di lingkungan kerja, memberikan pengetahuan praktis untuk menghilangkan benih *moral hazard* dan menjelaskan dampak dari *moral hazard*.

Praktik *moral hazard* dapat di atasi dengan adanya etos kerja Islami dalam bank syariah. Karena etos kerja dapat meminimalisir bahkan menghilangkan adanya praktik *moral hazard* dalam bank syariah. Sebab fenomena *moral hazard* dapat berdampak negatif pada perkembangan bank syariah.

Jadi dalam hal upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard*, karyawan PT. Bank BNI Syariah sesuai dengan teori yang dibahas, yaitu dengan *maintanance* atau mengecek langsung kepada nasabah dan juga belajar SOP (Standar Operasional Prosedur) serta belajar tentang *fraud* (pelanggaran) itu sendiri dan belajar tentang bahaya dan dampak dari *fraud* agar tidak terjadi praktik *moral hazard*. Hal itu menunjukkan adanya kinerja dan etos kerja yang baik dari setiap karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember. Sehingga dengan demikian

¹⁰³ Denydestian.blogspot.co.id/2011/11/moral-hazard.html (Diakses Pada Hari Jum'at 07 April 2017 Pukul 17:30).

praktik *moral hazard* dapat dihilangkan di PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember.

3. Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dalam Menerapkan Etos Kerja Islami dalam Lingkungan Kerja.

Sebuah konsep bisa dikatakan berhasil jika sudah diterapkan dengan benar. Setiap orang memiliki etos kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya. Tetapi jika dalam perbankan semua karyawan harus mengikuti konsep etos kerja dimana dirinya bekerja. Begitu halnya dengan karyawan PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember tentunya harus mengikuti dan menerapkan etos kerja yang berlaku dalam PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember.

Penerapan etos kerja Islami pada PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember sudah bagus karena telah diterapkan oleh sebagian besar karyawan. Hal itu dapat dilihat dengan karyawan datang ke kantor tepat waktu, memakai pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan mengikuti semua kegiatan yang sudah menjadi rutinitas di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Meskipun masih ada karyawan yang kurang disiplin. Karena pada peraturan yang ada jika sudah terdengar adzan, maka semua karyawan harus istirahat dan wajib mengikuti shalat berjama'ah. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada sebagian karyawan yang melanjutkan pekerjaannya meskipun sudah adzan. Sehingga ada sebagian karyawan yang tidak mengikuti shalat berjama'ah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember terkait tentang urgensi etos kerja Islami karyawan sebagai pengendali praktik *moral hazard* dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang menjalankan sesuai dengan peraturan dalam undang-undang Perbankan Syariah yang diatur dan diawasi oleh DPS (Dewan Pengawas Syariah). dan setiap karyawan melaksanakan etika kerja yang ada di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Untuk peraturan yang ada di PT. Bank BNI Syariah sendiri, setiap bulan ada hataman, setiap minggunya ada pengajian yaitu setiap hari selasa. Dan untuk peraturan setiap harinya murni briefing, baca do'a dan mengikuti shalat berjama'ah.

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember juga ada peraturan tersendiri mengenai pakaian, yaitu sesuai dengan syariah Islam harus menutup aurat, berjilbab (bagi perempuan), warna tidak mencolok dan tidak boleh ketat. Peraturan tersebut berlaku untuk laki-laki maupun perempuan.

2. Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard*

Adapun upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember adalah *memaintanance* nasabah untuk mendapatkan informasi langsung dari nasabah. Selain itu juga upaya yang dilakukan adalah dengan belajar SOP (Standar Operasional Prosedur) dan belajar tentang *fraud* (pelanggaran) dari buku panduan yang diberikan dari perusahaan.

3. Penerapan etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Etos kerja Islami telah mampu diterapkan oleh sebagian besar karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember di lingkungan kerja. Karena salah satu ciri-ciri karyawan yang memiliki etos kerja Islami adalah karyawan yang selalu memiliki semangat yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dengan datang ke kantor tepat waktu, disiplin, bertanggung jawab, ikhlas dalam menjalankan tugasnya, memakai pakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan mengikuti semua kegiatan yang sudah menjadi rutinitas di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. Meskipun ada sebagian karyawan yang tidak istirahat walaupun sudah adzan jadi ada karyawan yang tidak mengikuti shalat berjama'ah.

Untuk menerapkan konsep etos kerja yang ada tersebut, Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember memperdalam ilmu dari

BPP (Buku Panduan Perusahaan), *sharing* sesama karyawan dan mendapatkan arahan dari supervisi masing-masing.

B. Saran-saran

Sesuai dengan judul skripsi serta apa yang penulis dapatkan selama penelitian, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan terhadap para karyawan baik pelatihan pendidikan maupun motivasi untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
2. Lebih mempertegas lagi sanksi pelanggaran pada karyawan yang melanggar peraturan agar tercapai etos kerja yang lebih baik lagi.
3. Lebih meningkatkan lagi etos kerja Islami dalam diri masing-masing agar nasabah terhindar dari praktik moral dan nasabah merasa nyaman dan tetap loyal pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Dengan adanya penelitian ini, disarankan ada penelitian lebih lanjut untuk lebih memperdalam lagi tentang bagaimana etos kerja yang baik dan islami. Disarankan juga untuk peneliti selanjutnya untuk tidak hanya meneliti tentang etos kerja tetapi juga menyangkut faktor-faktor lain yang ada di perbankan, khususnya perbankan syariah.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Arifuddin. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asy'arie, Musa. 2016. *Dialektika Islam: Etos Kerja dan Kemiskinan*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam.

Aziz, Abdul. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*. Bandung: Alfabeta Bandung.

Azizi, Moh Ali. 2005. *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi Metodologi*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.

Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Badroen , Faisal., et al., 2006. *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana.

Budiningsih, Asri. 2004. *Pembelajaran Moral*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Djakfar, Muhammad. 2007. *Agama, Etika dan Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press.

Febriana, Mayya Puji. 2009. Mahasiswa Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Fitrianto, Fajar Rian. 2011. Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Fitriyan, Agus Lukman. 2011. Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Komputindo.

Hastuti, Permata. 2016. *Asuransi Konvensional, Syariah dan BPJS*. Yogyakarta: Pratama Publishing.

- IAIN Jember. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- IBI-LSPP. 2014. *Mengenal Operasional Perbankan 1*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indica, I Wayan Marsalia. 2013. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.
- Jusmaliani. 2008. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kara, Muslim. 2005. *Bank Syariah Di Indonesia: Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia terhadap Perbankan Syariah*. Yogyakarta: UII Press.
- Lailatirrohmah, Naafilah. 2014. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. 2002. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: AMP YKAPN.
- _____. 2005. *Bank Syariah Problem dan Prospek Perkembangan Di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nasehuddin, Toto Syatori. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Piliyanti, Indah. 2016. *Economica: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Sarah, Devi Nurmalika. 2016. Mahasiswa Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember
- Satori, Djam'an. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Setyani, Nurhidayati. 2010. *Economica: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*.
- Soetiono, Kusumaningtuti S. 2016. *Perasuransian*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharso dan Retnoningsih, Ana. 2009. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: CV. Widya Karya.

Tasmara, Toto. 2004. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Undang-undang RI Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

Williams, Ivan J. 1996. *Sistem Pengendalian Dan Umpan Balik*. Jakarta: Erlangga.

Zahra, Annidjatuz. 2015. Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

INTERNET

Denydestian.blogspot.co.id/2011/11/moral-hazard.html (Diakses Pada Hari Jum'at 07 April 2017 Pukul 17:30).

Djajendra, "Moral Hazard Melemahkan Akuntabilitas Dan Menurunkan Daya Saing", www.djajendra-motivator.com (09 Desember 2016).

<http://www.bnisyariah.co.id>

Muchakinen.blogspot.co.id/2016/03/pengertian-dan-tujuan-pengendalian.html (Diakses Pada Hari Kamis, 06 April 2017 Pukul 18:02).

Ngurahobelixs.blogspot.co.id/2016/05/pengendalian-manajemen.html (Diakses Pada Hari Kamis, 06 April 2017 Pukul 18:05).

www.google-analytics.com (02 Desember 2016).

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Husnul Khotimah, Siti Masrohatin, S.E.,MM, 2017: *Urgensi Etos Kerja Islami Karyawan Sebagai Pengendali Praktik Moral Hazard Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.*

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Akan tetapi meskipun demikian, perbankan syariah juga tidak lepas dari masalah *moral hazard*. Sehingga bank membutuhkan karyawan yang memiliki kombinasi antara keahlian teknis dan etika. Karena praktik *moral hazard* dapat diatasi dengan adanya karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan Islami.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember? 2) Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember? 3) Bagaimana karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dalam menerapkan etos kerja Islami dalam lingkungan kerja?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui dan mendeskripsikan konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. 2) Mengetahui dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember. 3) Mengetahui dan mendeskripsikan penerapan etos kerja Islami dalam lingkungan kerja di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan bahwa 1) konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah kantor cabang Jember menjalankan sesuai dengan peraturan dalam undang-undang Perbankan Syariah yang diatur dan diawasi oleh DPS (Dewan Pengawas Syariah). Untuk peraturan setiap bulan ada hataman, setiap minggu ada pengajian dan setiap harinya murni briefing, baca do'a dan shalat berjama'ah. 2) Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* adalah yaitu dengan *maintanance* nasabah, belajar SOP (Standar Operasional Prosedur) dan belajar tentang *fraud* (pelanggaran). 3) Etos kerja Islami telah mampu diterapkan oleh sebagian besar karyawan di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember di lingkungan kerja. Karena salah satu ciri-ciri karyawan yang memiliki etos kerja Islami adalah karyawan yang selalu memiliki semangat yang tinggi.

Kata kunci: Etos Kerja Islami, Praktik *Moral Hazard*.

ABSTRACT

Husnul Khotimah, Siti Masrohatin, S.E., MM, 2017: *The Urgency of Islamic Work Ethics Employee Practices For Controlling Moral Hazard In PT.Bank BNI Syariah Branch Office Jember.*

Bank Syariah is a bank that runs its business activities based on sharia principles. But even so, Islamic banking is also not free from the problem of *moral hazard*. So banks need employees who have the combination of technical expertise and ethics. Since the practice of *moral hazard* can be overcome by the presence of employees who have a good work ethic and Islami.

The focus of the research studied in this thesis are: 1) How does the concept work ethic Islamic PT. Bank BNI Syariah Branch Office Jember? 2) What efforts were made to minimize the *moral hazard* practices in PT. Bank BNI Syariah Jember Branch Office? 3) How employees of PT. Bank BNI Syariah Jember Branch Office in applying the work ethic of Islami in work environment ?.

The purpose of this study are: 1) Knowing and describing the concept of Islamic work ethic at PT. Bank BNI Syariah Branch Office Jember. 2) Knowing and describing the efforts undertaken to minimize the occurrence of moral hazard practices in PT. Bank BNI Syariah Branch Office Jember. 3) Knowing and describing the application of the work ethic of Islami in work environment at PT. Bank BNI Syariah Branch Office Jember.

To identify the problem, this research uses descriptive qualitative research type. The techniques of data collection using observation, interview and documentation. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation and conclusion.

This study concluded that 1) the concept of Islamic work ethic at PT. BNI Syariah Bank Jember branch office operates in accordance with the regulations in the Sharia Banking law which are regulated and supervised by DPS (Sharia Supervisory Board). For the rules every month there is a *hataman*, every week there is *pengajian* and every day pure briefings, read prayers and praying congregation. 2) Efforts made to minimize the occurrence of moral hazard practices is by maintenance customers, learn SOP (Standard Operating Procedure) and learn about fraud (violation). 3) Islamic work ethic has been able to be applied by most employees at PT. Bank BNI Syariah Jember Branch Office in the work environment. Because one of the characteristics of employees who have the work ethic of Islami is employees who always have a high spirit.

Keywords: Islamic Work Ethics, Practice *Moral Hazard*.

BIODATA PENULIS

Nama : Husnul Khotimah
Tempat/Tgl Lahir : Sumenep, 22-08-1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Banasem
RT/RW : 001 / 006
Kel/Desa : Kalowang
Kecamatan : Gayam
Kabupaten : Sumenep
Agama : Islam
No Hp : 082-299-347-739



Riwayat Pendidikan :

SDN Gayam V	: 2001 - 2007
MTS Miftahul Ulum Gayam	: 2007 - 2010
SMAN 1 Gayam	: 2010 - 2013
IAIN Jember	: 2013 - 2017

IAIN JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	23

1. Pengertian Etos Kerja Islami	23
2. Ciri-ciri Etos Kerja Islami.....	26
3. Nilai-nilai Etika Kerja Islami.....	30
4. Dasar Hukum Etos Kerja	34
5. Pengendalian	36
6. Moral Hazard	39
7. Moral Hazard Pada Lembaga Perbankan.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	45
B. Jenis Penelitian.....	46
C. Lokasi Penelitian.....	46
D. Subyek Penelitian.....	46
E. Sumber Data.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	52
H. Keabsahan Data	54
I. Tahap-Tahap Penelitian	55

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian	57
B. Penyajian Data Dan Analisis	80
C. Pembahasan Temuan	87

BAB V PENUTUP

D. Kesimpulan	94
E. Saran-saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA	97
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Surat Izin Penelitian
4. Pedoman Wawancara
5. Jurnal Penelitian
6. Surat Selesai Penelitian
7. Foto Kegiatan Penelitian
8. Denah Lokasi Penelitian
9. Biodata Penulis



DAFTAR TABEL

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel : 4.1 Aspek Kerja PT. Bank Syariah Kantor Cabang Jember	72



DAFTAR GAMBAR

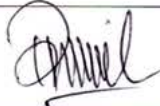







Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank BNI

Syariah Kantor Cabang Jember..... 60



Jurnal Kegiatan Penelitian

Lokasi Penelitian : PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember

NO	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Senin 20 Maret 2017	Menyerahkan surat ijin penelitian dan proposal penelitian	
2.	Jum'at 12 Mei 2017	Proposal diterima sekaligus minta ijin untuk penelitian kepada pimpinan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember	
3.	Rabu 17 Mei 2017	Pengenalan dengan seluruh pegawai PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember serta penentuan narasumber wawancara oleh Danil Agung	
4.	Kamis 18 Mei 2017	Wawancara dengan bapak Danil Agung untuk memperoleh informasi mengenai sejarah, visi dan misi PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember	
5.	Jum'at 19 Mei 2017	Wawancara dengan bapak Danil Agung untuk memperoleh informasi mengenai struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember	
6.	Senin 22 Mei 2017	Wawancara dengan bapak Angga Dwi JP mengenai konsep Etos Kerja Islami PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember	
7.	Selasa 23 Mei 2017	Wawancara dengan bapak Angga Dwi JP mengenai penyebab dan solusi yang diambil terhadap penyimpangan dari konsep Etos Kerja Islami PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember	
8.	Rabu 24 Mei 2017	Wawancara dengan bapak Danil Agung untuk memperoleh informasi mengenai upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik <i>moral hazard</i>	

9.	Jum'at 26 Mei 2017	Wawancara dengan bapak Danil Agung untuk memperoleh informasi mengenai kelanjutan upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik <i>moral hazard</i>	
10.	Senin 29 Mei 2017	Wawancara dengan Ibu Debi Roudra Kusumawardani mengenai penerapan konsep etos kerja Islami di lingkungan kerja	
11.	Selasa 30 Mei 2017	Wawancara dengan Bapak Danil Agung untuk memperoleh informasi mengenai kelengkapan data penelitian	
12.	Rabu 31 Mei 2017	Meminta tanda tangan jurnal kegiatan penelitian	
13.	Jum'at 02 Juni 2017	Pamitan sekaligus minta surat selesai penelitian ke bagian unit umum	
14.	Senin 05 Juni 2017	Mengambil surat selesai penelitian	

Jember, 05 Juni 2017

PT. Bank BNI Syariah Kantor
Cabang Jember



A. Junaidi Abdillah
Operational Manager

KATA PENGANTAR



Segala puji hanya milik Allah SWT, Shalawat dan salam semoga tetap terus teralirderaskan kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi penerang bagi umat manusia dari kegelapan menuju kepada kehidupan yang penuh cahaya kebaikan, *Alhamdulillah* karya sederhana yang berjudul “**URGENSI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN SEBAGAI PENGENDALI PRAKTIK MORAL HAZARD DI PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG JEMBER**” telah tersusun, semoga dengan adanya karya sederhana ini bisa memberikan manfaat serta berguna demi menunjang peningkatan pengetahuan di dunia akademisi.

Lahirnya karya sederhana ini tidak lepas dari dukungan banyak pihak, untuk itu ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya dan sebanyak-banyaknya penulis haturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.M. Selaku Rektor IAIN Jember sekaligus Dosen Wali yang selalu memberi arahan dan bimbingan dari semester pertama sampai semester terakhir.
2. Bapak Moch. Chotib, S.Ag., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.

4. Bapak M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
5. Ibu Nurul Setianingrum, S.E., MM. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
6. Ibu Siti Masrohatin, S.E., MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan ikhlas meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mengajarkan banyak ilmu kepada penulis.
8. Bapak Mansyur Selaku Pimpinan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember yang telah suka rela mau bekerjasama dengan kami demi melengkapi skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi selama ini telah diusahakan semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil terbaik. Namun penulis menyadari selalu ada cela dan kekurangan dalam setiap upaya manusia, karena sebuah kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT semata. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran dari semua pihak demi memperbaiki skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah kami berlindung, memohon Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya, *Amin ya Rabbal Alamin.....*

Jember, 04 Juni 2017

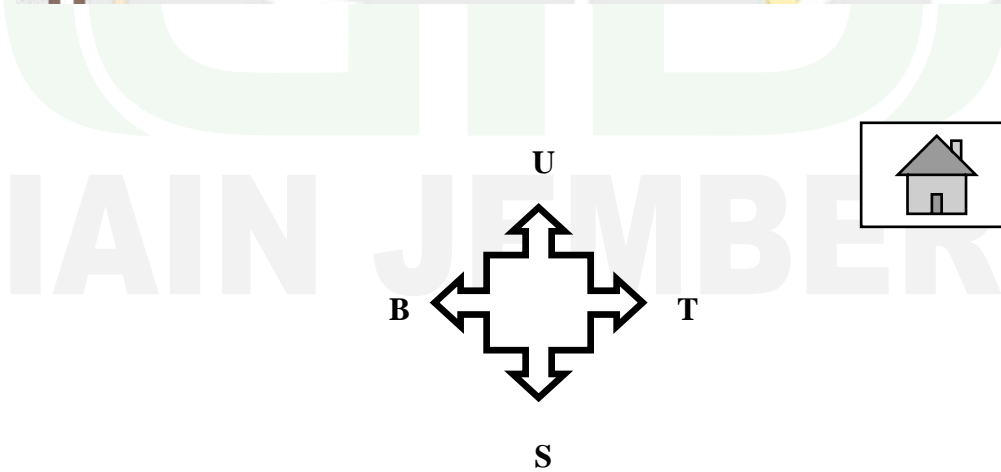
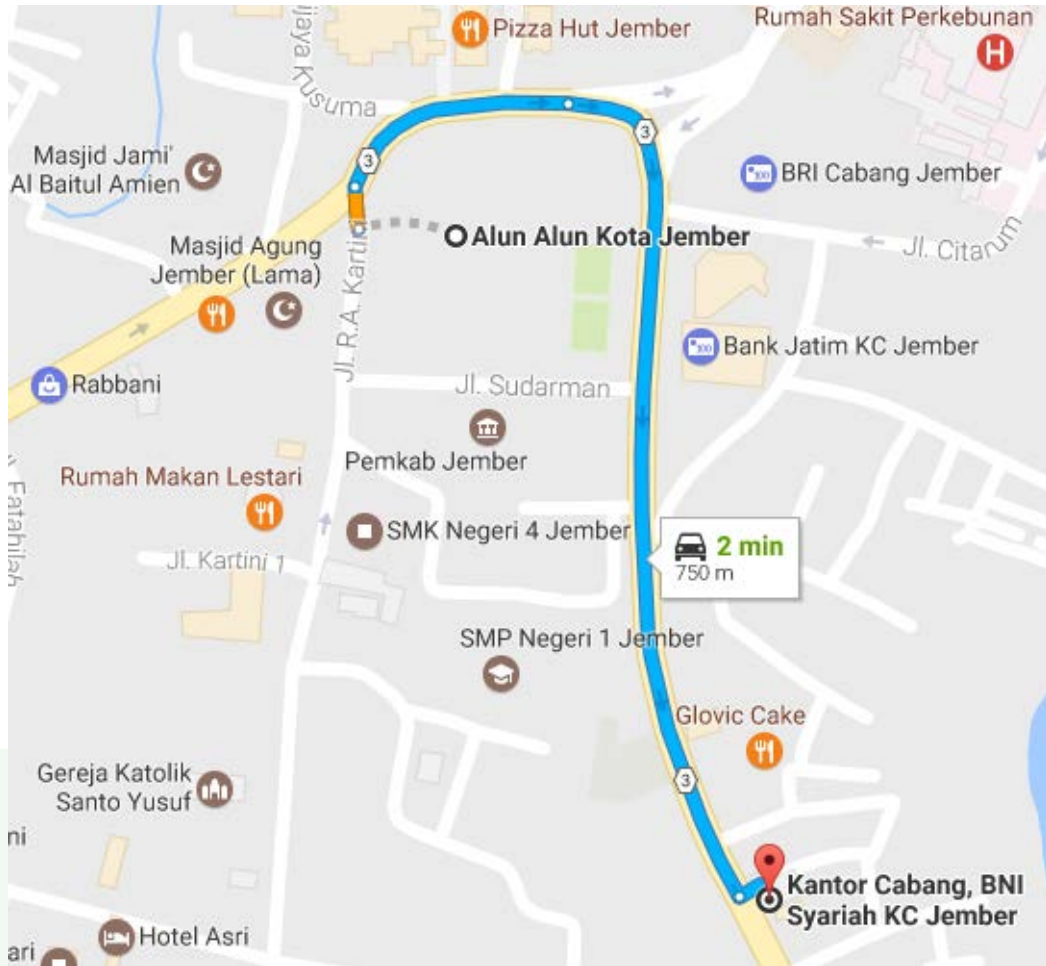
Penulis



Wawancara dengan Ibu Debi Roundra Kusumawardani selaku *Back Office Head* (BOH) di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember, pada tanggal 29 Mei 2017.

IAIN JEMBER

DENAH LOKASI PENELITIAN



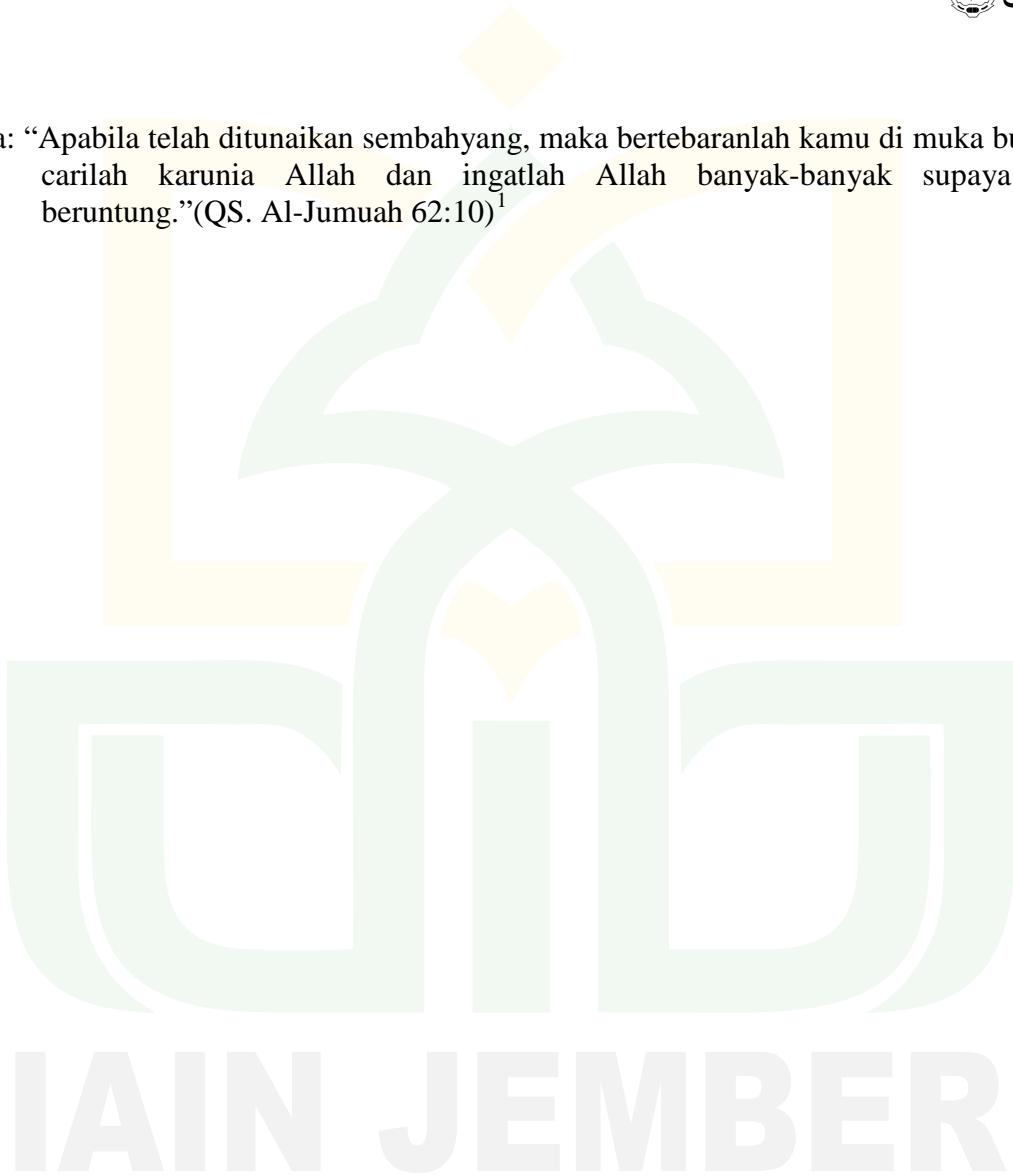
ATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Urgensi Etos Kerja Islami Karyawan Sebagai Pengendali Praktik <i>Moral Hazard</i> Di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember	1. Urgensi Etos Kerja Islami Karyawan	a. Etos kerja Islami	a. Menghargai Waktu b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas) c. Memiliki Kejujuran d. Memiliki Komitmen e. Displin f. Bertanggung Jawab g. Kuat Pendirian	1. Data Primer : - Wawancara Kepadakaryawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember 2. Data Sekunder : - Dokumentasi - Kepustakaan - Internet	1. Pendekatan penelitian : - Kualitatif Deskriptif 2. Penentuan subjek penelitian: <i>purposive sampling</i> 3. Metode pengumpulan Data: - Wawancara - Observasi - Dokumentasi 4. Metode Analisis Data menggunakan Deskriptif Analisis - Reduksi Data - Penyajian Data - Penarikan Kesimpulan 5. Keabsahan Data Metode Triangulasi Sumber	a. Bagaimana konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember b. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik <i>moral hazard</i> di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember c. Bagaimana karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dalam menerapkan etos kerja Islami dalam lingkungan kerja
	2. Pengendali Praktik <i>Moral Hazard</i>	a. <i>Moral Hazard</i>	a. Al-qur'an b. Hadits a. Kurang hati-hati b. Tidak jujur c. Tidak disiplin d. Sulit diperbaiki/dirubah			

MOTTO

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

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”(QS. Al-Jumua 62:10)¹



¹ Al-Qur'an, 62:10.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana konsep etos kerja Islami di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember?
2. Apa penyebab yang paling utama terjadinya penyimpangan dari konsep etos kerja Islami yang dilakukan oleh karyawan?
3. Bagaimana solusi yang dilakukan untuk mengatasi penyimpangan-penyimpangan dari etos kerja tersebut baik dari pihak bank ataupun dari pihak karyawan itu sendiri?
4. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meminimalisir terjadinya praktik *moral hazard* di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember?
5. Bagaimana karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember dalam menerapkan etos kerja Islami dalam lingkungan kerja?
6. Selain konsep yang sudah ada apakah ada trik/cara lain yang dilakukan oleh pihak bank dan karyawan untuk menjaga loyalitas nasabah?

IAIN JEMBER

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan penuh rasa bangga dan bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Kedua orang tua saya (Bapak Tola'i dan Ibu Buyani), yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari orang tua.
2. Saudara-saudara saya (Edi Suyetno, Imatus Shalihah dan Qurrotul Aini), yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan do'anya untuk keberhasilan ini. Cinta kalian adalah penyemangat buat saya. Terimakasih dan sayangku untuk kalian.
3. Almamaterku IAIN Jember dan civitas akademika, terimakasih telah menaungi saya selama menempuh studi.
4. Seluruh teman-teman J3 angkatan 2013 yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Sahabat dan teman tersayang, terimakasih untuk semangat, dukungan dan bantuan kalian semua. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa. Semangat!!!
6. Untuk seseorang yang selalu ada untuk memberikan semangat untuk saya, mengingatkan dan menegur saya ketika saya lalai dan salah, terimakasih dan semoga kebersamaan ini akan tetap terjaga untuk selamanya.

Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat. *Amiiinn.....*

**URGENSI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN SEBAGAI
PENGENDALI PRAKTIK *MORAL HAZARD* DI PT. BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG JEMBER**

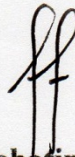
SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Husnul Khotimah
NIM.083 133 103

Disetujui Pembimbing



Siti Masrohafin, S.E., MM
NIP. 19780612 200912 2 001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. Imangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B-197/In.20/7.a/TL.00.9/03/2017

Lampiran : -

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada:

Yth. Pimpinan BNI Syariah Kantor Cabang Jember

Di

TEMPAT

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Husnul Khotimah
NIM : 083 133 103
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Alamat : Dusun Banasem Desa Kalowang Kecamatan Gayam
Kabupaten Sumenep (Madura)
No TLP : 082 299 347 739
Judul Skripsi : Urgensi Etos Kerja Islami Karyawan Sebagai
Pengendali Praktik Moral Hazard Di BNI Syariah
Kantor Cabang Jember

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jember, 17 Maret 2017

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Lembaga,



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

**URGENSI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN SEBAGAI
PENGENDALI PRAKTIK MORAL HAZARD DI PT. BANK BNI
SYARIAH KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

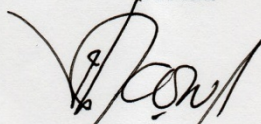
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa

Tanggal : 25 Juli 2017

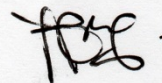
Tim Penguji

Ketua



Daru Anondo, SE, M.Si
NIP. 19750303 200901 1 009

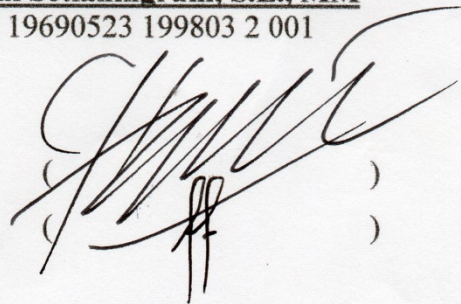
Sekretaris



Nurul Setianingrum, S.E., MM
NIP. 19690523 199803 2 001

Anggota :

1. Moch. Chotib, S.Ag., MM
2. Siti Masrohatin, S.E., MM



Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Moch. Chotib, S. Ag., MM
NIP. 19770727 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husnul Khotimah
NIM : 083 133 103
Program Studi : Perbankan Syariah (PS)
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul:

**“URGensi ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN SEBAGAI
PENGENDALI PRAKTIK *MORAL HAZARD* DI PT. BANK BNI SYARIAH
KANTOR CABANG JEMBER”**

secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 04 Juni 2017
Saya yang menyatakan



HUSNUL KHOTIMAH
NIM. 083 133 103

Jember, 05 Juni 2017

Nomor: JBS / 01 / 247

Lamp :-



Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Jember
Jl. Mataram No.01 Mangli
Jember

Hal : Surat Keterangan Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

"Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh staff dalam keadaan sehat dan selalu dalam lindungan Allah SWT"

Menunjuk perihal pada pokok surat tersebut diatas, dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Jember atas nama sbb :

No.	Nama	Nomor Induk
1	Husnul Khotimah	083 133 103

Telah melaksanakan penelitian dengan baik dalam hal **Urgensi Etos Kerja Islami Karyawan Sebagai Pengendali Praktik Moral Hazard di PT. Bank BNI Syariah Cabang Jember** pada tanggal 17 Mei s/d 05 Juni 2017

Demikian kami sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Jember



Cc:

- Husnul Khotimah