

**ANALISIS SIKAP KERJA ISLAM PADA KARYAWAN  
PT BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**ACHMAD NASICHIN**

**NIM : 06610028**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2010**

**ANALISIS SIKAP KERJA ISLAM PADA KARYAWAN  
PT BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada :  
Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

**ACHMAD NASICHIN**  
NIM 06610028



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2010**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**ANALISIS SIKAP KERJA ISLAM PADA KARYAWAN  
PT BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**ACHMAD NASICHIN**  
NIM : 06610028

Telah Disetujui 17 Juli 2010  
Dosen Pembimbing,

**Siswanto, SE., M.Si**  
NIP 19750906 200604 1 001

**Mengetahui :**  
**Dekan,**

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 19550302 198703 1 004

**LEMBAR PENGESAHAN**

**ANALISIS SIKAP KERJA ISLAM PADA KARYAWAN  
PT BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**ACHMAD NASICHIN**

NIM : 06610028

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 30 Juli 2010

<b>Susunan Dewan Penguji</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Ketua <u><b>Achmad Sani Suprayitno, SE., M.Si</b></u> NIP 19720212 200312 1 003	: (            )
2. Sekretaris/Pebimbing <u><b>Siswanto, SE., M.Si</b></u> NIP 19750906 200604 1 001	: (            )
3. Penguji Utama <u><b>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</b></u> NIP 19550302 198703 1 004	: (            )

Disahkan Oleh :  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 19550302 198703 1 004

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Achmad Nasichin  
NIM : 06610028  
Alamat : Jl Dukuh Kupang Timur XVI no 24 Surabaya

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

**ANALISIS SIKAP KERJA ISLAM PADA KARYAWAN PT BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Juli 2010

Hormat saya,

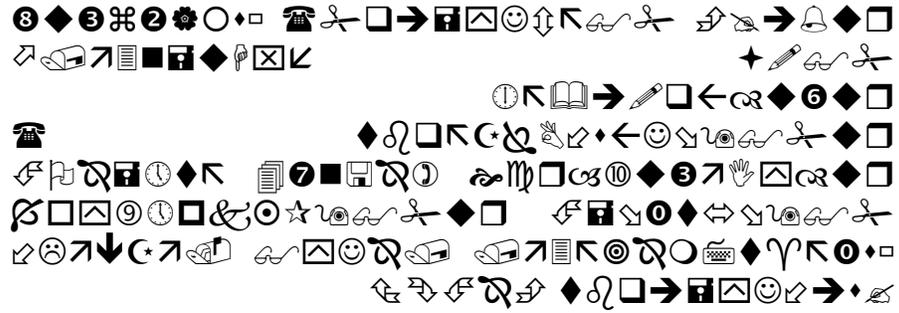
ACHMAD NASICHIN

NIM : 06610028

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan kepada Ibuku tercinta Muspingatun yang tiada henti meneteskan air mata do'a seraya mendoakan aku untuk meraih cita-cita. Dan tidak lupa kupersembahkan kepada Bapakku yang kucintai yang selalu meneteskan air keringat seraya mencari nafkah untuk melancarkanku dalam penulisan skripsi ini.

## MOTTO



105. 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. (QS At-Taubah : 105)

## KATA PENGANTAR

### السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan segudang kalimat syukur Alhamdulillah dan segala puji bagi Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmatnya yang berupa kesehatan, taufiq serta hidayahnya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan hingga tersusun menjadi sebuah skripsi yang berjudul, “*Analisis Sikap Kerja Islam Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang*”.

Shalawat serta salam penulis haturkan pada baginda nabi besar kita, nabi akhir zaman yang tiada Nabi setelah beliau, Nabi Muhammad Saw yang telah memberikan cahaya Islam dan senantiasa memberikan teladan dengan akhlaq yang mulia.

Penulis menyadari bahwa walaupun pepatah “tak ada gading yang tak retak” masih berlaku pada zaman yang terus bergerak ini, maka karya ini adalah salah satu yang pantas untuk menyandangnya. Karena itu dengan penuh ketulusan dan kesadaran, penulis memohon “maaf” bila dalam karya ini masih terdapat banyak kekurangan dengan harapan agar pada satu masa dalam hidup penulis, penulis dapat memperbaiki dan berbenah diri sebagai wujud terima kasih penulis kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama menempuh bangku kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini, dan khususnya pada pihak-pihak yang selama penyusunan karya ilmiah ini telah memberikan sumbangsih pemikiran dan materi sehingga penulisan karya ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Achmad Sani Suprayitno, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak H. Umar Faruk dan Ibukuku Hj. Muspingatun, karena restu dan doa serta kasih sayang beliau saya bisa menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Siswanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah sabar dan selalu memberikan motivasi dan arahan dalam penyelesaian skripsi.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan ilmu dan pelayanan selama kuliah.
7. Kakak-kakakku : Dian Hardianto, SS, Agung Pribadi S.Pd, dan Mbak Sisca yang telah memberi motivasi dan kebahagiaan dalam menjalani hidup.
8. Seluruh sahabat di Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya Ita Rohmawati, Machmud, Hendra, Rofik, dan teman-teman terima kasih atas motivasi kalian semua.
9. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga amal mereka diterima oleh-Nya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis berharap saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak supaya menjadi lebih baik lagi.

Akhir kata, saya berharap semoga hasil pemikiran yang tertuang dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi pihak manajemen BNI Cabang Syariah Malang dan umumnya pada setiap pembaca. Amiin

Malang, 17 Juli 2010

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>01</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	01
1.2. Rumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan Penelitian .....	12
1.4. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	13
2.2. Kajian Teoritis.....	17
2.2.1. Konsep Kerja Dalam Islam .....	17
1. Definisi Kerja.....	17
2. Iman Dan Amal Saleh .....	21
3. Bekerja Karena Bersyukur Kepada Allah Dan Bertawakkal.....	23
4. Bekerja Sebagai Bentuk Ibadah .....	24
2.2.2. Konsep Sikap Dalam Islam.....	26
1. Definisi Sikap.....	26

2. Tiga Komponen Sikap Manusia.....	32
2.3. Kerangka Berfikir .....	45
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1. Lokasi Penelitian .....	48
3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	48
3.3. Sumber dan Jenis Data .....	51
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	53
3.5. Metode Analisis Data .....	55
<b>BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>59</b>
4.1. Paparan Data Hasil Penelitian.....	59
4.1.1. Gambaran Umum PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang .....	59
1. Sejarah PT BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang ...	59
2. Visi dan Misi PT BNI Syariah Kantor Cabang Syariah.....	63
3. Budaya Kerja PT BNI Syariah Kantor Cabang Syariah .....	63
4. Struktur Organisasi PT BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang .....	65
5. Job Description Penyelia Unit-Unit Bagian Pada PT BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.....	65
4.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian.....	68
4.2.1. Tata Letak Ruang Kerja BNI Cabang Syariah Malang.....	68
4.2.2. Situasi Lingkungan Kerja BNI Cabang Syariah Malang .....	73
4.2.3. Analisis Sikap Kerja Islam.....	76
1. Analisis Sikap Islami .....	76
2. Analisis Konsep Kerja Dalam Islam.....	88
3. Sikap Dan Kaitannya Terhadap Pekerjaan Menurut Para Ahli Manajemen.....	95
4. Sikap Kerja Islami.....	98
4.2.4. Perbedaan Sikap Kerja Menurut Para Ahli Manajemen Dengan Sikap Kerja Menurut Pandangan Islam .....	121

4.2.5. Analisis Sikap Kerja Pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang .....	125
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	139
5.2. Saran .....	140
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	141

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Jumlah Nasabah BNI Cabang Syariah Malang.....	62
Tabel 4.2 : Budaya Kerja BNI Cabang Syariah .....	64
Tabel 4.3 : Perbedaan Sikap Kerja Menurut Ahli Manajemen Dengan Sikap Kerja Islam .....	124

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Tiga struktur komponen sikap.....	44
Gambar 2.2 : Konsep Sikap Islam.....	45
Gambar 2.3 : Kerangka Berfikir.....	46
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi BNI Cabang Syariah Malang .....	65
Gambar 4.2 : Hubungan Komponen Sikap Dengan Pekerjaan .....	98
Gambar 4.3 : Konsep Sikap Kerja Islami.....	101

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Pedoman Wawancara Bagian Pelayanan .....	144
Lampiran 2	: Pedoman Wawancara Bagian Umum .....	147
Lampiran 3	: Pedoman Wawancara Bagian Operasional .....	150
Lampiran 4	: Resume Hasil Wawancara Bagian Pelayanan yang telah divalidasi .....	153
Lampiran 5	: Resume Hasil Wawancara Bagian Umum yang telah divalidasi .....	164
Lampiran 6	: Resume Hasil Wawancara Bagian Operasional yang telah divalidasi .....	175
Lampiran 7	: Profil Informan Kunci Bagian Operasional .....	182
Lampiran 8	: Profil Informan Kunci Bagian Umum .....	183
Lampiran 9	: Profil Informan Kunci Bagian Pelayanan .....	184
Lampiran 10	: Foto wawancara dengan informan .....	185
Lampiran 11	: Rekapitulasi Hasil Penelitian Terdahulu .....	186
Lampiran 12	: Bukti Konsultasi .....	189
Lampiran 13	: Biodata Peneliti .....	190

## ABSTRAK

Achmad Nasichin, 2010 SKRIPSI. Judul: “Analisis Sikap Kerja Islam Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.”  
Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si  
Kata Kunci : Akhlak, Kerja, Sikap Kerja

---

---

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Terbukti, krisis 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak yang dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya. Selain dari penerapan sistem bagi hasil perbankan syariah juga menerapkan budaya Islam untuk karyawan dalam bekerja. Hal ini ditujukan agar akhlak yang muncul adalah akhlak yang sesuai dengan nama baik perbankan syariah. Akhlak sebagai struktur dasar adanya suatu perilaku Islami diperlukan untuk membuat para pegawai atau karyawan merasakan kepuasan batin dalam hal ibadah sewaktu bekerja. Oleh karena itu diperlukan akhlak/sikap kerja yang Islami supaya mendapatkan nilai-nilai ibadah. Penulis melakukan penelitian pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana definisi, karakteristik, dan sumber pembentukan sikap kerja secara Islami yang akan dibandingkan dengan ilmu konvensional, dan untuk mengetahui sikap kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang apakah menunjukkan sikap kerja islami atau tidak.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer dan sekunder dengan teknik pengamatan langsung, wawancara, dan dokumentasi. Dengan menggunakan analisis data dengan metode triangulasi maka peneliti dapat menemukan hasil penelitian sebagai berikut.

Hasil penelitian literatur buku menunjukkan bahwa sikap kerja islam adalah suatu keadaan jiwa atau pernyataan evaluatif yang didasari oleh Iman kepada Allah dan RasulNya, spiritual ibadah/agama, dan akal pikiran dan hati yang menghasilkan tindakan/aktivitas untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dunia maupun akhirat dengan selalu memegang prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam demi mendapatkan ridha Allah SWT. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa sikap kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang menunjukkan sikap kerja yang Islami.

## ABSTRACT

Achmad Nascihin, 2010 ESSAY. Title: "Islamic Work Attitude Analysis On Employees of PT Bank Negara Indonesia Sharia Malang"

Preceptor : Siswanto, SE., M.Si

Keyword : Virtue, Work, Work Attitude

---

The development of Islamic banking in Indonesia has become a benchmark for the success of the existence of Islamic economy. Evidently, the crisis in 1998 had sunk the conventional banks and many are liquidated because of system failure rate. Beside the application of sharing system of Islamic banking, Islamic culture is also applied to employees in their work. This is intended to morality as the basic structure of an un-Islamic behavior required to make the employees or the employees feel the inner satisfaction in terms of worship while working. Therefore it is necessary character / attitude in order to get the work of Islamic religious values. The author conducted research on PT Bank Negara Indonesia Malang Sharia Branch to find out how the definition, characteristics, and source of the formation of an Islamic work attitude that will be compared with conventional science, and to know the work attitude of employees at Bank Negara Indonesia Malang sharia whether working Islamic attitude or not.

The method used in this study is a descriptive qualitative research. Data collected were primary and secondary data with direct observation techniques, interviews, and documentation.

Results of research literature indicates which that a book of Islamic work attitude is a state of mental or evaluative statements are based on the Priest to God and His Apostle, spiritual worship / religion, and common mind and heart that produces actions / activities to meet the needs of the life of this world and the Hereafter by always holding principles and rules of Islamic teachings in order to get pleasure of Allah SWT. Results of field research showed that work attitudes of employees of PT Bank Negara Indonesia Malang Branch Sharia do Islamic working attitude.

## المستخلص

Achmad Nascihin, 2010, مقال. لقب "تحليل النشاط الهلي في الإسلام دراسة في  
عمال PT BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG

المشرف : Siswanto, SE., M.Si

الكلمات الرئيسية : الفضيلة ، والعمل ، والعمل الموقف

لقد أصبح تطوير العمل المصرفي الإسلامي في إندونيسيا معيارا للنجاح وجود الاقتصاد الإسلامي. من الواضح ، أن الأزمة في عام 1998 غرقت في البنوك التقليدية وتم تصفية العديد من معدل بسبب فشل النظام. وبصرف النظر عن تطبيق نظام تبادل للثقافة الإسلامية المصرفية الإسلامية تنطبق أيضا على الموظفين في عملهم. ويهدف هذا إلى الأخلاق والهيكل الأساسي للسلوك غير إسلامي اللازمة لجعل الموظفين أو العاملين يشعرون بارتياح داخلي من حيث العبادة أثناء العمل. ولذلك فمن الضروري حرف / موقف من أجل الحصول على عمل القيم الدينية الإسلامية. المؤلف أجرى أبحاثا على نيجارا حزب العمال بنك اندونيسيا فرع الشريعة مالانغ لمعرفة كيفية تعريف وخصائصها ، ومصدر من تشكيل موقف العمل الإسلامي التي سيتم مقارنة مع العلم التقليدية ، ومعرفة موقف عمل موظفا في بنك نيجارا الشريعة مالانغ اندونيسيا موقف العمل سواء الإسلامية أم لا.

الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هو البحث النوعي وصفي. جمع البيانات المتوفرة من البيانات الأولية والثانوية مع تقنيات المراقبة المباشرة ، والمقابلات ، والوثائق.

نتائج الأدب البحوث تشير إلى أن كتاب موقف العمل الإسلامي هي حالة من البيان العقلي أو التقييم من قبل الإمام مقرها في الله ورسوله ، والعبادة الروحية / الدين ، ومعنى العقل والقلب التي تنتج الأعمال والأنشطة لتلبية احتياجات الحياة ودنيا الآخرة مع تحمل دائما مبادئ وقواعد التعاليم الإسلامية من أجل الحصول على المتعة من الله سبحانه وتعالى. وأظهرت نتائج البحث الميداني أن المواقف عمل موظفي بنك نيجارا حزب العمال اندونيسيا مالانغ فرع الشريعة ويبين موقف العمل الإسلامي.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan perbankan Syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Bank Muamalat Indonesia sebagai bank Syariah pertama dan menjadi pioner bagi bank Syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan system ini ditengah menjamurnya bank-bank konvensional. Terbukti, krisis 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak yang dilikuidasi karena kegagalan system bunganya. Berbanding terbalik dengan Bank Muamalat Indonesia yang justru mampu bertahan dari badai krisis tersebut dan menunjukkan kinerja yang meningkat.

Hal inilah yang mendorong mulai dilirik system ekonomi Syariah sebagai salah satu alternatif bagi system ekonomi Indonesia. Bahkan apabila ekonomi syariah diterapkan secara maksimal didukung oleh instrumen keuangan dan produk-produk hukum yang memayungi, akan mampu membawa Indonesia menjadi negara kuat secara ekonomi yang berbasis kerakyatan. Untuk itu sangat dibutuhkan peran serta seluruh elemen masyarakat mulai dari pemerintah maupun masyarakat sebagai pelaku dan *user*.

Dukungan pemerintah dalam hal ini ditandai dengan adanya UU No 19 Tahun 2008 Tentang Surat Berharga Syariah Nasional dan UU No 21

Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah, adanya Deputi Gubernur Bank Indonesia bidang Perbankan Syariah, dan juga adanya Forum Komunikasi Ekonomi Syariah, Masyarakat Ekonomi Syariah dan penyelenggaraan berbagai festival ekonomi syariah, yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia sebagai otoritas moneter di Indonesia.

Tumbuhnya bank-bank Syariah atau Unit Usaha Syariah merupakan upaya yang dilakukan oleh bank plat merah maupun swasta untuk mendukung perkembangan system ini.

Tentunya, tak dapat dipungkiri keinginan untuk menumbuhkembangkan ekonomi syariah harus sejalan dengan kemampuan Sumber Daya Insani yang saat ini masih relatif belum banyak memiliki kemampuan dalam bidang ekonomi syariah dan sebagian besar dari mereka yang bekerja pada bank Syariah berasal dari bank konvensional. Penyerapan Sumber Daya Insani berdasarkan data Bank Indonesia per Maret 2009 terdapat 7000 orang yang bekerja pada Bank Umum Syariah, 2.178 orang pada Unit Usaha Syariah dan 2.644 orang di BPRS. (Safira dalam <http://www.islamic-center.or.id/berita-mainmenu-26/islamindonesia-mainmenu-33/823-perkembangan-perbankan-syariah-di-indonesia->, diakses tanggal 17 Februari 2010)

Didukung penduduknya yang sebagian besar muslim bahkan terbesar didunia dan pemenuhan perangkat yang dibutuhkan, diharapkan perkembangan ekonomi syariah lebih maju seperti halnya negara sahabat Malaysia dan Singapore yang terlihat lebih agresif.

Sebagai langkah konkrit upaya pengembangan perbankan syariah di Indonesia, maka Bank Indonesia telah merumuskan sebuah Grand Strategi Pengembangan Pasar Perbankan Syariah, sebagai strategi komprehensif pengembangan pasar yg meliputi aspek-aspek strategis, yaitu: Penetapan visi 2010 sebagai industri perbankan syariah terkemuka di ASEAN, pembentukan citra baru perbankan syariah nasional yang bersifat inklusif dan universal, pemetaan pasar secara lebih akurat, pengembangan produk yang lebih beragam, peningkatan layanan, serta strategi komunikasi baru yang memposisikan perbankan syariah lebih dari sekedar bank.

Selanjutnya, dalam artikel pada website Bank Indonesia, Bank Indonesia memberikan kebijakan dengan berbagai program konkrit yang telah dan akan dilakukan sebagai tahap implementasi dari *grand strategy* pengembangan pasar keuangan perbankan syariah, antara lain adalah sebagai berikut: (<http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan+Syariah/>, diakses tanggal 14 Februari 2010)

**Pertama**, menerapkan visi baru pengembangan perbankan syariah pada fase I tahun 2008 membangun pemahaman perbankan syariah sebagai Beyond Banking, dengan pencapaian target asset sebesar Rp.50 triliun dan pertumbuhan industri sebesar 40%, fase II tahun 2009 menjadikan perbankan syariah Indonesia sebagai perbankan syariah paling atraktif di ASEAN, dengan pencapaian target asset sebesar Rp.87 triliun dan pertumbuhan industri sebesar 75%. Fase III tahun 2010 menjadikan perbankan syariah Indonesia sebagai perbankan syariah terkemuka di ASEAN, dengan

pencapaian target asset sebesar Rp.124 triliun dan pertumbuhan industri sebesar 81%.

**Kedua**, program pencitraan baru perbankan syariah yang meliputi aspek *positioning*, *differentiation*, dan *branding*. *Positioning* baru bank syariah sebagai perbankan yang saling menguntungkan kedua belah pihak, aspek diferensiasi dengan keunggulan kompetitif dengan produk dan skema yang beragam, transparans, kompeten dalam keuangan dan beretika, teknologi informasi yang selalu up-date dan user friendly, serta adanya ahli investasi keuangan syariah yang memadai. Sedangkan pada aspek branding adalah bank syariah lebih dari sekedar bank atau *beyond banking*.

**Ketiga**, program pemetaan baru secara lebih akurat terhadap potensi pasar perbankan syariah yang secara umum mengarahkan pelayanan jasa bank syariah sebagai layanan universal atau bank bagi semua lapisan masyarakat dan semua segmen sesuai dengan strategi masing-masing bank syariah.

**Keempat**, program pengembangan produk yang diarahkan kepada variasi produk yang beragam yang didukung oleh keunikan value yang ditawarkan (saling menguntungkan) dan dukungan jaringan kantor yang luas dan penggunaan standar nama produk yang mudah dipahami.

**Kelima**, program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh SDM yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu

mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip syariah; dan

**Keenam**, program sosialisasi dan edukasi masyarakat secara lebih luas dan efisien melalui berbagai sarana komunikasi langsung, maupun tidak langsung (media cetak, elektronik, *online/web-site*), yang bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang kemanfaatan produk serta jasa perbankan syariah yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Bank Syariah saat ini harus dipandang sebagai system yang masih berkembang. Tidak ada keraguan bahwa terdapat keinginan para Muslim untuk memiliki dana yang dapat diinvestasikan secara nyaman dan halal di mata syariah. Selain juga dengan harapan menerima return yang halal pula. Maka para cendekiawan Muslim serta para praktisi (*banker*) yang telah menjadikan harapan tersebut terrealisasi yang saat ini (hampir 30 tahun) telah mampu menyediakan berbagai macam instrument keuangan, patutlah mendapat pujian.

Bank konvensional yang komersial memberikan pelayanan dengan basis bunga. Sedangkan dalam pandangan syariah, *member* atau menerima bunga (*riba*) adalah hal yang diharamkan. Oleh karena itu, perbankan syariah dengan mekanisme yang berbeda, menyediakan jasa keuangan kepada penyimpan dana (*saver*) dan peminjam tanpa diembeli mekanisme bunga.

Secara normatif, segala jenis kontrak atau transaksi semuanya diperbolehkan (halal), selama tidak ada unsur-unsur yang bisa dikategorikan melanggar syariat, seperti, adanya *riba*, *gharar* (kecurangan), *maysir*

(perjudian). Atau singkatnya transaksi yang dapat dikatakan sesuai dengan prinsip syariah adalah jika meliputi empat aspek, pertama, *consciousness* (kehati-hatian) kedua, *clarity* (kejelasan), ketiga, *capability* (kesanggupan), keempat, *commitment*. Keberadaan bank syariah di Indonesia merupakan sarana untuk dapat mewujudkan keempat hal tersebut dalam setiap transaksi yang dilakukan antara bank dan pihak-pihak yang berhubungan denganya.

Pertumbuhan asset yang dimiliki oleh perbankan syariah sampai dengan Juli 2008 hingga Maret 2009 tercatat 5 Bank Umum Syariah (BUS), 27 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 133 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) dengan Total kantor BUS dan UUS telah mencapai 888 kantor. (Safira dalam <http://www.islamic-center.or.id/berita-mainmenu-26/islamindonesia-mainmenu-33/823-perkembangan-perbankan-syariah-di-indonesia->, diakses tanggal 17 Februari 2010)

Salah satu dari 27 Unit Usaha Syariah yang terbesar di Indonesia dan yang banyak diketahui oleh masyarakat adalah PT Bank Negara Indonesia Syariah. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Marketing Research Indonesia (MRI) menunjukkan bahwa hasil survei dengan mewawancarai 204 laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa tingkat pengenalan *top of mind* PT BNI Syariah adalah sebesar 7% di bawah *top of mind awareness* Bank Syariah Mandiri (43%) dan Bank Muamalat Indonesia (19%). (Presiden Direktur Marketing Research Indonesia, ditulis tanggal 04 Juli 2008 dalam <http://cetak.infobanknews.com/artikel/rubrik/artikel.php?aid=11227>)

Hal ini sangatlah wajar, karena hingga saat ini BNI Cabang Syariah telah melakukan upaya perkembangan yang sangat besar dibanding waktu pertama kali berdiri pada tahun 2000.

Dari awal beroperasi hingga kini, BNI Cabang Syariah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Asset meningkat dari Rp. 160 Milyar di Tahun 2001 menjadi 460 Milyar di Tahun 2002. Seiring dengan itu kinerja usaha juga mengalami peningkatan dengan pencapaian laba sebesar Rp. 7,2 Milyar dibanding tahun 2001 yang masih rugi sebesar 3,1 Milyar. Dana pihak ketiga meningkat sebesar 88% dari tahun 2001 menjadi Rp. 205 Milyar. Pembiayaan juga meningkat 163% menjadi 292,9 Milyar. Data di atas menunjukkan bahwa perbankan syariah memiliki prospek yang baik dan akan terus berkembang di masa yang akan datang.

Pada akhir tahun 2003 dana pihak ketiga meningkat 97.56% menjadi Rp405 milyar, pembiayaan meningkat sebesar 67.57% menjadi Rp490milyar sedangkan laba mencapai peningkatan sebesar 281.39% menjadi Rp.27.46 milyar. Pada tahun 2004 BNI Cabang Syariah mendapatkan penghargaan *The Most Profitable Islamic Bank* untuk yang kedua kalinya, penghargaan ini berdasarkan penilaian oleh Karim Business Consulting bekerja sama dengan Majalah Manajemen dan PPM. (artikel dalam <http://www.bnisyariah.tripod.com/profil.html>, diakses tanggal 14 Februari 2010)

Salah satu upaya yang telah dilakukan Bank BNI Cabang Syariah adalah menjaring dana pihak ketiga (DPK) minimal Rp 198 miliar melalui penerapan *Office Channelling* (OC). Strategi yang dilakukan BNI Cabang

Syariah dalam menjangking DPK minimal Rp 198 miliar adalah menerapkan OC di sebagian besar kantor layanan konvensional (KLL) hingga akhir kuartal pertama tahun ini. BNI saat ini memiliki 609 KLL dan 151 Kantor Cabang Utama (KCU).

Saat ini, PT Bank Negara Indonesia Syariah baru menerapkan OC di 136 kantor cabang utama konvensional. Penerapan OC bertujuan untuk menggenjot penghimpunan dana pihak ketiga (DPK). Selain itu, PT Bank Negara Indonesia Syariah juga berencana membuka sekitar 6 kantor cabang syariah (KCS) dan 6 Kantor Layanan Syariah (KLS) hingga akhir 2007. Saat ini, PT Bank Negara Indonesia Syariah memiliki sebanyak 22 KCS dan 29 KLS.

Menurut Wakil Pemimpin Divisi BNI, Juwono Banukisworo, hingga akhir tahun ini, PT Bank Negara Indonesia Syariah menargetkan DPK OC dapat mengkomposisi minimal 25 persen dari total DPK akhir tahun ini. Target serupa juga ditetapkan bagi penyaluran pembiayaan bagi masyarakat. "Minimal melalui *Syariah Channelling Outlet* (SCO), DPK OC berkisar seperempat dari total DPK akhir tahun ini," katanya kepada Republika usai meresmikan pembukaan KCPS Universitas Sultan Agung di Semarang, Selasa, (9/1), lalu.

Hingga Desember 2006, Juwono menyebutkan, aset BNI Cabang Syariah tercatat meningkat menjadi Rp 1,603 triliun dari aset per Desember 2005, Rp 1,339 triliun. Peningkatan aset dipicu meningkatnya sejumlah indikator bisnis perbankan. Di antaranya penghimpunan DPK dan penyaluran

pembiayaan. DPK BNI Syariah per Desember 2006 tercatat meningkat menjadi Rp 1,124 triliun dari DPK per Desember 2005, Rp 856,624 miliar. Sedangkan, pembiayaan BNI Cabang Syariah per Desember 2006 tercatat meningkat menjadi Rp 1,132 triliun dari pembiayaan per Desember 2005, Rp 834,602 miliar.

Dari total DPK dihimpun tahun lalu, menurut Juwono, sebanyak Rp 74,5 miliar dihimpun kantor cabang OC. Rasio pembiayaan terhadap DPK *Financing to Deposit Ratio* (FDR) per Desember 2006 lalu tercatat pada level 101 persen. "Besarnya FDR menunjukkan efektivitas fungsi intermediasi perbankan syariah yang berperan menggerakkan ekonomi masyarakat," kata Juwono.

Juwono menyebutkan, tingginya penyerapan pembiayaan BNI Cabang Syariah oleh masyarakat juga terjadi di bank syariah lainnya. Kata dia, rata-rata FDR industri perbankan syariah tercatat pada level 100 persen lebih. (Republika, 10 Januari 2007)

Dengan pertumbuhan PT Bank Negara Indonesia Syariah yang begitu pesat maka hal inilah yang menjadi penarik peneliti dalam melakukan penelitian. Jika ada hasil maka pasti ada sebab yang menjadikan hasil tersebut. Hasil yang diterangkan di atas merupakan hasil kerja keras para direktur dan manajer PT Bank Negara Indonesia Syariah beserta dengan seluruh karyawannya yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Setiap tugas yang di amanahkan terhadap karyawan dilaksanakan dengan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh karyawan PT Bank Negara Indonesia Syariah.

Setiap dasar dari semua kegiatan adalah sikap yang mendasari seseorang melakukan sesuatu atau yang biasa disebut perilaku. Robbins (2003:93) memberikan pernyataan dalam bukunya mengenai definisi sikap sebagai berikut: "Sikap adalah pernyataan evaluative, baik yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu".

Adapun Daft (2003:259), memberikan definisi, sikap (*attitude*) adalah sebuah evaluasi – positif atau negative – yang pada awalnya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Pemahaman sikap karyawan adalah penting untuk para manajer karena sikap menentukan bagaimana orang-orang memandang lingkungan kerja, berinteraksi dengan orang lain, dan berperilaku pada pekerjaan.

Sikap inilah yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu. Sikap merupakan respon dari individu untuk akhirnya menyesuaikan diri dengan stimulus yang ada sehingga lahirlah sebuah tindakan yang disebut perilaku. Sikap kerja adalah sikap mengenai pekerjaan mereka. Sikap dalam bekerja sangat dibutuhkan karena sikap merupakan dasar untuk timbulnya perilaku pada diri individu. Lalu bagaimana sikap bisa ada dalam diri kita masing-masing.

Dalam Islam yang mendasari semua perilaku kita didunia adalah akhlak seseorang. Akhlak mempunyai peran penting dalam kehidupan, oleh karenanya Allah mengutus Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul untuk menyempurnakan akhlak umat manusia di dunia. Rasulullah bersabda

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ (رواه أحمد)

*“Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak”* (HR Ahmad)

Penerapan akhlak bukan hanya kepada sesama manusia akan tetapi juga akhlak kepada Allah. Sehingga dengan akhlak itu dapat mengingatkan seseorang kepada Sang Pencipta selama melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Dalam bekerja peranan akhlak sangat penting untuk menjadikan output yang dihasilkan diridhai oleh Allah SWT.

Sikap kerja Rasulullah SAW ditunjukkan sewaktu berdagang ke Syam membawa barang dagangan Khadijah. Waktu itu beliau berjanji akan memberikan keuntungan yang besar dalam perdagangannya. Dengan kegigihan, keuletan, kejujuran, keadilan, dan kesabaran beliau maka beliau memperoleh keuntungan yang besar.

Dari keterangan di atas maka penulis mengambil judul penelitian:  
**ANALISIS SIKAP KERJA ISLAM PADA KARYAWAN PT BANK  
NEGARA INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG SYARIAH  
MALANG.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sikap kerja yang dianjurkan oleh Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW yang harus dimiliki oleh setiap karyawan?
2. Apakah sikap kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang menunjukkan sikap kerja islami?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penulis melakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran umum tentang sikap kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang berupa perilaku terhadap pekerjaannya maupun terhadap pelayanan nasabah.

Adapun secara spesifik penulis penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui definisi, komponen, dan karakteristik sikap kerja Islam
2. Mengetahui sikap kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang apakah menunjukkan sikap kerja islami atau tidak

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Untuk memperoleh penambahan wawasan dan pengetahuan tentang sikap kerja Islam.

2. Bagi pihak fakultas ekonomi

Sebagai kontribusi positif untuk pengembangan dan kemajuan wawasan keilmuan pada masa yang akan datang khususnya pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi PT Bank Negara Indonesia Syariah

a. Untuk mengoreksi dan mengevaluasi hal-hal yang dipandang perlu untuk diperbaiki.

Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **b. Penelitian Terdahulu**

Pengambilan hasil-hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Musfiroh (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Nilai-Nilai Budaya Perusahaan Sebagai Dasar Terbentuknya Sikap dan Perilaku Karyawan Bank Syariah Mandiri Malang”, memfokuskan penelitiannya untuk mengetahui nilai-nilai yang mendasari budaya organisasi di Bank Syariah Mandiri untuk mengetahui nilai-nilai yang merupakan sebagian dari budaya organisasi tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan di BSM.

Dengan metode penelitian deskriptif fenomenologi, hasil penelitian yang didapatkan Musfiroh menyatakan bahwa dalam membentuk budaya perusahaan para perintis BSM lebih menonjolkan nilai-nilai Islami untuk membentuk dan membiasakan karakter dan tingkah laku karyawannya. Fenomena yang terjadi adalah para karyawan merasa bangga karena menjadi bagian dari BSM. Mereka berprinsip bahwa bekerja adalah ibadah dan ibadah adalah bekerja.

Hasil penelitian Musfiroh lainnya adalah bahwa sikap dan perilaku karyawan dapat dibentuk dari nilai-nilai budaya perusahaan, dengan berpedoman pada ajaran-ajaran Islam akan lebih dapat memuaskan karyawannya dalam bekerja.

Gadri (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Sikap Karyawan Pada Penilaian Prestasi Kerja Melalui Web Myinfo Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Indosat Surabaya. Tujuan penelitian Gadri adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat sikap karyawan pada penilaian prestasi kerja melalui myinfo, lalu untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan PT Indosat dan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara sikap karyawan pada penilaian prestasi kerja.

Hasil dari penelitian tersebut setelah dianalisis dengan *Product Moment Correlations* dari Pearson dengan realibilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach menunjukkan hasil bahwa terdapat 50% karyawan PT Indosat bersikap positif terhadap penilaian prestasi kerja melalui web myinfo, dan 50% karyawan yang bersikap netral pada penilaian prestasi kerja tersebut, dan 0% karyawan yang bersikap negatif.

Kemudian hasil dari analisis korelasi mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara sikap karyawan pada penilaian kerja melalui web myinfo dengan motivasi kerja karyawan PT Indosat Surabaya, dengan nilai  $r_{xy} = 0,140$ . Semakin tinggi motivasi kerja karyawan tidak diikuti dengan sikap positif karyawan pada penilaian prestasi kerja melalui web myinfo.

Sedangkan Faqih (2005) dalam tesisnya yang berjudul "Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah Tahun 2004" mempunyai tujuan dalam penelitian adalah untuk memperoleh gambaran sikap kerja, motivasi kerja, iklim kerja dan prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di kabupaten Purworejo Jawa Tengah dan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, motivasi kerja, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di kabupaten Purworejo Jawa Tengah.

Dengan menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan inferensial, tesis Faqih dapat menemukan hasil bahwa sikap dan motivasi guru tergolong tinggi, sedangkan iklim dan prestasi mereka tergolong sedang. Selain itu hasil penelitian tersebut juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan sikap, motivasi, dan iklim terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah di kabupaten Purworejo Jawa Tengah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian saat ini lebih menekankan kepada konsep Islam dalam pembentukan sikap kerja, serta menganalisis tentang sikap kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat lampiran ke 11.



karena di dalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu sebagai berikut:

1. Aktivitas dilakukannya karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Bekerja bukanlah hanya sekedar mencari uang, tetapi lebih kepada ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai yang sangat luhur. Baginya, bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan *performance* hidupnya di hadapan Ilahi.
2. Apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya.

Singkatnya, bekerja mempunyai arti sebagai suatu aktivitas dengan melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. (As'ad, 2004:46)

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan atau tujuan yang harus dipenuhi. Pendapat dari Gilmer (1971) dalam As'ad (2004:47) menyatakan bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Jadi pada hakikatnya, orang bekerja bukan hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya saja, melainkan bertujuan juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Pernyataan As'ad di atas dinyatakan dalam bahasa lain tetapi dengan arti yang sama oleh Anorogo (1993:31) yang melihat kerja

sebagai sebuah aktivitas dasar, dan kerja dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Dan kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan.

Di sisi lain, Tasmara (2002;25) menyatakan bahwa makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Rasulullah saw. bersabda,

١٣٧٨ حدثنا موسى حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن الزبير بن العوام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال لأن يأخذ أحدكم حبله فيأتي بحزمة الحطب على ظهره فيبيعها فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه ﴿١﴾

*”Seseorang mengambil tali-talinya lalu pergi ke bukit dan memikul setumpuk kayu di atas punggungnya lantas menjualnya sehingga dengan demikian Allah mencukupkan baginya (rezeki) yang dibutuhkan (untuk hidupnya) itu adalah lebih baik daripada ia meminta-minta kepada orang-orang lain baik mereka memberikan maupun tidak.” (Hadits riwayat Al-Bukhari)*

Sedangkan menurut Fatah dalam artikelnya yang dimuat di harian Pelita yang berjudul Etika Kerja Menurut Islam ada kesamaan arti

yang menyatakan bahwa kerja itu dapat didefinisikan sebagai aktivitas karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.

Beliau melanjutkan bahwa dalam Islam pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian. *Pertama*, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. *Kedua*, kerja dalam arti sempit ialah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah. (Fattah, 2010, dalam <http://www.pelita.or.id/baca.php?id=93676>, diakses tanggal 12 juni 2010)

Istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan hadits untuk bekerja adalah amal. Menurut Ali Yafie *dalam* Fattah (<http://www.pelita.or.id/baca.php?id=93676>), kata amal mengandung pengertian segala apa yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu khairon atau shalihan (baik) maupun syarron atau suan (buruk, jahat). Dari sini juga dapat difahami bahwa kata shalih adalah predikat dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu setiap kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (shalih).

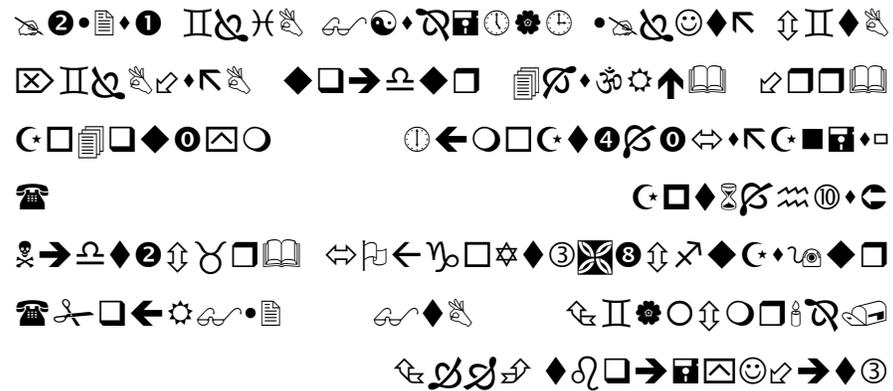
## 2. Iman Dan Amal Shaleh

Iman secara etimologis berasal dari kata *aamana* - *yu'minu* berarti *tasdiq* yaitu membenarkan mempercayai. Dan menurut terminologi Iman ialah “Membenarkan dengan hati, diucapkan dengan lisan, dan dibuktikan dengan amal perbuatan dengan menambah ketaatan dan mengurangi maksiat.” (Kulliyatul Mu'allimial Islamiyah Gontor Ponorogo, 1422 H:3)

Imam Ahmad bin Hanbal mendefinisikannya dengan “*Qaulun wa amalun wa niyyatun wa tamassukun bis Sunnah*”. Yakni Ucapan diiringi dengan ketulusan niat dan dilandasi dengan berpegang teguh kepada Sunnah.

Sahl bin Abdullah At-Tustari ketika ditanya tentang apakah sebenarnya Iman itu beliau menjawab demikian “*Qaulun wa amalun wa niyyatun wa sunnatun.*” Artinya Ucapan yang disertai dengan perbuatan diiringi dengan ketulusan niat dan dilandasi dengan Sunnah. Kata beliau selanjutnya “Sebab Iman itu apabila hanya ucapan tanpa disertai perbuatan adalah kufur apabila hanya ucapan dan perbuatan tanpa diiringi ketulusan niat adalah nifaq sedang apabila hanya ucapan perbuatan dan ketulusan niat tanpa dilandasi dengan sunnah adalah bid'ah. (Al-Islam-Pusat Informasi dan Komunikasi Islam, artikel dalam <http://blog.re.or.id/iman-dan-nilainya-dalam-kehidupan.htm>, diakses tanggal 17 Maret 2010)

Dalam Al-Qur'an telah disebutkan



97. *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.* (An-Nahl : 97)

Menurut Mursi (1985:kata pengantar penulis), pada dasarnya keimanan bukan sekedar pemikiran, kekhusyuan dan ketundukan, rasa takut dan jera, harapan dan keinginan saja, melainkan harus dilandasi pula dengan ketulusan dan keikhlasan, tingkah laku yang sungguh-sungguh (teguh).

Dengan kata lain, Tasmara (2002:3) mengatakan bahwa tidaklah beriman atau setidaknya tidaklah sempurna iman seseorang yang hanya meyakini di dalam hati dan mengucap di dalam kata, tetapi hampa dalam perbuatan. Pandai membuat pernyataan, tetapi bodoh mewujudkannya dalam kenyataan.

**3. Bekerja Karena Bersyukur Kepada Allah Dan Bertawakkal**



33. Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. kami hidupkan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan.

34. Dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air,

35. Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (Yasin:33-35)

Rangkaian ayat di atas menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat yang telah di

anugerahkan-Nya. Mursi (1985:33) menyebutkan bahwa ada dua nikmat yang terkandung dalam ayat tersebut, yaitu: pertama, Allah SWT telah memberikan kesempatan kepada manusia untuk bekerja secara produktif dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri di samping menyadari diri kepada kehendak-Nya. Kedua, kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya.

Menurut Mursi (1985:34), bertawakkal kepada Allah SWT berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan cara-cara yang benar dan tepat dalam melakukan pekerjaan. Proses kerja dimulai dengan bertawakkal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya untuk memperoleh pertolongan. Jadi, bertawakkal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya dipadukan dengan tujuan, perencanaan, dan pelaksanaan kerja.

#### **4. Bekerja Sebagai Bentuk Ibadah**

Pandangan Islam terhadap pekerjaan amatlah positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhil Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. (Fattah, dalam <http://www.pelita.or.id/baca.php?id=93676>, diakses tanggal 12 juni 2010)

Hidup adalah gerak, dan gerak itulah yang menunjukkan tanda kebermaknaan dalam hidup. Seorang pribadi muslim harus mampu menangkap symbol-simbol (tanda dalam bahasa Arab disebut dengan ayat) dari ibadah formal yang dilakukannya. Lebih dari itu, mereka harus segera mempraktikkan bentuk symbol atau ibadah formalnya tersebut dalam bentuk nyata (actual), bergerak dan mengarungi hampir setiap warna kehidupannya. (Tasmara, 2002:28) Sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Jumu'ah : 10,



10. *Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

Syarat pokok agar setiap aktivitas bernilai ibadah ada dua, yaitu sebagai berikut:

*Pertama*, Ikhlas, yakni mempunyai motivasi yang benar, yaitu untuk berbuat hal yang baik yang berguna bagi kehidupan dan dibenarkan oleh agama. Dengan proyeksi atau tujuan akhir meraih mardhatillah (al-Baqarah:207 dan 265).

*Kedua*, shawab (benar), yaitu sepenuhnya sesuai dengan tuntunan yang diajarkan oleh agama melalui Rasulullah saw untuk pekerjaan ubudiyah (ibadah khusus), dan tidak bertentangan dengan suatu ketentuan agama dalam hal muamalat (ibadah umum). Ketentuan ini sesuai dengan pesan Al-Qur'an (Ali Imran: 31, al-Hasyr:10).

Berdasarkan dari penjelasan mengenai hakikat kerja dan konsep kerja yang telah diuraikan maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kerja menurut Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.

### **2.2.1. Konsep Sikap Dalam Islam**

Sikap dan perilaku hampir mempunyai persamaan pengertian. Sikap dan perilaku mempunyai perbedaan yang sangat tipis sekali. Sikap lebih menekankan pada keadaan internal atau keadaan yang masih ada dalam diri manusia. Tetapi perilaku adalah reaksi dari adanya sikap. Perilaku merupakan reaksi konkrit adanya sikap.

Sehingga dalam hal ini sikap dan perilaku saling berkaitan. Seperti yang diungkapkan Myers (1983) dalam Walgito (1991:106) bahwa ada kaitannya sikap dengan perilaku. Seseorang tidak dapat mengukur sikap secara langsung, maka yang diukur adalah sikap yang tampak. Sikap yang tampak inilah yang disebut perilaku.

#### **1. Definisi Sikap**

Dalam kehidupannya sehari-hari, manusia tidak akan pernah lepas dari tingkah laku manusia itu sendiri. Tingkah laku merupakan

perilaku atau perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja. Adapun bentuk dari perilaku seseorang tergantung dari seberapa baik akhlak yang dia miliki.

Menurut bahasa akhlak berasal daripada *al-akhlaaku* yaitu kata jama daripada *al-khuluqu* yang berarti tabiat, kelakuan, perangai, tingkah laku, atau adat kebiasaan. Sedangkan menurut istilah akhlak adalah sifat yang tertanam di dalam diri yang dapat mengeluarkan sesuatu perbuatan dengan senang dan mudah tanpa pemikiran, penelitian dan paksaan.

Ibn Miskawaih, ahli falsafah Islam yang terkenal mentakrifkan akhlak itu sebagai keadaan jiwa yang mendorong ke arah melahirkan perbuatan tanpa pemikiran dan penelitian.

Akhlak merupakan suatu keadaan jiwa yang tidak dapat dipisahkan dari diri manusia. Segala perbuatan manusia terlahir dari akhlak yang dimilikinya, jika akhlak tersebut baik maka secara tidak langsung perbuatannya akan baik begitu juga sebaliknya. Atau dengan kata lain akhlak dapat dinilai dari perbuatannya. Jika perbuatannya jelek maka secara sekilas orang disekitarnya akan menilai bahwa dengan perbuatannya yang jelek ia memiliki akhlak yang jelek.

Imam al-Ghazali mengatakan bahwa akhlak ialah suatu keadaan yang tertanam di dalam jiwa yang menampilkan perbuatan-perbuatan dengan senang tanpa memerlukan pemikiran dan penelitian. Apabila perbuatan yang keluar itu baik dan terpuji menurut syara dan aqal, perbuatan itu dinamakan akhlak yang mulia. Sebaliknya apabila

terkeluar perbuatan yang buruk, ia dinamakan akhlak yang buruk. (Al-Haqirah Ilallah, artikel, <http://noradila.tripod.com/skimatarbiyyahipij/id98.html>, diakses tanggal 12 Juni 2010)

Menurut Muhammad bin Ali Asy-Syariif al-Jurjani mendefinisikan akhlak dalam bukunya, at-Ta'rifat sebagai berikut: "Akhlak adalah istilah bagi sesuatu sifat yang tertanam kuat dalam diri, yang darinya terlahir perbuatan-perbuatan dengan mudah dan ringan, tanpa perlu berfikir dan merenung. (TPA Baitus Silaturahim, artikel dalam <http://silahturrahim.wordpress.com/materi-tpa/definisi-akhlak/>, diakses tanggal 17 Maret 2010)

Dalam Islam akhlak mempunyai posisi yang sangat penting. Hal ini dibuktikan dengan diutusny Nabi Muhammad Saw kepada umat manusia untuk memperbaiki akhlak manusia. Rasulullah Saw bersabda:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ (رواه أحمد)

"*Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak*" (HR Ahmad)

Akhlak merupakan dasar dari segala perbuatan manusia di muka bumi ini, yang mana perbuatan itulah yang akan dinilai oleh Allah SWT yang akan dipaparkan nanti di padang mahsyar sewaktu ruh manusia dibangkitkan kembali dari alam kubur. Oleh karena itu tidaklah cukup akhlak yang baik, akan tetapi diperlukan suatu landasan yang dapat menjadikan akhlak manusia diridhai Allah SWT.

Dari beberapa definisi akhlak di atas dapat disimpulkan bahwa akhlak merupakan suatu bentuk keadaan kejiwaan yang dapat menghasilkan perilaku dan tingkah laku. Dalam arti lain menurut hemat penulis, akhlak seseorang sama artinya dengan sikap seseorang. Dengan bersandarkan atas Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW, maka akhlak seseorang akan diridhai oleh Allah, sehingga dapat dikatakan bahwa akhlak tersebut merupakan akhlak yang Islami. Jika diambil arti lain dari akhlak yaitu sikap, maka dapat juga diartikan dengan sikap Islami.

Pernyataan di atas yang mengungkapkan bahwa akhlak sama artinya dengan sikap adalah bahwa sikap merupakan dasar dari timbulnya suatu tindakan atau perbuatan tertentu. Dan hal ini didukung dengan pernyataan-pernyataan para ahli manajemen seperti Robbins (2003:93) yang menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan evaluative, baik yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu”

Adapun Daft (2003:259), memberikan definisi, sikap (*attitude*) sebagai sebuah evaluasi – positif atau negative – yang pada awalnya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

Koentjaraningrat (1981) dalam Poerwopoespito (2000:23) menyatakan bahwa sikap adalah potensi pendorong yang ada dalam jiwa individu untuk bereaksi terhadap lingkungannya beserta segala hal yang ada dalam lingkungannya. Winardi (2007:211) mendefinisikan sikap dalam bukunya Manajemen Perilaku Organisasi, sikap adalah

determinan perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Definisi sikap di atas dapat diambil sebuah intisari yaitu sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif dalam diri manusia yang mempunyai dua sisi yaitu pernyataan positif atau pernyataan negatif. Pernyataan seseorang tersebut berasal dari dalam jiwa seseorang. Menurut hemat penulis pernyataan tersebut dapat berarti suatu keadaan jiwa yang tertanam dalam jiwa individu.

Persamaan dari definisi sikap dengan akhlak adalah sikap atau akhlak merupakan suatu pendorong untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku. Daft (2003:259) menyatakan bahwa sikap akan mendorong seseorang melakukan sesuatu pernyataan tersebut dengan definisi akhlak yang dinyatakan oleh Ibnu Miskawaih dan Imam al-Ghazali yang menyatakan bahwa akhlak merupakan suatu keadaan jiwa yang melahirkan perbuatan.

Akan tetapi ada perbedaan diantara keduanya. Perbedaannya adalah akhlak mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan senang, mudah, dan ringan tanpa perlu pertimbangan atau pengalaman. Sedangkan sikap merupakan reaksi atas objek yang ditemui seseorang, yang berarti sikap itu sendiri memerlukan pengalaman seseorang atas objek yang ditemuinya.

Perbuatan yang didasari akhlak memang tidak diperlukan suatu pemikiran dan penelitian karena akhlak sendiri telah melekat kuat pada

diri manusia, akan tetapi dalam pembentukan akhlak agar bernilai Islami membutuhkan suatu proses atau landasan yang mendasari terciptanya akhlak yang Islami. Akhlak seseorang yang tertanam dalam jiwa bukan berarti muncul begitu saja, ada dasar yang menciptakan akhlak tersebut mulia atau tidak, maka diutuslah Nabi Muhammad Saw untuk mengajari umat manusia bagaimana berakhlak yang mulia sesuai dengan ajaran Islam, sehingga akhlak manusia diridhai oleh Allah SWT dan dapat melahirkan perbuatan-perbuatan yang juga diridhai oleh Allah SWT.

Oleh karena itu Prayitno (2005:379) mengemukakan makna dari akhlak Islam adalah akhlak seseorang yang berpandukan kepada Al-Qur'an. Islam mengajarkan hubungan Allah dengan manusia. Maknanya, akhlak adalah tingkah laku makhluk/manusia yang diridhai Khaliq. Bentuk-bentuk hubungan akhlak adalah akhlak kepada Allah, kepada diri sendiri, dan kepada sesama manusia. Inti ajaran akhlak adalah melepaskan diri dari perbuatan-perbuatan yang rendah dan menghiasi diri dengan perbuatan yang utama.

Begitu pula dengan sikap yang menyatakan bahwa sikap tidak muncul dengan sendirinya akan tetapi ada bentuk reaksi seseorang atas objek yang ditemuinya. Winardi (2007:211) menjelaskan bahwa sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.

Hal yang serupa menyatakan bahwa Sikap (*attitude*) merupakan karakteristik individual yang berhubungan dengan tata cara seseorang bereaksi terhadap objek atau situasi tertentu. Reaksi ini sangat bergantung pada pengalaman pribadi masing-masing individu yang pada akhirnya menghasilkan perilaku atas pendapat tertentu. (Graham, 1983 dalam Poerwopoespito, 2000:24)

Pernyataan atas reaksi ini sangatlah rumit untuk dapat diteliti secara langsung, begitu pula dengan pembentukan akhlak itu sendiri. Oleh karena itu sikap atau akhlak dapat dilihat dari komponen-komponen sikap itu sendiri. Untuk dapat mengetahui sikap yang Islami maka lebih baik untuk melihat dari komponen-komponen sikap itu sendiri.

Dalam kajian sikap ini penulis belum menemukan sebuah konsep teori dari sikap Islam itu sendiri. Untuk mengetahui sikap dapat dikatakan sikap Islami mari terlebih dahulu melihat komponen-komponen sikap itu sendiri dipandang dari segi kajian Islam.

## **2. Tiga Komponen Sikap Manusia**

Sikap merupakan hal yang rumit untuk diteliti atau diukur. Berdasarkan beberapa literatur yang penulis baca, para peneliti perilaku organisasi (*Organizational Behaviour*) dan para ahli manajemen sepakat bahwa untuk dapat melihat atau mengukur sikap diperlukan komponen-komponen dari sikap itu sendiri. Komponen sikap manusia terdiri atas tiga komponen, yaitu komponen kognitif, afektif, dan perilaku/konatif.

Secara garis besar komponen kognitif merupakan komponen sikap yang segmentasinya adalah pernyataan pendapat atau keyakinan atas objek yang ditemui. Kemudian komponen afektif membahas segmen perasaan individu. Dan yang terakhir komponen perilaku/konatif adalah komponen yang mengkaji segmen tindakan atau perbuatan seseorang atas sikap tersebut.

Selanjutnya akan dikaji mengenai komponen-komponen sikap menurut pandangan para ahli manajemen dan perilaku organisasi yang kemudian akan dipandang melalui kajian Islam.

#### 1) Komponen kognitif

Menurut Robbins (2007:93), komponen kognitif dari sikap adalah segmen pendapat atau keyakinan dari suatu sikap. Azwar (1995:24), menjelaskan bahwa komponen kognitif merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap. Mann (1969) dalam Azwar (1995:24) menjelaskan bahwa komponen kognitif berisi persepsi, kepercayaan, dan stereotip yang dimiliki individu mengenai sesuatu.

Dalam komponen kognitif terdapat tiga dimensi fungsi psikis manusia yang membentuk kepribadian yang ideal, yaitu *al-'aql*, *al-qalb*, *ar-ruh*. Sedangkan kepribadian yang tidak ideal adalah *'aql-qalb-nafsu*.

Jika ditelaah dari segi "kesadaran" individual, maka dapat dijelaskan bahwa *'aql* adalah kesanggupan individu untuk

menyesuaikan diri dengan lingkungannya secara sadar. Sebaliknya secara tak sadar fungsi ini dilakukan oleh naluri atau instink (*'aql hayawan*).

Pasangan lain dari hubungan dimensional individu adalah *qalb*. Jika diingat kembali bahwa pasangan instink (*hayawan*) adalah kesadaran (*nabati*) dan bahwa fungsi vegetatif tubuh manusia bersifat menjaga keseimbangan jasmani di dalam tubuh, maka fungsi *qalb* adalah menjaga keseimbangan rohani dalam tubuh.

Pasangan dimensional bagi dimensi *ruh* adalah dimensi *jism*. Fungsi dimensi *jism* merupakan penyatu, pemberi landasan bagi fungsi hewani (instink, naluri) dan fungsi nabati (kesadaran). Jadi pasangan dimensional *ruh* dan *jism* merupakan wujud dari hubungan kesadaran dan ketidaksadaran individual.

Ada konsep dasar dari sikap hidup pribadi Muslim, yaitu Iman, Islam, Dan Ihsan. Ketiga konsep ini dapat dipahami sebagai memadukan dan menengahi bagi lahir batin, rasional-emosional, dunia-akhirat dan lain-lain.

Menurut Baharuddin (2004:260), konsep dasar dari komponen kognitif ini adalah berkenaan dengan Iman. Iman kepada Allah yang Maha Suci dan Maha Tinggi memadukan pengetahuan individu tentang dirinya dan lingkungannya kedalam suatu pengetahuan yang terpadu dan integral. Jadi "Iman" mengatasi

hubungan dimensional dengan memasukkan konsep-konsep mengenai hal-hal di luar alam dunia.

Pengetahuan imani adalah pengetahuan berdasarkan kepastian dan disadari. Pengetahuan Iman seperti inilah yang menjadi dimensi kognitif dalam fungsi psikis manusia dalam perbuatannya.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, komponen kognitif dari sebuah sikap meliputi kepercayaan, seperti pengetahuan akan tanggung jawab yang menyertai pekerjaan dan opini-opini mengenai kemampuan personel. Contoh dari elemen kognitif adalah pikiran sadar bahwa "saya mencintai pekerjaan ini". (Daft, 2003:260)

## 2) Komponen afektif

Selain mempunyai pemikiran lahiriah, manusia juga mempunyai sisi perasaan batin, dalam arti yang lebih dikenal adalah sisi emosional yang menyangkut dari seluruh dimensi kebatinan seseorang. Arti dari emosional menurut kamus ilmiah populer yaitu suatu hal yang berkaitan dengan kepekaan jiwa atau perasaan terhadap suatu rangsangan hingga menimbulkan rasa senang, benci, marah, haru, dan lain sebagainya. (Partanto, 1994:147)

Dalam kaitannya dengan komponen afektif dari sikap manusia, emosional sering muncul pada seseorang terhadap objek yang ditemui dan dari suatu keadaan yang dialaminya. Robbins (2003:93) menyatakan bahwa komponen afektif dari sikap adalah

segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap dan dicerminkan dalam pernyataan.

Adapun Azwar (1995:26) mengungkapkan bahwa komponen afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Mann (1969) dalam Azwar (1995:24) menjelaskan bahwa komponen afektif merupakan perasaan individu terhadap objek sikap yang menyangkut masalah emosi.

Tingkat emosional seseorang dapat diatur dan dikendalikan selama seseorang tersebut mampu memahami arti tiga dimensi psikis manusia, yaitu *a'ql*, *qalb*, dan *ruh*. Dalam kaitannya dengan komponen afektif yang telah diterangkan di atas, Baharuddin (2004:266) menjelaskan bahwa komponen afektif mempunyai tiga bagian, yaitu afektif *ruhaniah*, afektif *nafsiah*, dan afektif *jismiah*. Ketiga bagian dari komponen afektif tersebut selanjutnya akan dibahas secara singkat oleh penulis.

*Pertama*, afektif *ruhaniah* fungsi penentuan sikap atas dasar pertimbangan keyakinan spiritual dan keyakinan agama. Sejalan dengan adanya dua keyakinan pada aspek ruhaniah ini, maka afektif ruhaniah juga dapat dibedakan menjadi dua jenis afektif, yaitu afektif spiritual dan afektif agamis.

Afektif spiritual adalah pertimbangan-pertimbangan yang didasarkan kepada potensi spiritual yang merupakan hal-hal yang

berhubungan dengan proses aktualisasi potensi luhur batin manusia. Dalam menentukan sikap, manusia akan berdasarkan atas pertimbangan aktualisasi potensi batinnya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Sedangkan afektif agamis adalah pertimbangan-pertimbangan berdasarkan keyakinan agama berupa sejumlah prinsip dan aturan yang ditetapkan oleh agama yang diyakini seseorang. Dalam Islam, sikap demikian disebut dengan Ihsan.

Fungsi dari Ihsan adalah mengatasi dan memadukan keseimbangan batin dengan keseimbangan Yang Maha Batin, yaitu Allah. Hal ini dicapai dengan cara merasakan kehadiran Allah dalam setiap tingkah laku dalam kehidupan. Sebagaimana hadist dari Umar bin Khattab, yang telah dijelaskan oleh Rasulullah mengenai Ihsan.

الإِحْسَانُ قَالَ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ.....

(رواه مسلم)

*“...ihsan adalah mengabdikan kepada Allah, seolah-olah kamu melihat-Nya, jika kamu tidak melihatnya, sesungguhnya Dia pasti melihat kamu”* (HR Muslim)

Jadi dapat diambil suatu implikasi bahwa komponen afektif ruhaniyah merupakan komponen dari sikap yang muncul berdasarkan pertimbangan-pertimbangan spiritual agamis dari masing-masing individu atau dalam arti lain manusia mempertimbangkan dengan menggunakan aktualisasi potensi luhur

batin mereka dengan didasari oleh prinsip dan aturan ajaran Islam yang diyakini oleh umat Muslim.

*Kedua*, komponen afektif *nafsiah* dibagi menjadi tiga, yaitu komponen afektif *'aqliyah*, afektif *qalbiah*, dan afektif *naluriah*.

*Afektif 'aqliyah* adalah penentuan sikap atas dasar pertimbangan rasional, yaitu pertimbangan logis, benar, salah atau kepentingan. Suatu perbuatan akan dilakukan jika berdasarkan pertimbangan logis memiliki kebenaran atau mendukung kepentingan. *Afektif qalbiah* adalah penentuan sikap atas dasar pertimbangan baik dan buruk. Suatu perbuatan yang akan dilakukan, jika perbuatan itu mendapatkan kebaikan. *Afektif naluriah* adalah penentuan sikap atas dasar pertimbangan keuntungan atau kerugian yang akan diperoleh jika melakukan suatu perbuatan. (Baharuddin, 2004:268)

Intinya adalah komponen afektif *nafsiah* ini adalah komponen dalam menentukan sikap atas dasar pertimbangan logika atas suatu kebenaran, etika dalam kehidupan (baik dan buruk), dan manfaat yang akan diterima oleh manusia.

*Ketiga*, Afektif jismiah adalah penentuan sikap atas dasar kepentingan kebutuhan fisik-biologis. Sikap terhadap sesuatu ditentukan apakah sesuatu itu memberikan kepuasan biologis, seperti: makan, minum, oksigen, dan lain-lain. Ini adalah sikap yang paling rendah. Pada tahap ini, nilai kualitas kemanusiaan tidak

fungsional. Manusia yang memiliki sikap afektif seperti ini, disebut Al-Qur'an sebutan jauh lebih buruk dari binatang. Diantara ayat tersebut adalah:



179. Dan Sesungguhnya kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai. (Al-A'raff :179)

Intinya adalah komponen afektif *jismiah* dalam pembentukan sikap ini masih berdasarkan atas pemenuhan kepuasan kebutuhan kehidupan duniawi manusia secara individu.

Dari keterangan ketiga komponen afektif diatas penulis dapat mengambil sebuah konsep mengenai komponen afektif yang mana emosional dari seseorang dapat dikendalikan oleh manusia itu sendiri. Komponen afektif adalah munculnya sikap dengan pernyataan perasaan emosional seseorang yang didasari oleh pertimbangan-pertimbangan spiritual agamis, pertimbangan logika atas suatu kebenaran, etika dalam kehidupan (baik dan buruk), dan manfaat yang akan diterima oleh manusia, dan pemenuhan kepuasan kebutuhan kehidupan duniawi manusia secara individu.

Singkatnya komponen afektif adalah segmen emosional atas perasaan Insani terhadap sesuatu yang dihadapi dan dialaminya dengan didasari oleh spiritual agamis seseorang, akal dan hati, dan pemenuhan kebutuhan individu. Dengan begitu, seseorang akan terfokus hanya merasakan dua perasaan alami terhadap objek yang ditemuinya, yakni perasaan senang dan perasaan tidak senang dengan banyak pertimbangan dan pemikiran sadar pada komponen kognitif.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan Daft (2003:260) menjelaskan lebih detail peran komponen afektif dalam suatu pekerjaan individu. Komponen afektif adalah emosi atau perasaan seseorang mengenai objek dari sikap, seperti menikmati atau membenci suatu pekerjaan. Ketika orang-orang memiliki perasaan

kuat terhadap sesuatu, komponen afektif akan mendorong mereka untuk bertindak.

Sebagai contoh, jika seorang merasakan semangat yang besar terhadap sebuah ide baru, karyawan tersebut akan bersedia menempuh jalan yang panjang untuk menerapkannya. Demikian juga seorang karyawan yang sangat marah karena diminta untuk bekerja lembur pada hari ulang tahunnya dapat bertindak berdasarkan kemarahannya.

### 3) Komponen perilaku (*behaviour component*)

Melihat dari definisi sikap yang telah dibahas sebelumnya, mengungkapkan bahwa sikap akan melahirkan suatu perbuatan atau tindakan tertentu. Komponen terakhir dari sikap adalah komponen perilaku yang dilahirkan atas sikap itu sendiri. Robbins mengemukakan bahwa komponen konatif dari sikap adalah suatu maksud untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. (Robbins, 2003:93)

Adapun Daft (2003:260) juga mengungkapkan pendapat yang hampir sama dengan Robbins, komponen perilaku dari sikap adalah maksud dan tujuan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu pada objek dari sikap.

Mann (1969) dalam Azwar (1995:24) menjelaskan bahwa komponen perilaku/konatif berisi tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu. Lebih lanjut,

Azwar (1995:27) menerangkan bahwa komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

Sigit (2003) menjelaskan bahwa komponen konatif merupakan komponen yang cenderung untuk berbuat dan bertindak melakukan sesuatu terhadap objek setelah mengetahui dan menilai terhadap objek yang disikapi.

Komponen ini menurut Azwar (1995:28) meliputi bentuk perilaku yang tidak hanya dapat dilihat secara langsung saja, akan tetapi meliputi pula bentuk-bentuk perilaku yang serupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan seseorang.

Dalam '*mazhab psikologi motivatif*' yang ditawarkan Noeng Muhadjir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perilaku bersifat mental adalah bahwa perbedaan perilaku manusia dengan makhluk lain terletak pada ada tidaknya peran pemahaman kognitif, dan penghayatan afektif. Dan sifat moralistic, mengandung makna bahwa perilaku manusia selalu berhubungan dengan moral. Dengan kata lain bahwa tingkah laku manusia selalu didasari oleh pandangan moral yang dianut seseorang.

Menurut Baharuddin (2004:269) komponen afektif dikatakan sebagai fungsi 'amalan dari sikap manusia. Komponen 'amalan adalah tampilan daya-daya psikis dalam bentuk tingkah laku.

Dengan kalimat lain, dapat dikatakan bahwa 'amalan adalah bentuk empirik dari daya-daya psikis manusia. Sejalan dengan aspek dan dimensi psikis manusia, maka dapat dikemukakan bahwa fungsi 'amalan adalah upaya menampilkan masing-masing daya pada aspek dan dimensi psikis manusia tersebut dalam bentuk tingkah laku nyata.

Menurut Baharuddin (2004:271) perilaku manusia ada yang baik dan perilaku yang buruk. Perilaku yang baik merupakan hasil dari *'aql-qalb-ruh*, sementara perilaku buruk adalah hasil dari *'aql-qalb-nafsu*. Pemahaman ini diperoleh berdasarkan ketiga aspek individual Iman, Islam, Dan Ihsan yang sejajar dengan kognisi, afeksi, 'amalan adalah ketiga sisi aspek spiritual dari seorang Muslim

Tetapi Islam juga mengakui bahwa tidak semua manusia Muslim; dan mereka yang berada di luar Muslim disebut *kufir*. Oleh karena itu ada satu aspek lagi yaitu *kufir*. Konsep *kufir* ini merupakan lawan dari konsep Iman, Islam, Dan Ihsan. Jika ketiga konsep tersebut dipandang sebagai sisi positif, maka *kufir* adalah sisi negatifnya. Ini merupakan konsekuensi logis ungkapan Al-Qur'an yang menyatakan bahwa *an-nafs* telah memiliki potensi *taqwa* (baik, positif), dan sekaligus juga memiliki potensi *fujur* (buruk, negatif).

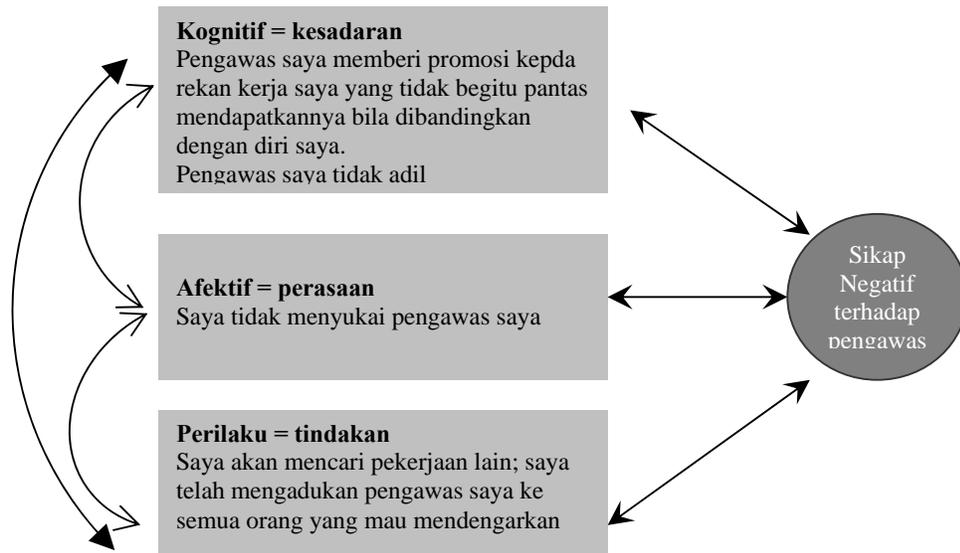
Dari pembahasan mengenai ketiga komponen dari sikap di atas dapat diperoleh pandangan bahwa sikap terdiri atas tiga komponen – kesadaran, perasaan, dan perilaku—sangat bermanfaat dalam hal memahami kerumitan hal ini dan hubungan potensial antara sikap dan perilaku. Perlu diingat bahwa komponen-komponen ini sangat berkaitan. Secara khusus, dalam banyak cara kesadaran dan perasaan tidak dapat dipisahkan.

Daya batin mengarahkan kehidupan individu dan daya lahir yang melingkupi individu dan mendukung kehidupannya bertemu pada gerakan perbuatan atau yang disebut 'amalan. Karena itu, tidak ada artinya pengetahuan imani (fungsi kognitif) dan perasaan insani (fungsi afeksi), jika tidak diwujudkan dalam bentuk perbuatan.

Dari pembahasan atas definisi sikap dan komponen-komponen sikap yang ditelaah dalam pandangan Islam, maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa sikap yang Islami adalah suatu pernyataan evaluatif atau perasaan yang tertanam dalam jiwa yang didasari oleh pengetahuan Imani, perasaan Insani, dan bersandarkan atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam untuk melakukan suatu pekerjaan.

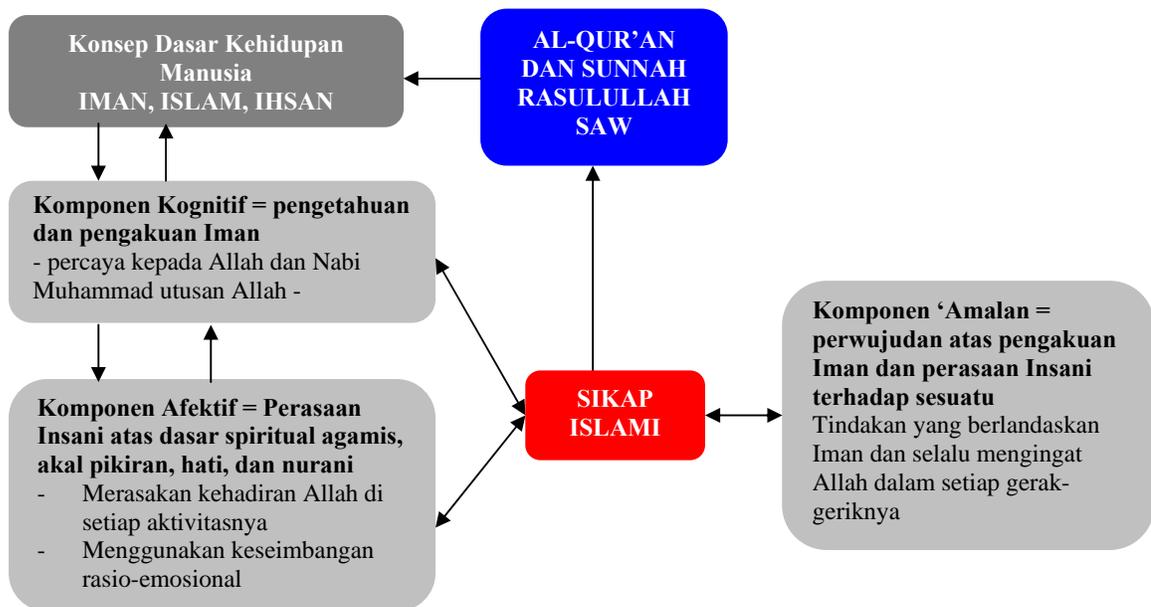
Dibawah ini akan dipaparkan sebuah gambar sikap dan komponen-komponennya yang saling berkaitan yang diterangkan oleh para ahli manajemen dan dalam pandangan Islam.

Gambar 2.1  
Tiga struktur komponen sikap



\* sumber : Robbins (2007:94)

Gambar 2.2  
Konsep Sikap Islam



\* sumber : modifikasi dari buku Paradigma Psikologi Islam, Baharuddin (2004)

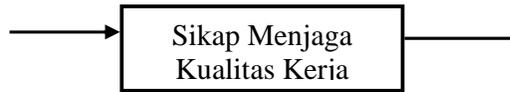
## 2.2. Kerangka Berfikir

Menurut Hamid Patilima (2007:40), konsep penelitian berisikan konsep-konsep yang dipakai dalam penelitian yang akan dilakukan, dan hanya ditambahkan pemahaman tentang apa yang dimaksudkan dengan satuan analisis, proposisi, data dan informasi pada penelitian tersebut.

Adapun konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3  
Kerangka Berfikir





Berdasarkan beberapa definisi tentang sikap kerja menurut para ahli filsafat dan manajemen yang telah disebutkan di atas dapat penulis simpulkan bahwa sikap merupakan suatu sifat mental seseorang yang timbul dari dalam akibat evaluasi diri dalam menentukan bagaimana ia berperilaku dalam setiap kegiatan atau bekerja.

Menurut hemat penulis, sikap kerja dapat disamakan dengan akhlak seseorang dalam bekerja. Sorotan utama dalam setiap penelitian tentang sikap kerja adalah bagaimana perilaku atau tingkah laku karyawan sewaktu bekerja.

Jadi jika digabungkan antara konsep sikap dalam Islam dengan akhlak menurut ajaran Islam maka akan melahirkan sikap kerja secara Islami yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, khususnya pada karyawan yang bekerja pada suatu instansi yang mengatasnamakan instansi syariah. Dalam penelitian ini fokus utamanya adalah melihat dan menganalisis sikap kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

Konsep yang dipakai adalah apakah sikap kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang sebagai suatu instansi syariah mempunyai jiwa sikap islami yang telah dirumuskan oleh penulis.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang yang terletak di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 48 Malang 65111.

#### **3.2. Jenis Dan Pendekatan Penelitian**

Sesuai dengan judul yang penulis angkat, maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif sebagai metode penelitiannya. Karena pada hakikatnya tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengamati dan meneliti tentang sikap dan atau perilaku kerja pelaku di PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang, dan agar penelitian ini lebih bersifat natural, tidak bersifat angka akan tetapi menuliskan apa yang telah dirasakan, dilihat, dan diamati oleh penulis.

Menurut Nasution (2003:18), penelitian kualitatif juga disebut penelitian naturalistik. Disebut kualitatif karena sifat data yang dikumpulkan yang bercorak kualitatif dan diperoleh dari situasi lapangan yang natural, atau sebagaimana adanya, tanpa dimanipulasi, diatur dengan eksperimen atau test.

Menurut Suparlan yang dikutip oleh Patilima (2007:3), dalam pendekatan tersebut tidak dikenal adanya sampel; tetapi penelitian harus dilakukan secara teliti, mendalam, dan menyeluruh untuk memperoleh

gambaran mengenai prinsip-prinsip umum atau pola-pola yang berlaku umum sehubungan dengan gejala-gejala yang ada dalam kehidupan sosial masyarakat yang diteliti sebagai kasus itu sendiri.

Lebih lanjut Suparlan menerangkan bahwa pada pendekatan kualitatif, pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sebagai pertanyaan penelitian bukan hanya mencakup: apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana, tetapi yang terpenting harus mencakup pertanyaan mengapa. Pertanyaan mengapa, menuntut jawaban mengenai hakekat yang ada dalam hubungan di antara gejala-gejala atau konsep, sedangkan pertanyaan apa, siapa, dimana dan kapan, menuntut jawaban mengenai identitas, dan pertanyaan bagaimana, menuntut jawaban mengenai proses-prosesnya.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis akan memakai pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa". Menurut Yin (2006:9), pertanyaan tersebut pada dasarnya lebih eksplanatoris dan lebih mengarah ke penggunaan strategi-strategi studi kasus. Hal ini disebabkan pertanyaan-pertanyaan seperti ini berkenaan dengan kaitan-kaitan operasional yang menuntut pelacakan waktu tersendiri, dan bukan sekedar frekuensi atau kemunculan semata.

Maka dalam penelitian yang akan dilakukan, maka metode yang akan digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian studi kasus yang menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata yang dalam hal ini adalah menyelidiki tentang sikap dan atau perilaku pelaku di PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

Yin (2006,18) dalam bukunya memberikan definisi tentang studi kasus sebagai berikut:

Studi kasus adalah suatu inkuiri empiris yang:

- Menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, bilamana:
- Batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; dan dimana:
- Multisumber bukti dimanfaatkan.

Lebih lanjut Yin (2006:1) menjelaskan bahwa dalam penelitian studi kasus terdapat tiga tipe studi kasus, yaitu eksplanatoris, eksploratoris, dan deskriptif. Masing-masing tipe memiliki strategi tersendiri dalam pelaksanaan penelitian. Kemudian menurut Patton (1980), dalam Yin (2006:20), menerangkan bahwa studi kasus memiliki tempat tersendiri dalam penelitian evaluasi, aplikasi yang digunakan oleh peneliti adalah mendeskripsikan konteks kehidupan nyata di mana intervensi telah terjadi.

Nawawi (1994:73) menyatakan penelitian yang diskriptif adalah suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang. Karena penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif maka yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.

Menurut Bogdan dan Tailor (1993:5), suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif adalah berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Menurut Moleong (2001:3) jadi metodologi ini dihasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari fenomena sosial yang diamati baik dengan observasi, wawancara maupun dokumentasi yang relevan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa penelitian studi kasus deskriptif ini berusaha mengamati dan meneliti suatu keadaan dalam suatu kumpulan sesuai apa adanya (*natural*), lalu hasil dari penelitian tersebut berusaha menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta dan data serta kejadian berusaha menghubungkan kejadian-kejadian atau objek penelitian sekaligus menganalisisnya berdasarkan konsep-konsep yang telah dikembangkan sebelumnya sehingga memudahkan peneliti dalam memecahkan masalah.

### **3.3. Sumber dan Jenis Data**

Menurut Lofland (1987) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. (Moleong 2002:112)

Sumber data ini adalah tempat, orang atau benda yang dapat memberikan data sebagai bahan penyusunan informasi bagi peneliti.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data:

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya yaitu instansi atau perusahaan yang menjadi objek penelitian yang berupa kata-kata atau

tindakan dari informan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dengan Pimpinan Cabang dan atau Manajer, dan karyawan mengenai pemahaman tentang sikap kerja Islam dan penerapan perilaku dari sikap dalam bekerja dan melayani nasabah. Data yang bisa diambil adalah berupa kata-kata atau tindakan/perilaku seputar pemahaman tentang sikap dan implementasinya terhadap kerja mereka masing-masing.

## 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, yang berupa dokumen-dokumen laporan–laporan dan arsip-arsip lain yang relevan. Menurut Moleong (2002:113-114) bisa berasal dari sumber-sumber tertulis (buku dan majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi).

Atau sumber-sumber berupa gambar dan sumber-sumber data statistik, adapun data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupa visi, misi, tujuan, struktur organisasi, dokumen-dokumen perusahaan serta catatan-catatan lain mengenai perilaku yang dilakukan karyawan dalam bekerja di PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang serta pelayanan mereka kepada masyarakat umumnya.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian studi kasus ini adalah penulisan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### a. Observasi Langsung

Dengan membuat kunjungan lapangan terhadap situs studi kasus, peneliti menciptakan kesempatan untuk observasi langsung. Dengan berasumsi bahwa fenomena yang diamati tidak asli historis, beberapa pelaku atau kondisi lingkungan social yang relevan akan tersedia untuk observasi.

Observasi tersebut dapat terbentang mulai dari kegiatan pengumpulan data yang formal hingga yang kausal. Yang paling formal adalah peneliti dapat terlibat observasi pertemuan-pertemuan, kegiatan-kegiatan luar, kerja pabrik, dan sebagainya. Akan tetapi peneliti tidak memakai observasi langsung formal. (Yin, 2006:112)

Observasi yang akan dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung yang bisa dilakukan selama melangsungkan kunjungan lapangan termasuk kesempatan-kesempatan selama pengumpulan data yang lain seperti pada waktu wawancara. Sebagai contoh, kondisi bangunan atau ruang kerja akan menunjukkan sesuatu tentang iklim suatu organisasi.

#### b. Wawancara

Pengertian wawancara menurut Moleong (2000:187) adalah percakapan dengan maksud tertentu dimana percakapan tersebut dilakukan

oleh 2 pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan serta diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode ini dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden

Menurut Yin (2006:108), salah satu sumber informasi studi kasus yang sangat penting ialah wawancara. Konklusi semacam ini mungkin mengejutkan, karena adanya asosiasi yang sudah terbiasa antara wawancara dan metodologi survey. Namun demikian, wawancara memang merupakan sumber informasi yang esensial bagi studi kasus.

Dalam hal ini peneliti memakai tipe wawancara *open-ended* yang terfokus, dimana responden diwawancarai dalam waktu yang pendek.

Menurut Yin (2006:108), wawancara studi kasus bertipe *open-ended* adalah dimana peneliti dapat bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa di samping opini mereka mengenai peristiwa yang ada. Pada beberapa situasi, peneliti bahkan bisa meminta responden untuk mengetengahkan pendapatnya sendiri terhadap peristiwa tertentu. Dalam hal ini yang menjadi responden kunci adalah penyelia unit-unit bagian pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

#### c. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2002:206) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti dan lain sebagainya.

Menurut Guba dan Lincolu (dalam Moleong 2002:161) dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film dari *record* yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyelidik.

Yin dalam bukunya menerangkan bahwa, untuk studi kasus, penggunaan dokumen yang paling penting adalah mendukung dan menambah bukti dari sumber-sumber lain. *Pertama*, dokumen membantu penverifikasian ejaan dan judul atau nama yang benar dari organisasi-organisasi yang telah disinggung dalam wawancara. *Kedua*, dokumen dapat menambah rincian spesifik lainnya guna mendukung informasi dari sumber-sumber lain. *Ketiga*, inferensi dapat dibuat dari dokumen-dokumen, namun inferensi-inferensi ini harus diperlakukan hanya sebagai rambu-rambu bagi penelitian selanjutnya dan bukan sebagai temuan definitive.

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik pengertian bahwa metode dokumenter adalah merupakan pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai catatan atau arsip penting. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang segala penjelasan, serta menunjang validitas dan efektifitas dalam pengambilan data.

### **3.5. Metode Analisis Data**

Setelah data diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, semua data yang diperoleh baik secara observasi wawancara dan dokumentasi diolah/dianalisis untuk mencapai tujuan akhir penelitian.

Karena penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan fenomena sikap pegawai PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis data dengan cara menggambarkan kondisi obyektif dari obyek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat atau pernyataan berdasarkan data primer dan data skunder. (Arikunto, 2002:213).

Analisa data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan urain dasar. Sedangkan data yang dimaksud adalah data yang berasal baik dari catatan lapangan, hasil wawancara, komentar peneliti, gambar, foto, dokumen berupa laporan, biografi, artikel dan sebagainya.

Sedangkan mengenai pekerjaan analisa data di sini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengategorikannya. (Moleong:2002:103).

Adapun langkah-langkah analisis data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

- a) Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu: wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.
- b) Mengadakan reduksi data (memilah hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian) yang dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi,

abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman dengan tetap menjaga yang inti, proses, dan pernyataan yang ada.

- c) Menyusun data hasil reduksi dalam satuan-satuan.
- d) Memeriksa keabsahaan data melakukan penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantif.

Pada proses analisis data yang keempat dalam memeriksa keabsahaan data peneliti menggunakan metode triangulasi.

Adapun teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi dengan metode. Triangulasi dengan metode menurut Patton dalam Moleong (2005:331) adalah:

- a) Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data, peneliti mengecek data atau informasi yang diperoleh melalui metode wawancara kemudian data tersebut dicek melalui observasi (pengamatan) atau dokumentasi, dan begitu juga sebaliknya.
- b) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama, peneliti mengecek data atau informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan seorang informan. Kemudian data yang diperoleh tersebut dicek pada informan yang bersangkutan pada waktu yang berbeda.

Dari paradigma diatas riset ini akan lebih yang diarahkan pada pemahaman mendalam tentang penerapan dan pelaksanaan sikap karyawan,

apakah sudah sesuai dengan ajaran yang diterapkan oleh Rasulullah SAW sewaktu beliau masih hidup.

Dari pemaparan diatas akan terungkap bahwa penelitian diarahkan untuk mencoba mengungkapkan seberapa jauh dan mendalam penerapan sikap kerja islami pada pekerjaan masing-masing karyawan dan akan dipaparkan secara sederhana namun mendalam dan langsung pada aspek yang diteliti.

Metode analisis ini juga penulis gunakan untuk mendapatkan suatu gambaran yang jelas yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diteliti yaitu pemahaman sikap dan perilaku karyawan yang diajarkan oleh Rasulullah SAW.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Paparan Data Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang**

###### **1. Sejarah PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang**

Selain adanya *demand* dari masyarakat terhadap perbankan syariah, untuk mewujudkan visinya (yang lama) menjadi “universal banking”, PT Bank Negara Indonesia membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep dual system banking, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah.

Diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di Tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan ijin prinsip dan usaha untuk beroperasinya cabang Syariah BNI. Setelah itu BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan jaringan cabang syariah sebagai berikut:

1. Tepatnya pada tanggal 29 April 2000 BNI Syariah membuka 5 kantor cabang syariah sekaligus di kota-kota potensial, yakni: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, dan Banjarmasin.

2. Tahun 2001 BNI Syariah kembali membuka 5 kantor cabang syariah, yang difokuskan di kota-kota besar di Indonesia, yakni: Jakarta (dua cabang), Bandung , Makassar, dan Padang.
3. Di awal tahun 2003, dengan pertimbangan load bisnis yang semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, BNI Syariah melakukan relokasi kantor cabang syariah di Jepara ke Semarang. Sedangkan untuk melayani masyarakat Kota Jepara, BNI Syariah membuka Kantor Cabang Pembantu Syariah Jepara.
4. Pada bulan Agustus dan September 2004, BNI Syariah membuka layanan BNI Syariah Prima di Jakarta dan Surabaya. Layanan ini diperuntukan untuk individu yang membutuhkan layanan perbankan yang lebih personal dalam suasana yang nyaman.

Melihat dari strategi pengembangan jaringan cabang syariah pertama yang dilakukan oleh PT BNI pusat dapat diketahui bahwa BNI Cabang Syariah yang pertama kali berdiri di wilayah Jawa Timur adalah kota Malang. Hal ini dikarenakan kota Malang dinilai mempunyai potensi dengan banyaknya perguruan tinggi baik berbasis Islam ataupun tidak.

Awal berdirinya BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang dirintis atau dipimpin oleh Bapak Saiful Bahri dengan wakilnya Bapak Giri Dwi Susanto. Beliau berdualah yang berjuang demi membesarkan citra BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang sekaligus

mensosialisasikan Bank yang berbasis Syariah kepada masyarakat Malang.

Nasabah BNI Syariah Kantor Cabang Syariah memiliki dua jenis nasabah, yaitu nasabah dana dan nasabah pembiayaan. Nasabah dana adalah seseorang yang memiliki dana tabungan di BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang dan dapat melakukan transaksi (menabung, mengambil tabungan, transfer, *mobile banking*, dan lain-lain) atas tabungannya. Sedangkan nasabah pembiayaan adalah seseorang yang dengan sengaja bekerja sama dengan pihak bank dengan harapan memperoleh dana pembiayaan atas bisnis yang dijalankannya atau melakukan akad jual beli dengan pihak bank yang mana dana tersebut merupakan pinjaman dari bank.

Dari tahun 2005 sampai pada tahun 2009 BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang menunjukkan pertumbuhan jumlah nasabah yang baik. Pada tahun 2005 jumlah nasabah dana mencapai 6686 orang dan nasabah pembiayaan mencapai 911 orang, sedangkan pada tahun 2006 jumlah nasabah dana mencapai 8183 orang dan nasabah pembiayaan mencapai 1261 orang. Jadi total jumlah nasabah meningkat dari 7597 orang di tahun 2005 menjadi 9444 orang di tahun 2006.

Sedangkan di akhir tahun 2008 total jumlah nasabah dana dan pembiayaan meningkat menjadi 14426 orang daripada tahun 2007 yang hanya mencapai 11479 orang. Dan di akhir tahun 2009 data

menunjukkan peningkatan yang signifikan yaitu total nasabah dana dan pembiayaan mencapai 19752 orang.

Tabel 4.1  
Jumlah Nasabah BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang

Resume Data Jumlah Nasabah BNI Cabang Syariah Malang					
	2005	2006	2007	2008	2009
Nasabah Dana	6686	8183	10147	12761	18123
Nasabah Pembiayaan	911	1261	1332	1665	1619
<b>TOTAL NASABAH</b>	<b>7597</b>	<b>9444</b>	<b>11479</b>	<b>14426</b>	<b>19742</b>

\* Sumber: Penyelia Bagian Pelayanan

Peningkatan jumlah nasabah di atas pada umumnya dikarenakan gencarnya sosialisasi oleh para pakar-pakar ekonomi Islam tentang bank-bank syariah, dan sejumlah organisasi-organisasi lainnya. Lebih khusus lagi peningkatan jumlah nasabah yang terjadi di BNI Syariah Kantor Cabang Malang dikarenakan citra BNI Syariah yang bagus dan didukung oleh perilaku-perilaku kerja para pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang yang secara tidak langsung menerapkan sikap kerja yang Islami.

## **2. Visi Dan Misi PT Bank Negara Indonesia Syariah**

### VISI:

Menjadi Bank Syariah yang unggul dalam layanan dan kinerja dengan menjalankan bisnis sesuai kaidah sehingga Insya Allah membawa berkah.

### MISI:

Secara istiqomah melaksanakan amanah untuk memaksimalkan kinerja dan layanan perbankan dan jasa keuangan syariah sehingga dapat menjadi bank syariah kebanggaan anak negeri.

## **3. Budaya Kerja PT Bank Negara Indonesia Syariah**

Budaya Kerja BNI "PRINSIP 46" merupakan Tuntunan Perilaku Insan BNI, terdiri dari :

- a. 4 (Empat) Nilai Budaya Kerja, yang meliputi:
  - PROFESIONALISME: Memiliki kompetensi handal dan berkomitmen memberikan hasil terbaik.
  - INTEGRITAS: Berkomitmen untuk selalu konsisten antara pikiran, perkataan dan perbuatan yang dilandasi oleh kata hati dan kepercayaan pada prinsip-prinsip kebenaran yang hakiki.
  - ORIENTASI PELANGGAN: Senantiasa mengutamakan kepentingan Pelanggan dengan dilandasi sikap saling menghargai dan hubungan kemitraan yang sinergis.

- PERBAIKAN TIADA HENTI: Senantiasa mencari peluang dan solusi untuk meningkatkan layanan dan kinerja yang melampaui harapan Pelanggan
- b. 6 (Enam) Nilai Perilaku Utama Insan BNI
- Meningkatkan Kompetensi dan Memberikan Hasil Terbaik
  - Jujur, Tulus dan Ikhlas
  - Disiplin, Konsisten dan Bertanggungjawab
  - Memberikan Layanan Terbaik Melalui Kemitraan yang Sinergis
  - Senantiasa Melakukan Penyempurnaan
  - Kreatif dan Inovatif

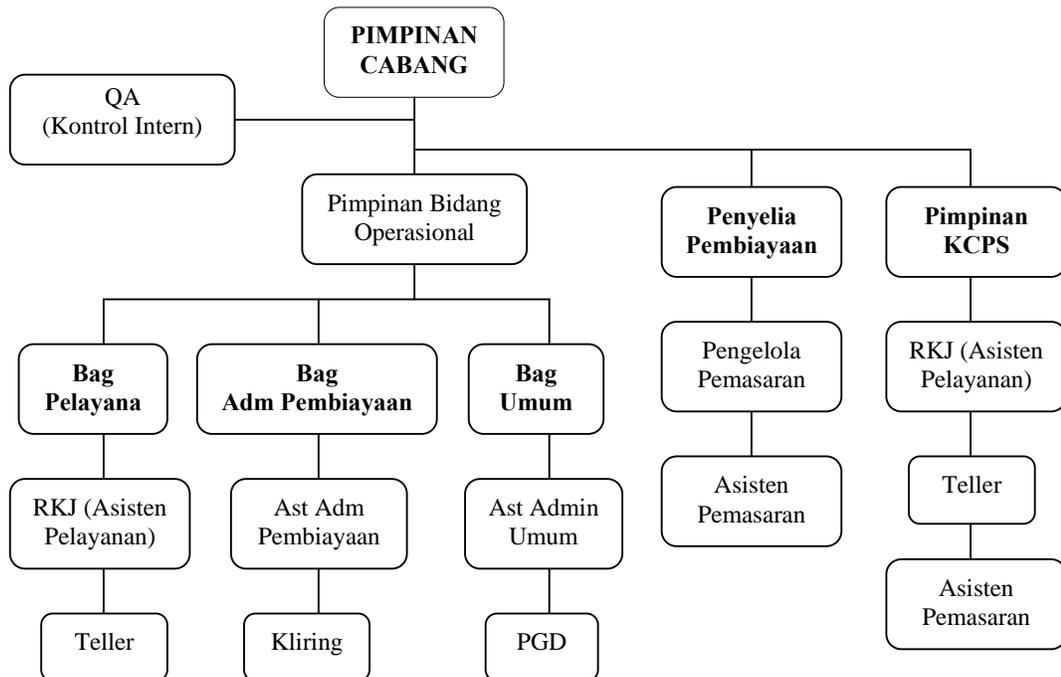
Tabel 4.2  
Budaya Kerja BNI "PRINSIP 46"

4 NILAI BUDAYA KERJA BNI	6 NILAI PERILAKU UTAMA INSAN BNI
<b>Profesionalisme</b> <i>(Professionalism)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Meningkatkan Kompetensi dan Memberikan Hasil Terbaik</li> </ul>
<b>Integritas</b> <i>(Integrity)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jujur, Tulus dan Ikhlas</li> <li>▪ Disiplin, Konsisten dan Bertanggungjawab</li> </ul>
<b>Orientasi Pelanggan</b> <i>(Customer Orientation)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memberikan Layanan Terbaik Melalui Kemitraan yang Sinergis</li> </ul>
<b>Perbaikan Tiada Henti</b> <i>(Continuous Improvement)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Senantiasa Melakukan Penyempurnaan</li> <li>▪ Kreatif dan Inovatif</li> </ul>

\*Sumber : <http://www.bni.co.id/Karir/BudayaKerja/tabid/297/Default.aspx>

#### 4. Struktur Organisasi BNI Cabang Syariah Malang

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang



\*sumber : Penyelia Bagian Umum

#### 5. Job Diskription Penyelia Unit-Unit Bagian Pada BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang

Berdasarkan uraian pada BAB III, salah satu yang peneliti gunakan dalam metode pengumpulan data adalah dengan wawancara tipe *open-ended* yang terfokus dimana peneliti hanya bertanya kepada informan/responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa di samping opini mereka mengenai peristiwa yang ada.

Informan kunci (*key informan*) yang akan diambil oleh peneliti adalah penyelia dari unit-unit bagian yang ada pada BNI Syariah

Kantor Cabang Syariah Malang. Pemilihan penyelia sebagai informan kunci didasarkan pada tanggung jawab yang ada pada penyelia. Dari 25 orang pegawai tetap dipegang oleh penyelia masing-masing bagian.

Sebagaimana dilihat dalam struktur organisasi BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang dapat diketahui bahwa penyelia unit-unit bagian mempunyai posisi yang sangat penting yang berperan langsung di bawah pimpinan bidang operasional, yaitu mengatur segala kegiatan tugas-tugas kantor. Penyelia merupakan pengatur dan penanggung jawab atas tugas-tugas di unit bagian tersebut dan juga bertanggung jawab atas tim bagian tersebut (asisten, teller, kliring, dan PGD). Untuk lebih memperjelas, maka akan diuraikan tugas-tugas (*job description*) dari masing-masing penyelia.

**a. Bagian Umum**

Posisi penyelia bagian umum ini diisi oleh Ibu Budhiarti Setyaningrum H, beliau telah mengabdikan kepada BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang selama 10 tahun. Adapun tugas-tugas penyelia bagian umum adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas segala urusan asset kantor
- 2) Mengurus tentang kepegawaian
- 3) Menjaga dan bertanggung jawab atas inventaris kantor
- 4) Membuat laporan-laporan, yang terdiri dari:
  - Laporan Pajak
  - Laporan Penyusutan

- Laporan Bank-Bank Umum (laporan BI)
- Laporan Form Monitoring
- Laporan Anggaran
- Laporan Absensi Tenaga Outsourcing
- Laporan Gaji
- Dan lain-lain

**b. Bagian Pelayanan**

Posisi penyelia bagian pelayanan ini diisi oleh Bapak Riswanto Soegeng, beliau telah mengabdikan kepada BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang selama 5 tahun. Adapun tugas-tugas penyelia bagian umum adalah sebagai berikut:

- 1) Menjaga kualitas layanan cabang
- 2) Menjaga pagu kas cabang
- 3) Menjaga prosentase *in service* ATM di posisi 98,20%
- 4) Menyelesaikan komplain nasabah
- 5) Membuat Laporan Analisa Transaksi yang Mencurigakan
- 6) Menjaga hubungan baik dengan BNI Konvensional dalam hal layanan Syariah Chanelling Outlet (SCO)
- 7) Pencapaian Zero Fraud

**c. Bagian Operasional**

Posisi penyelia bagian pelayanan ini diisi oleh Bapak Maryono, beliau telah mengabdikan kepada BNI Syariah Kantor

Cabang Syariah Malang selama 10 tahun. Adapun tugas-tugas penyelia bagian umum adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu bagian pembiayaan dalam hal administrasi
- 2) Menganalisis kelayakan penerimaan nasabah
- 3) Membuatkan lembar akad transaksi kepada nasabah
- 4) Membuat laporan-laporan ke Bank Indonesia

#### **4.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian**

Selain daripada pengumpulan data dengan cara wawancara dengan informan/responden kunci. Peneliti juga menggunakan metode pengamatan langsung, dimana peneliti mendapatkan kesempatan-kesempatan pengumpulan data yang lain selama waktu pengunjungan lapangan. Data tersebut adalah tata letak ruangan kantor, dan gambaran situasi lingkungan kerja para pegawai yang akan dipaparkan oleh peneliti selanjutnya.

##### **4.2.1. Tata Letak Ruang Kerja PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang**

Melihat dari struktur organisasi di atas, dapat dilihat bahwa pembagian unit bagian ada empat, yaitu bagian pelayanan, bagian administrasi pembiayaan, bagian umum, dan bagian pembiayaan. Itu berarti bahwa di kantor BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang mempunyai empat bagian kantor yang terpisah akan tetapi terhubung satu dengan yang lainnya.

Penempatan tata letak ruang kerja kantor BNI Syariah Kantor Cabang Syariah telah ditentukan oleh system BNI Syariah Pusat. Adapun penempatan tata letak ruang kerja kantor BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang akan dipaparkan secara lebih rinci oleh peneliti sebagai berikut:

#### 1. Bagian Pelayanan

Kantor paling depan daripada ruang kerja BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang adalah kantor untuk bagian pelayanan. Ruangan inilah yang menjadi tujuan utama daripada para nasabah untuk bertransaksi atau menyampaikan pertanyaan atau keluhan.

Menurut pengamatan peneliti ruangan tersebut terbagi atas dua bagian, yaitu bagian teller dan bagian customer service. Adapun yang berada pada teller ada dua pegawai, sedangkan pada posisi customer service ada tiga pegawai dan telah termasuk meja untuk penyelia bagian pelayanan.

Selain teller dan customer service ada petugas yang menjaga di pintu depan. Tugas dari penjaga tersebut adalah membukakan pintu jika ada nasabah yang ingin masuk, dan membantu segala perlengkapan bagian pelayanan.

Kertas aplikasi untuk bertransaksi ditempatkan setelah pintu masuk para nasabah, hal ini dimaksudkan agar nasabah dengan mudah dan cepat jika ingin menulis dan bertransaksi di teller.

Adapun meja untuk penyelia bagian operasional ada pada bagian ujung depan dari ruang pelayanan. Hal ini peneliti kira dimaksudkan untuk memudahkan penyelia memantau segala aktivitas pegawai-pegawai bagian pelayanan.

## 2. Bagian Pembiayaan

Ruangan dibelakang ruang bagian pelayanan adalah ruangan kerja untuk bagian pembiayaan. Didalam ruangan tersebut ada enam meja yang salah satunya adalah meja untuk penyelia pembiayaan.

Menurut pengamatan peneliti, lima meja lainnya tidak terpengaruh untuk siapa pegawai yang dimejanya, karena kadang pegawai tersebut di meja tersebut kadang di meja yang lain. Menurut peneliti hal ini sesuai dengan kebutuhan dari suatu tugas tertentu.

Ke enam meja dibentuk untuk saling berhadap-hadapan, hal ini menurut peneliti dimaksudkan agar sesama pegawai bagian pembiayaan dapat selalu berkomunikasi dengan baik.

## 3. Bagian Administrasi Pembiayaan

Kemudian melangkah lebih masuk lagi atau ruangan ke tiga dari depan ada ruang kerja yang menghubungkan antara bagian pelayanan dan pembiayaan dengan bagian umum, yaitu ruangan kerja bagi pegawai-pegawai bagian administrasi pembiayaan atau bagian operasional.

Tugas dari bagian operasional atau administrasi pembiayaan adalah mengatur segala operasional pembiayaan dan operasional

kantor, serta membuat laporan-laporan yang berkenaan dengan laporan BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang Secara Keseluruhan yang akan dilaporkan ke Bank Indonesia.

Dalam ruangan bagian administrasi pembiayaan atau operasional ada empat meja yang salah satu mejanya adalah untuk penyelia bagian operasional. Ruang bagian administrasi pembiayaan/operasional ini selain setelah ruang kerja bagian pembiayaan dari depan juga berada berhadapan dengan ruang kerja pimpinan. Menurut peneliti hal ini juga berarti bahwa pimpinan akan sering berhubungan dengan bagian operasional. Adapun rak-rak dokumentasi dan rekapitulasi sebagian besar berada pada ruang bagian administrasi pembiayaan/operasional

#### 4. Bagian Umum

Bagian paling belakang dari kantor BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang adalah ruang kerja bagian umum. Walaupun ruang kerjanya paling belakang akan tetapi ada pintu yang dibuat agar seseorang bisa langsung masuk ke ruang bagian umum tidak lewat bagian pelayanan akan tetapi melewati luar kantor.

Pintu ini mempunyai fungsi khusus, yaitu tempat keluarnya para pegawai-pegawai yang berada dalam kantor semua bagian jika mereka ingin ke mushalla. Disinilah letak keunikan yang ada, seandainya bagian pelayanan ingin lewat luar seharusnya juga bisa, akan tetapi mereka lebih memilih untuk melewati bagian pembiayaan

lalu bagian operasional kemudian keluar ke mushalla lewat bagian umum hanya untuk sekedar menyapa dan bersenda gurau sebentar dengan pegawai-pegawai lainnya. Sungguh suatu pemandangan kekeluargaan yang kental yang terdapat pada BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

Selain itu dikarenakan hubungan bagian umum bukan pada nasabah akan tetapi pada pihak-pihak lain, maka pintu ini juga diperuntukkan bagi pihak-pihak terkait jika berhubungan dengan bagian umum, jadi tidak perlu melawai bagian pelayanan hingga bagian umum.

Ruangan bagian umum terdapat empat meja yang salah satunya adalah untuk penyelia bagian umum dan salah satu lainnya untuk bagian *Quality Control Intern*. Selain itu terdapat *fax phone* yang digunakan untuk mengirim dan menerima pesan berupa dokumen dari atau untuk BNI pusat ataupun cabang. Instrument lainnya adalah terdapat rak untuk menyimpan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan bagian umum.

Selain itu juga terdapat sebuah televisi yang digunakan agar pegawai tidak terlalu stress dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sebuah televisi tersebut tidak menghambat dan mengurangi kinerja, justru cenderung jarang dilihat.

## 5. Lain-lain

Selain dari ruangan kantor yang terdapat pada BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang, terdapat ruangan dan bangunan lainnya. Ruangan tersebut adalah bagian toilet dan kantin. Sedangkan bangunan lainnya adalah mushalla.

Yang luar biasa adalah fungsi dari mushalla. Selain untuk tempat beribadah. Ternyata mushalla mempunyai peran lainnya yaitu tempat berkumpul dan bersantainya para pegawai jika telah mengerjakan tugas-tugas mereka. Peneliti melihat bahwa di tempat itulah mereka bisa terbebas dari segala kepenatan selama bekerja mengerjakan tugas-tugas kantor.

### **4.2.2. Situasi Lingkungan Kerja PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang**

Selain meneliti dengan metode wawancara, peneliti juga memperhatikan situasi lingkungan kerja para pegawai pada BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

Ada beberapa situasi yang menurut peneliti dapat dijadikan sebagai pendukung dari hasil wawancara dengan para informan kunci yang dalam hal ini adalah penyelia bagian pelayanan, operasional, dan umum. Situasi yang akan digambarkan peneliti di bawah ini merupakan pengamatan langsung dari peneliti sewaktu melakukan penelitian.

Situasi pertama yang menarik perhatian dari peneliti adalah budaya kekeluargaan diantara pegawai. Gambaran yang didapat peneliti adalah diantara pegawai tidak pernah mengganggu pegawai lainnya jika sedang bekerja, dan akan bercanda jika tidak sedang bekerja (shalat atau istirahat). Kemudian gambaran lainnya adalah mereka akan saling membantu jika ada teman kerjanya pada unit bagiannya yang kesulitan. Dan pegawai yang kesulitan tidak segan-segan untuk bertanya kepada yang lebih tahu, dan pegawai yang ditanya juga tidak segan-segan untuk memberikan jawaban atau solusi atas permasalahannya.

Para pegawai selalu mengedepankan persatuan, tidak terpecah-pecah antar unit bagian. Salah satu contohnya adalah mereka bekerja bukan bertujuan untuk mendapatkan prestasi bagi unit bagian mereka akan tetapi mereka lebih mengedepankan kesuksesan dan prestasi bagi seluruh bagian dalam arti kesuksesan BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang. Antar unit bagian akan selalu saling melengkapi, berhubungan dan berkonsultasi dalam bekerja. Karena mereka beranggapan kesuksesan mereka adalah kesuksesan bagi BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

Sewaktu Bapak Maryono ditanya "apakah ada prestasi khusus pada bagian operasional? Beliau menjawab dengan tegasnya, "tidak ada mas, kami bekerja mengutamakan satu kesatuan yaitu BNI Syariah Malang. Jadi kesuksesan satu bagian juga merupakan kesuksesan bagi bagian lainnya yang berarti seluruh BNI Syariah Malang". Hal serupa

juga ditegaskan oleh Ibu Budhiarti selaku penyelia bagian umum, beliau menyatakan bahwa penilaian kinerja bukan berdasarkan unit bagian akan tetapi seluruh BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

Yang lebih menarik perhatian dari peneliti adalah situasi lingkungan dalam hal ibadah. Sungguh mereka selalu mengedepankan ibadah mereka daripada pekerjaan mereka. Dalam hal ini peneliti telah melihat bahwa pada waktu shalat dzuhur dan ashar telah tiba maka mereka akan shalat bergantian, akan tetapi luar biasanya pasti mereka akan berjamaah walaupun dalam skala kecil dan mereka *masbuq*. Mereka lebih memilih shalat berjamaah daripada shalat sendirian jika ada orang (walaupun selain pegawai) yang akan atau masih shalat.

Hal yang luar biasanya lagi adalah mereka akan saling mengingatkan dalam hal ibadah. Jika ada salah satu pegawai yang tahu bahwa dia belum shalat maka akan langsung diingatkan, dan yang diingatkan akan langsung pergi shalat. Hal lainnya dalam ibadah adalah adanya pengajian rutin seminggu sekali. Jika ustadz pengisi pengajian telah datang dan masih ada pegawai yang bekerja maka ia akan langsung ditarik dan disuruh berhenti bekerja untuk mengikuti pengajian tersebut.

Bukan hanya lingkungan kekeluargaan diantara pegawai saja yang nampak, akan tetapi para pegawai juga memperhatikan nasabah-nasabah setia mereka. Sebagai contoh ada salah seorang istri dari nasabah BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang melahirkan, maka pimpinan dengan beberapa penyelia akan langsung menjenguk mereka

dengan membawa sebuah bingkisan dan kertas dengan ucapan selamat. Dari kegiatan seperti itulah maka secara tidak langsung maka akan menambah loyalitas nasabah terhadap PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang.

#### **4.2.3. Analisis Sikap Kerja Islam**

##### **1. Analisis Sikap Islami**

Sikap merupakan suatu hal yang abstrak. Sikap merupakan sesuatu yang tidak dapat dilihat manusia tetapi manusia tidak akan pernah lepas dari sikap atas dirinya sendiri. Sikap seseorang hanya bisa diukur dengan melihat tindakan yang dilakukan. Sebagai contoh, jika seseorang mempunyai tindakan atau perilaku yang jelek, maka secara sekilas orang lain dapat mengukur bahwa ia mempunyai sikap yang jelek, sebaliknya jika tindakan atau perilaku seseorang baik maka orang lain akan menilai bahwa ia mempunyai sikap yang baik.

Seperti yang diungkapkan Myers (1983) dalam Walgito (1991:106) bahwa ada kaitannya sikap dengan perilaku. Seseorang tidak dapat mengukur sikap secara langsung, maka yang diukur adalah sikap yang tampak. Sikap yang tampak inilah yang disebut perilaku.

Menurut peneliti sikap dan perilaku seperti dua sisi mata uang logam yang tidak dapat dipisahkan. Jika ia mempunyai sikap yang mencontoh sikap Rasulullah SAW maka ia pasti akan berperilaku Islami, begitu juga sebaliknya. Sedangkan jika ditinjau dari segi perilaku, jika ia

berperilaku baik maka dapat dikatakan bahwa ia mempunyai sikap yang baik, begitu juga sebaliknya.

Pada Bab II telah diuraikan beberapa pendapat tentang definisi sikap itu sendiri. Robbins (2003:93) menyatakan bahwa sikap adalah pernyataan evaluative, baik yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu”.

Sedangkan Daft (2003:259), memberikan definisi, sikap (*attitude*) adalah sebuah evaluasi – positif atau negative – yang pada awalnya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

Koentjaraningrat (1981) dalam Poerwopoespito (2000:23) menyatakan bahwa sikap adalah potensi pendorong yang ada dalam jiwa individu untuk bereaksi terhadap lingkungannya beserta segala hal yang ada dalam lingkungannya. Sedangkan Graham (1983) dalam Poerwopoespito (2000:24) mendefinisikan sikap (*attitude*) merupakan karakteristik individual yang berhubungan dengan tata cara seseorang bereaksi terhadap objek atau situasi tertentu

Melihat dari definisi di atas peneliti dapat mengambil satu kata kunci untuk dapat dijadikan sebagai landasan, yaitu sikap merupakan suatu bentuk pernyataan evaluatif. Pernyataan tersebut dapat berupa pernyataan baik atau buruk/positif atau negatif. Bentuk dari pernyataan tersebut adalah munculnya tindakan atas sikap yang ada. Sebagaimana

yang dinyatakan oleh Daft (2003:259) yang menyatakan bahwa sikap mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

Intinya adalah sikap seseorang akan terlihat pada perilaku atau tingkah laku seseorang. Karena sikap ini yang mendorong terjadinya suatu tindakan atau perilaku. Dalam hal ini menurut hemat peneliti, sikap dapat diartikan juga sebagai akhlak menurut pandangan para ahli ulama.

Akhlah sendiri mempunyai arti harfiah sebagai tabi'at, perangai, tingkah laku, atau kelakuan. Para sebagian imam ulama sependapat atas definisi akhlak itu sendiri. Seperti Ibn Miskawaih, ahli falsafah Islam yang terkenal, dan Imam Ghazali yang mengartikan bahwa akhlak itu sebagai keadaan jiwa yang mendorong ke arah melahirkan atau menampilkan perbuatan-perbuatan dengan senang tanpa pemikiran dan penelitian. (Al-Haqirah Ilallah, artikel, <http://noradila.tripod.com/skimatarbiyyahipij/id98.html>, diakses tanggal 12 Juni 2010)

Sedangkan menurut Muhammad bin Ali Asy-Syariif al-Jurjani mendefinisikan akhlak dalam bukunya, at-Ta'rifat sebagai berikut: "Akhlah adalah istilah bagi sesuatu sifat yang tertanam kuat dalam diri, yang darinya terlahir perbuatan-perbuatan dengan mudah dan ringan, tanpa perlu berfikir dan merenung.

Melihat dari definisi yang diutarakan oleh para ahli ulama, penulis dapat mengambil suatu implikasi bahwa akhlak manusia yang tertanam dalam diri seseorang akan melahirkan perbuatan atau tingkah

laku secara langsung. Menurut peneliti akhlak yang tertanam dalam jiwa merupakan suatu pernyataan evaluatif dari dirinya. Akhlak yang diutarakan oleh para ahli ulama maupun sikap yang diutarakan oleh para ahli konvensional mempunyai satu arti kesamaan yaitu sesuatu hal pada dirinya yang akan melahirkan sebuah perilaku atau tingkah laku.

Dari sisi pandangan Islam, menurut Prayitno (2005:379), akhlak Islam adalah akhlak yang berpandukan kepada Al-Qur'an. Islam mengajarkan hubungan Allah dengan manusia. Maknanya, akhlak adalah tingkah laku makhluk/manusia yang diridhai Khaliq.

Bentuk-bentuk hubungan akhlak adalah akhlak kepada Allah, kepada diri sendiri, dan kepada sesama manusia. Inti ajaran akhlak adalah melepaskan diri dari perbuatan-perbuatan yang rendah dan menghiasi diri dengan perbuatan yang utama.

Akhlak menempati posisi yang penting dalam Islam. Ia merupakan 'buah' pohon Islam yang berakarkan akidah, bercabang dan berdaun syariah. Pentingnya kedudukan akhlak, dapat dilihat dari sabda Rasulullah SAW, diantaranya adalah:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ ( رواه أحمد )

*"Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak"* (HR Ahmad)

أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا ( رواه الترمذی )

*"Mukmin yang paling sempurna imannya adalah orang yang paling baik akhlaknya"* (HR Tarmidzi)

Dan, akhlak Nabi Muhammad, yang diutus menyempurnakan akhlak manusia itu disebut akhlak yang Islami, karena bersumber dari wahyu Allah yang kini terdapat dari Al-Qur'an yang menjadi sumber utama agama dan ajaran Islam.

Itu menandakan bahwa jika seseorang mencontoh akhlak Nabi Muhammad maka ia pun akan berakhlak yang Islami. Adapun akhlak Rasulullah adalah seluruh isi Al-Qur'an sebagaimana yang diriwayatkan oleh Siti Aisyah salah satu istri Rasulullah yang banyak sekali meriwayatkan sunnah Rasul, "akhlak Nabi Muhammad adalah (seluruh) isi Al-Qur'an". Dan di dalam Al-Qur'an pun Rasulullah dipuji oleh Allah dengan Firman-Nya:



*“ Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.”*

Jika akhlak yang berasaskan kepada Al-Qur'an dan Hadist merupakan akhlak Islami. Begitu pula dengan sikap, jika sikap seseorang berasaskan atau merujuk atas apa yang terdapat pada Al-Qur'an dan Hadist maka dapat dikatakan bahwa itu adalah sikap Islami.

Pernyataan evaluatif (sikap) yang ada merupakan hasil atas perasaan seseorang mengenai sesuatu. Dalam hal ini sikap sendiri merupakan sesuatu yang dipelajari dan diorganisir menurut pengalaman seseorang yang menyebabkan timbulnya tindakan-tindakan khusus. Hal ini diungkapkan oleh Winardi (2007:211) yang menjelaskan bahwa sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan

diorganisasi menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.

Pengalaman atau perasaan seseorang mengenai sesuatu tersebut dapat menjadikan sikap seseorang baik atau buruk, positif atau negatif. Dari penjelasan struktur sikap manusia ada komponen pertama yaitu komponen kognitif. Komponen ini merupakan segmen keyakinan atau pendapat dari suatu sikap. Menurut Daft (2003:260), menyatakan bahwa komponen kognitif dari sebuah sikap meliputi kepercayaan, seperti pengetahuan akan tanggung jawab yang menyertai pekerjaan dan opini-opini mengenai kemampuan personel. Contoh dari elemen kognitif adalah pikiran sadar bahwa "saya mencintai pekerjaan ini".

Akan tetapi apakah hanya sebatas pikiran sadar saja yang dapat menghubungkan antara komponen kognisi dengan pekerjaan. Manusia diberikan rahmat oleh Allah berupa akal dan qolbu, yang mana akal dan qalbu ini sangat berkaitan erat untuk menyeimbangkan tindakan-tindakan yang baik dari manusia. Adapun pengganggu utama dari keduanya adalah *an-nafs* (hawa nafsu) yang seringkali mencemari dengan perbuatan-perbuatan yang jelek.

Menurut Baharuddin (2004:260) konsep dasar dari komponen kognitif ini adalah berkenaan dengan Iman. Iman kepada Allah yang Maha Suci dan Maha Tinggi memadukan pengetahuan individu tentang dirinya dan lingkungannya kedalam suatu pengetahuan yang terpadu dan

integral. Jadi "Iman" mengatasi hubungan dimensional dengan memasukkan konsep-konsep mengenai hal-hal di luar alam dunia. Pengetahuan imani adalah pengetahuan berdasarkan kepastian dan disadari. Pengetahuan iman seperti inilah yang menjadi dimensi kognitif dalam fungsi psikis manusia dalam perbuatannya.

Dengan demikian, struktur dasar dari sikap agar suatu sikap dapat dikatakan sikap Islami adalah dengan beriman (keyakinan yang kuat) kepada Allah dan mengikuti sunah Rasul. Maka dengan sendirinya akan melahirkan perbuatan-perbuatan alam bawah sadar -seperti yang dinyatakan Imam al-Ghazali- yang akan mencerminkan perilaku Islami.

Struktur selanjutnya dari sikap adalah komponen afektif. Komponen ini merupakan suatu bentuk perasaan emosional atas keyakinan-keyakinan yang dimiliki pada komponen kognitif. Menurut Robbins (2003:93) menyatakan bahwa komponen afektif dari sikap adalah segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap.

Adapun Daft (2003:260) lebih menjelaskan lebih rinci mengenai komponen afektif. Menurut Daft (2003:260), komponen afektif adalah emosi atau perasaan seseorang mengenai objek dari sikap, seperti menikmati atau membenci suatu pekerjaan. Ketika orang-orang memiliki perasaan kuat terhadap sesuatu, komponen afektif akan mendorong mereka untuk bertindak. Sebagai contoh, jika seorang merasakan semangat yang besar terhadap sebuah ide baru, karyawan tersebut akan bersedia menempuh jalan yang panjang untuk menerapkannya.

Demikian juga seorang karyawan yang sangat marah karena diminta untuk bekerja lembur pada hari ulang tahunnya dapat bertindak berdasarkan kemarahannya.

Menurut hemat penulis, dari beberapa definisi di atas ataupun yang telah dijelaskan pada Bab II, adalah komponen afektif merupakan suatu perasaan emosional diri seseorang yang diungkapkan atau tidak sebelum adanya suatu tindakan tertentu.

Pada aspek ini, Baharuddin (2004:266) menjelaskan bahwa fungsi afektif manusia terbagi menjadi tiga, yaitu afektif *ruhaniyah*, afektif *nafsiah*, dan afektif *jismiah*. Menurutnya, afektif *ruhaniyah* merupakan fungsi penentuan sikap atas dasar pertimbangan keyakinan spiritual dan keyakinan agama. Dalam hal ini pertimbangan-pertimbangan spiritual dan keyakinan agama adalah ada pada pertimbangan atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan dalam ajaran Islam. Dalam hal ini adalah Ihsan.

Fungsi dari ihsan adalah mengatasi dan memadukan keseimbangan batin dengan keseimbangan Yang Maha Batin, yaitu Allah. Hal ini dicapai dengan cara merasakan kehadiran Allah dalam setiap tingkah laku dalam kehidupan. Sebagaimana hadist dari Umar bin Khattab, yang telah dijelaskan oleh Rasulullah mengenai ihsan.

الإِحْسَانُ قَالَ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ

(رواه مسلم)

“...*ihsan adalah mengabdikan kepada Allah, seolah-olah kamu melihat-Nya, jika kamu tidak melihatnya, sesungguhnya Dia pasti melihat kamu*”  
(HR Muslim)

Berdasarkan hadist tersebut ada dua jenis tingkatan ihsan, yaitu pertama, ihsan dalam arti bertingkah laku seakan-akan di hadapan Allah, dan kedua, bertingkah laku seakan-akan diawasi Allah. Kedua tingkatan tersebut, pada hakikatnya adalah melibatkan kehadiran Allah dalam kehidupan manusia. Perasaan seperti ini merupakan dimensi afeksi spiritual agamis.

Selain afektif *ruhaniyah*, ada pula afektif *nafsiah*. Menurut peneliti melihat dari yang dipaparkan oleh Baharuddin (2004:268), afektif *nafsiah* merupakan suatu kondisi emosional yang berurusan dengan jiwa dari seseorang. Dalam hal ini adalah akal pikiran, hati, dan naluri dari diri manusia itu sendiri. Tiga aspek di atas merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan untuk pembentukan emosional seseorang.

Akal pikiran akan selalu menentukan sikap atas pertimbangan sesuatu secara rasional dan logis, sehingga akan dianggap bahwa itu adalah benar. Hati sebagai tempat dari munculnya segala perasaan dan perbuatan merupakan inti dari penentuan sikap itu sendiri. Sahabat Umar ra berkata, ada satu bagian yang mana jika bagian itu rusak maka akan rusaklah orang tersebut, dan jika bagian itu baik maka akan baik pula orang tersebut, dan bagian itu adalah hati seseorang.

Dengan akal seseorang memikirkan akan tetapi akan selalu terpengaruhi oleh hati. Sebagai contoh, hasil pemikiran seseorang tersebut baik akan tetapi jika hatinya sudah jelek, maka pemikiran seseorang tersebut akan menjadi perilaku yang jelek. Misalnya, ada orang yang mempunyai keinginan jika mempunyai laba besar maka ia ingin memberikan sebagian uangnya kepada yayasan yatim piatu, pemikiran orang tersebut sudah benar, akan tetapi jika hatinya berkata bahwa itu adalah semata-mata untuk mencari pujian atas orang lain maka perilaku tersebut dicap jelek di mata tuhan.

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa komponen afektif merupakan perasaan emosional yang dilandasi dari komponen kognitif. Struktur dasar dari sikap adalah beriman. Maka dengan beriman seseorang akan menciptakan emosional yang selalu mengingat Allah.

Dengan adanya keyakinan Iman kepada Allah SWT dan mempunyai sifat emosional yang tercermin atas Islam, maka akan melahirkan perilaku atau sebuah tindakan, yang dalam arti lain adalah 'amalan. Komponen selanjutnya adalah komponen 'amalan.

Fungsi 'amalan adalah tampilan daya-daya psikis dalam bentuk tingkah laku. Dengan kalimat lain, dapat dikatakan bahwa 'amalan adalah bentuk empirik dari daya-daya psikis manusia. Sejalan dengan aspek dan dimensi psikis manusia, maka dapat dikemukakan bahwa fungsi 'amalan adalah upaya menampilkan masing-masing daya pada

aspek dan dimensi psikis manusia tersebut dalam bentuk tingkah laku nyata. (Baharuddin, 2004:269)

Fungsi 'amalan yang dikemukakan oleh Baharuddin, sama halnya dengan komponen konatif yang diterangkan oleh beberapa ahli manajemen. Robbins mengemukakan bahwa komponen konatif dari sikap adalah suatu maksud untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. (Robbins, 2003:93)

Untuk dapat mengetahui dan menilai suatu objek diperlukan suatu pendekatan khusus untuk dapat mengetahuinya. Dalam psikologi Islam ada dua daya yang dapat mengarahkan manusia untuk berperilaku, yaitu daya batin yang mengarahkan kehidupan individu dan daya lahir yang melingkupi individu dan mendukung kehidupannya bertemu pada gerakan perbuatan atau yang disebut dengan 'amalan.

Oleh karena itu, tidak ada artinya pengetahuan Imani (fungsi kognitif) dan perasaan insani (fungsi afektif), jika tidak diwujudkan dalam bentuk perbuatan atau 'amalan dengan sikap Islami. Perbuatan Islami ini diawali dengan perbuatan yang paling imani berupa mengucapkan kesaksian akan ke-Esa-an Allah dan kerasulan Muhammad.

Kegiatan Islami ini yang memadukan dan mengatasi pilihan-pilihan bebas nurani di alam batin dan keharusan-keharusan jasadi yang mengikuti hukum-hukum material (*sunnatullah*) alam lahir dengan suatu

keharusan yang bersifat lahir-batin untuk mengikuti hukum-hukum ilahi yang mengatasi alam lahir dan batin.

Oleh karena itu komponen ini menurut Azwar (1995:28) meliputi bentuk perilaku yang tidak hanya dapat dilihat secara langsung saja, akan tetapi meliputi pula bentuk-bentuk perilaku yang serupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan seseorang.

Perilaku dengan karakteristik di atas merupakan perilaku yang dapat dipandang sebagai aspek 'amalan'. Karena tingkah laku yang demikian didahului oleh suatu motivasi yang benar sesuai dengan tuntutan kognisi, afeksi, dan kemauan yang disadari. Dengan kata lain, inilah perilaku yang didasari oleh Iman, Ihsan, Islam, dan niat. Jelasnya, tingkah laku yang demikian yang disebut dengan 'amalan'.

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa sikap seseorang akan dipengaruhi pertama kali oleh komponen kognisi atau pengetahuan Imani kemudian akan mempengaruhi komponen afeksi atau perasaan insani, kemudian setelah ditimbang dan dinilai maka akan memunculkan tindakan atau perkataan (konasi/'amalan).

Kesimpulan yang dapat diambil peneliti tentang sikap yang Islami adalah suatu pernyataan evaluatif atau perasaan yang tertanam dalam jiwa yang didasari oleh pengetahuan Imani (kognitif), perasaan Insani (afektif), dan bersandarkan atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam untuk melakukan suatu pekerjaan.

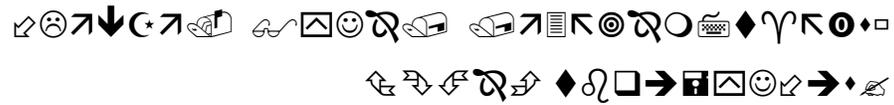
## 2. Analisis Konsep Kerja Dalam Islam

Hampir disetiap sudut kehidupan, kita dapat menyaksikan begitu banyak orang yang bekerja. Dari yang mencari barang-barang bekas di tong sampah, tukang becak yang tiada lelah mengayuh mengantarkan penumpangnya sampai ke tujuan, karyawan yang berangkat pagi pulang sore atau malam, sampai dengan para eksekutif bekerja dengan fikirannya untuk mempertahankan atau mengembangkan perusahaannya.

Semuanya itu tidak lain hanyalah sebuah bentuk aktivitas dimana fisik dan fikiran dicurahkan demi mengejar suatu tujuan atau impian, ada suatu usaha (ikhtiyar) yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktivitasnya tersebut mempunyai arti melalui bekerja.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan atau tujuan yang harus dipenuhi. Pendapat dari Gilmer (1971) dalam As'ad (2004:47) menyatakan bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Jadi pada hakikatnya, orang bekerja bukan hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya saja, melainkan bertujuan juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.





105. 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. (QS At-Taubah : 105)

Allah secara tegas telah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja, dengan kata lain bekerja adalah sebuah kewajiban bagi seorang muslim yang ingin mendapatkan rezeki dari Allah SWT. Perintah Allah ini termaktub dalam firman-Nya dalam surat Al-Jum'ah ayat 10,



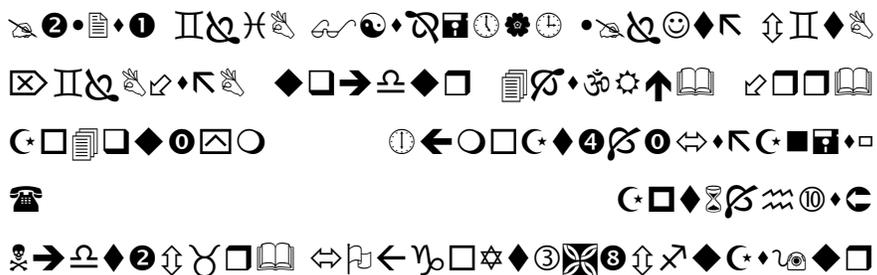
10. Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan suatu "ibadah" yang harus dilaksanakan sebagai bukti pengabdian dan rasa syukurnya kepada Allah SWT yang telah menyediakan alam semesta untuk dikelola dengan baik dan diambil dari alam tersebut rezeki yang

berlimpah. Alam yang ada di bumi telah disediakan untuk umat manusia untuk diambil rezekinya. Rezeki itu dapat berupa ilmu, tanah yang dapat menumbuhkan segala macam tumbuhan dan langit yang terbentang untuk menaungi manusia ketika bekerja.

Sebagaimana ibadah yang hukumnya wajib bagi umat manusia, karena sesungguhnya Allah menciptakan manusia dan jin hanya untuk beribadah kepada Allah. Dengan menyatakan bahwa bekerja adalah ibadah, maka bekerja itu sendiri juga wajib hukumnya bagi umat manusia dan umat Muslim khususnya.

Islam menganjurkan kepada umat muslim untuk senantiasa bekerja. Pekerjaan manusia adalah tugas rasio (akal) dan fisik, jika manusia tidak bekerja maka ia tidak bisa memenuhi tugas hidupnya. Setiap manusia menginginkan kehidupan yang berkecukupan agar dapat melangsungkan hidup dan terus beribadah kepada Allah SWT. Kehidupan yang baik dan sejahtera menjadi tujuan utama manusia dalam bekerja. Lantas sekarang bagaimana caranya mewujudkan kehidupan yang baik dan sejahtera? Dalam Al-Qur'an telah disebutkan bahwa agar memperoleh kehidupan yang baik dan sejahtera, senantiasa manusia mempunyai iman dan beramal saleh.





97. *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan. (An-Nahl : 97)*

Iman secara etimologis berasal dari kata *aamana* - *yu'minu* berarti *tasdiq* yaitu membenarkan mempercayai. Dan menurut terminologi Iman ialah Membenarkan dengan hati, diucapkan dengan lisan, dan dibuktikan dengan amal perbuatan dengan menambah ketaatan dan mengurangi maksiat.” (Kulliyatul Mu’allimial Islamiyah Gontor Ponorogo, 1422 H:3)

Imam Ahmad bin Hanbal mendefinisikannya dengan “Qaulun wa amalun wa niyyatun wa tamassukun bis Sunnah”. Yakni Ucapan diiringi dengan ketulusan niat dan dilandasi dengan berpegang teguh kepada Sunnah.

Membenarkan dengan hati adalah bahwa jika melakukan sesuatu sesuai dengan niat untuk melakukan sesuatu. Niat yang ada dalam hati memberikan dampak pada apa yang akan kita kerjakan nantinya. Jika niat itu baik maka hasilnya akan baik pula akan tetapi jika niat itu jelek maka jeleklah hasil yang akan diperoleh. Seseorang akan mendapatkan hasil atas apa yang dia niatkan sebelumnya

٦١٩٥ حدثنا قتيبة بن سعيد حدثنا عبد الوهاب قال سمعت يحيى بن سعيد يقول أخبرني محمد بن إبراهيم أنه سمع علقمة بن وقاص الليثي يقول سمعت عمر بن الخطاب رضي الله عنه يقول سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول إنما الأعمال بالنية وإنما لامرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى

*”Sesungguhnya semua pekerjaan itu dengan niat, dan sesungguhnya baginya apa yang ia niatkan, barang siapa yang hijrahnya (jihad) kepada Allah dan Rasul-Nya maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa hijrahnya kepada (urusan) duniawi atau istri yang (akan) dinikahi maka hijrahnya hanya kepada apa yang ia hijrahkan kepadanya” (HR Bukhori)*

Ucapan dan perbuatan inilah yang akan melandasi seseorang dalam melakukan amal saleh. Menurut Mursi (1985:kata pengantar penulis), pada dasarnya keimanan bukan sekedar pemikiran, kekhusyuan dan ketundukan, rasa takut dan jera, harapan dan keinginan saja, melainkan harus dilandasi pula dengan ketulusan dan keikhlasan, tingkah laku yang sungguh-sungguh (teguh).

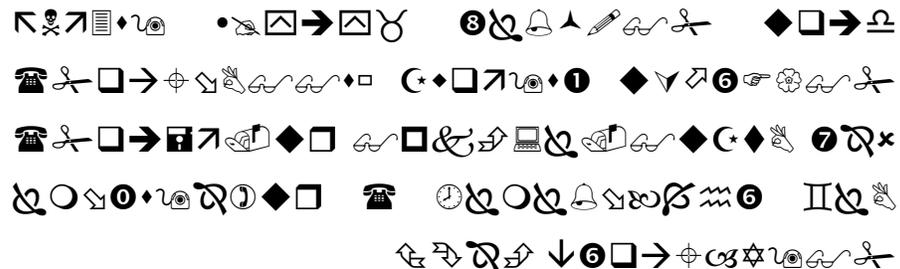
Dengan kata lain, Tasmara (2002:3) mengatakan bahwa tidaklah beriman atau setidaknya tidaklah sempurna iman seseorang yang hanya meyakini di dalam hati dan mengucap di dalam kata, tetapi hampa dalam perbuatan. Pandai membuat pernyataan, tetapi bodoh mewujudkannya dalam kenyataan.

”Amal saleh” dapat diartikan sebagai pekerjaan yang baik. Pekerjaan yang tidak hanya memberikan manfaat bagi dirinya dan keluarganya, akan tetapi juga memberikan manfaat kepada orang lain.

Konsep kerja amal saleh ini selalu di gabungkan dengan kata Iman. Iman dan amal saleh tidak dapat dipisahkan, yang artinya jika suatu *amal* tidak disertai Iman maka pekerjaan tersebut tidak dapat dikatakan *amal saleh*.

Bukan hanya amal saleh yang menjadikan bekerja mempunyai nilai ibadah, akan tetapi juga dengan bersyukur atas nikmat Allah yang diberikan kepada manusia dan selalu bertawakkal setelah melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh.

Kesempatan yang disyukuri tersebut dapat dibuktikan dengan mengelola alam yang telah disediakan Allah kepada manusia. Dengan alam tersebut manusia dalam rezeki dari "...apa yang diusahakan oleh tangan mereka". Rezeki Allah ada dimana-mana, dan tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi membutuhkan usaha untuk mendapatkannya. Besar-kecilnya rezeki yang akan didapatkan tergantung dari usaha seseorang untuk mencari sebagian dari rezeki Allah SWT.



15. *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*

(Al-Mulk : 15)

Proses akhir dari bekerja bukanlah bertawakkal, justru bertawakkal adalah salah satu dari proses bekerjanya manusia setelah melakukan aktivitasnya untuk mensyukuri nikmat Allah yang telah diberikan kepada manusia. Proses berkerja dimulai dengan berikhtiyar sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah lalu bertawakkal untuk mendapatkan pertolongan dengan mengevaluasi seluruh pekerjaan lalu berdoa. Setelah berdoa dan mendapatkan hasilnya, maka itu adalah sebagai rezeki yang harus disyukuri.

Menurut Mursi (1985:34), bertawakkal kepada Allah SWT berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan cara-cara yang benar dan tepat dalam melakukan pekerjaan. Proses kerja dimulai dengan bertawakkal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya untuk memperoleh pertolongan. Jadi, bertawakkal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya dipadukan dengan tujuan, perencanaan, dan pelaksanaan kerja.

Syarat pokok agar setiap aktivitas kita bernilai ibadah ada dua, yaitu sebagai berikut:

*Pertama*, Ikhlas, yakni mempunyai motivasi yang benar, yaitu untuk berbuat hal yang baik yang berguna bagi kehidupan dan dibenarkan oleh agama. Dengan proyeksi atau tujuan akhir meraih mardhatillah (Al-Baqarah:207 dan 265).

*Kedua*, shawab (benar), yaitu sepenuhnya sesuai dengan tuntunan yang diajarkan oleh agama melalui Rasulullah saw untuk pekerjaan

ubudiyah (ibadah khusus), dan tidak bertentangan dengan suatu ketentuan agama dalam hal muamalat (ibadah umum). Ketentuan ini sesuai dengan pesan Al-Qur'an (Ali Imran: 31, Al-Hasyr:10).

Dari pembahasan di atas peneliti dapat menarik suatu indikator yang dapat menggambarkan secara sederhana bahwa kerja mempunyai nilai-nilai Islami. Kerja menurut Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar Iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.

### **3. Sikap Dan Kaitannya Terhadap Pekerjaan Menurut Ahli Manajemen**

Keterkaitan sikap terhadap dunia kerja merupakan suatu hal yang tidak dipisahkan. Seseorang bisa saja memiliki ribuan sikap, akan teori perilaku organisasi yang diungkapkan oleh Robbins (2007:99) memfokuskan perhatiannya pada jumlah yang sangat terbatas mengenai sikap yang berkaitan dengan kerja. Sikap kerja berisikan komponen-komponen sikap yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Singkatnya sikap kerja merupakan bentuk evaluasi positif atau negative yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Berikut ini akan dibahas oleh peneliti mengenai keterkaitan ketiga komponen dari sikap, yaitu komponen kognitif, afektif, dan konatif (perilaku), dengan dunia kerja pada suatu organisasi.

Komponen pertama yang diutarakan oleh para ahli manajemen dan psikologi seperti Robbins (2007:93), Daft (2003:260), Azwar (1995:24) adalah komponen kognitif. Ringkasnya bahwa komponen kognitif ini merupakan bentuk suatu pendapat evaluatif atas sesuatu. Pendapat tersebut dapat bersifat positif atau negatif tergantung dari keyakinan seseorang akan suatu makna hidup. Contohnya adalah jika ada dua orang pegawai, pegawai A dan pegawai B, yang mana menempati posisi jabatan yang sama, akan tetapi pengawas memberi penilaian yang lebih kepada pegawai B dibandingkan pegawai A, padahal menurut pengetahuan dan keyakinan dia bahwa pegawai B suka bermalas-malasan dalam bekerja, sehingga pegawai A membuat suatu pernyataan “pengawas saya tidak adil”. Ini merupakan stimulus dari adanya suatu keadaan yang menyebabkan seseorang berpendapat.

Komponen kognitif ini merupakan keterkaitan dengan komponen afektif, dimana komponen afektif merupakan komponen perasaan jiwa yang dirasakan atas sesuatu. Oleh karena itu, menurut hemat peneliti, komponen kognitif dan afektif merupakan komponen terpenting akan terbentuknya sikap. Setelah adanya bentuk kesadaran (pernyataan), dan perasaan, maka seseorang akan mengambil sebuah keputusan berupa tindakan atau perilaku. Atau dalam arti lain tindakan atau perilaku tersebut merupakan komponen konatif dari sikap.

Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi menghubungkan sikap kerja dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja,

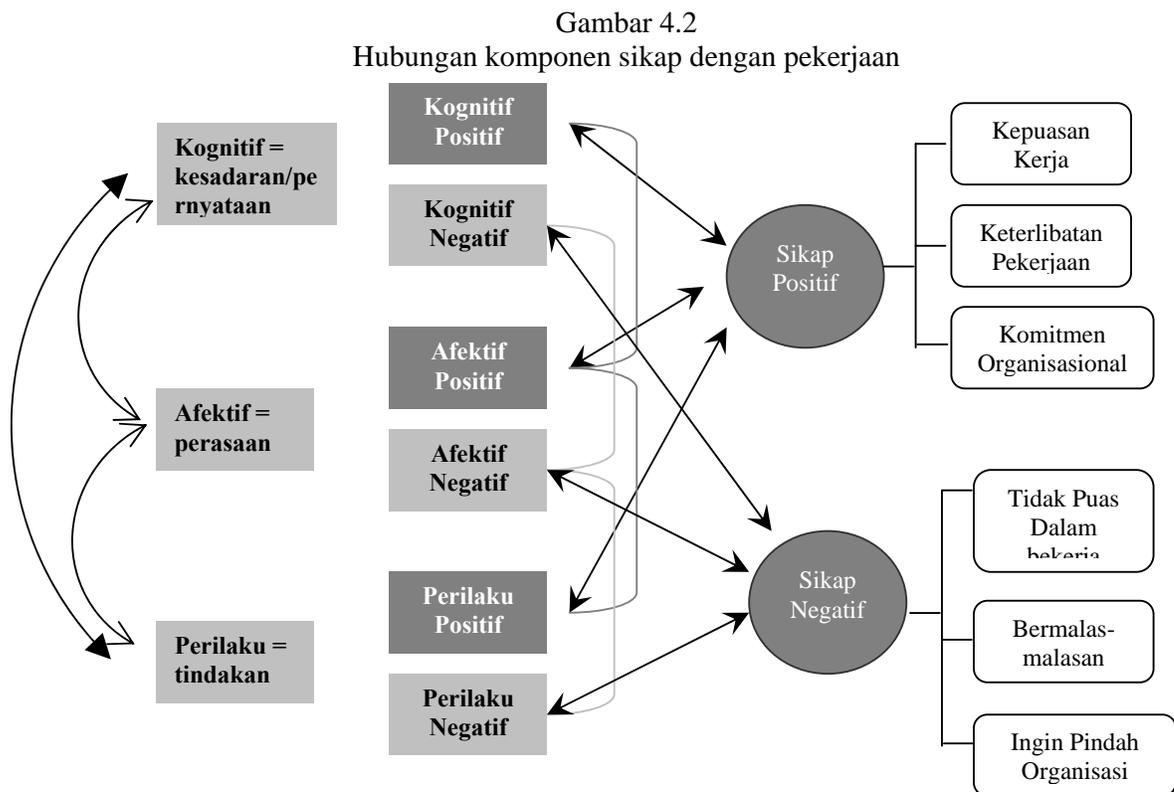
dan komitmen organisasional. Hubungan antara ketiganya sangatlah jelas. Istilah kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robbins, 2007:99)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan jiwa yang masih dalam bentuk yang abstrak. Dalam arti lain kepuasan adalah satu bentuk perasaan positif, senang, atau kecocokan seseorang atas apa yang telah dinilainya berdasarkan apa yang telah dilihat dan dialaminya. Dalam hal ini komponen kognitif dan afektif berperan penting dalam penentuan kepuasan kerja. Kesadaran (kognitif) positif akan berkaitan dengan perasaan (afektif) yang positif pula, hal ini menandakan bahwa ia memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja, begitu juga sebaliknya.

Wujud dari kepuasan kerja itu sendiri adalah sebuah bentuk tindakan atau perilaku individu terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasinya. Wujud tindakan tersebut adalah keterlibatan dalam pekerjaan dan komitmen organisasi. Keterlibatan kerja mengukur sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

Sedangkan komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang akan memihak organisasi tertentu dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Robbins, 2007:100)

Menurut hemat penulis keterlibatan kerja dan komitmen merupakan suatu bentuk dari komponen konatif seseorang, karena mereka merasakan kepuasan kerja dalam organisasi tersebut. Untuk lebih menyederhanakan peneliti menyediakan ringkasan dalam bentuk gambar di bawah ini.



#### 4. Sikap Kerja Islami

Dalam bekerja seorang karyawan seharusnya mengerti bagaimana ia harus bersikap terhadap pekerjaan mereka masing-masing. Suatu kegiatan bahkan tiap aktivitas yang dimiliki oleh seseorang pasti akan menimbulkan sikap yang berbeda-beda. Dalam hal ini esensi dari

akhlak yang berbicara, karena akhlak lah yang menentukan bagaimana seseorang tersebut berperilaku terhadap suatu aktivitas.

Sikap kerja seorang karyawan adalah akhlak dari individu itu sendiri dalam bekerja. Akhlak yang timbul dari jiwa masing-masing individu yang melahirkan suatu perbuatan-perbuatan untuk pekerjaannya. Al-qur'an dan Hadist telah banyak memberikan aturan bagaimana seharusnya seseorang bersikap dalam bekerja.

Al-Qur'an dan Sunah Rasulullah merupakan pedoman bagi umat Muslim yang didalamnya terdapat prinsip dan aturan-aturan mengenai kehidupan seluruh ciptaan-Nya. Pada dasarnya kehidupan ada dua yaitu kehidupan duniawi dan kehidupan ukhrawi. Umat Muslim diperintahkan tidak hanya untuk mencari pahala untuk kehidupan ukhrawi akan tetapi harus diimbangi dengan pemenuhan aspek-aspek kehidupan duniawi.

Kehidupan duniawi inilah yang merupakan jalan sebagai hasil imbalan berupa pahala dari Sang Pencipta. Salah satu aspek yang dapat bernilai ibadah adalah bekerja. Allah dengan tegas telah memerintahkan umat manusia untuk bekerja sebagaimana dalam firman-Nya dalam surat At-Taubah ayat 10 "bekerjalah kamu.....". Agar suatu pekerjaan dapat bernilai ibadah haruslah dilandasi dengan memegang teguh prinsip dan aturan-aturan dalam ajaran Islam.

Selain itu diperlukan juga hubungan antara manusia dengan Sang Khalik. Hubungan tersebut berupa akhlak kepada Allah SWT. Selain akhlak yang bersifat horizontal juga harus diimbangi dengan yang

bersifat vertikal, yaitu akhlak kepada diri sendiri dan sesama makhluk. Dalam kaitannya dengan bekerja, akhlak kepada diri sendirilah yang memerankan peran penting dalam penentuan akhlak itu sendiri.

Berdasarkan dari berbagai literatur, menurut hemat peneliti akhlak itu sendiri sama artinya dengan sikap. Sesuai dengan komponen-komponen pembentukan sikap yang telah dijelaskan sebelumnya sikap Islami adalah suatu pernyataan evaluatif atau perasaan yang tertanam dalam jiwa yang didasari oleh pengetahuan Imani, perasaan Insani, dan bersandarkan atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam untuk melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan dalam pembahasan kerja pada bab sebelumnya telah ditemukan definisi dari kerja menurut Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Dengan memegang prinsip yang ada pada sikap Islami yang telah dibahas pada bab II maka diharapkan adanya suatu kesinambungan antara bekerja secara islami dengan sikap yang islami. Secara ringkas dapat penulis gambarkan sebagai berikut:

Dengan menghubungkan antara sikap Islami dengan kerja yang mengandung nilai-nilai Islami, maka peneliti menemukan konsep sikap kerja Islami yang sepatutnya dimiliki oleh pegawai/karyawan Muslim agar kerja yang dilakukan lebih bermakna dan diridhai oleh Allah SWT.

Menurut peneliti Sikap Kerja Islami berdasarkan pembahasan di atas adalah suatu keadaan jiwa atau pernyataan evaluatif yang didasari oleh Iman kepada Allah dan RasulNya, spiritual ibadah/agama, dan akal pikiran dan hati yang menghasilkan tindakan/aktivitas untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dunia maupun akhirat dengan selalu memegang prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam demi mendapatkan ridha Allah SWT.

Berikut ini akan dipaparkan secara singkat oleh peneliti mengenai sikap-sikap kerja Islami.

**a. Niat bekerja untuk ibadah**

Pertama kali yang harus didahulukan dari semua kegiatan adalah berniat. Niat ini akan menentukan hasil apa yang akan diperoleh bagi manusia, jika niatnya untuk kehidupan dunia dan akhirat maka dapatlah ia, akan tetapi jika niatnya hanya untuk kehidupan dunia maka ”tabungan” untuk kehidupan akhirat tidak didupakannya.

Pembahasan mengenai pandangan Islam tentang kerja ini dapat dimulai dengan memahami sedalam–dalamnya sabda Nabi Saw yang amat terkenal bahwa nilai setiap bentuk kerja itu tergantung kepada niat-niat yang dipunyai pelakunya. Jika tujuannya tinggi (seperti tujuan mencapai *Ridho Alloh Swt*) maka ia pun akan mendapatkan nilai kerja yang tinggi, dan jika tujuannya rendah

(misalnya, hanya bertujuan memperoleh simpati sesama manusia belaka), maka setingkat tujuan itu pulalah nilai kerjanya tersebut.

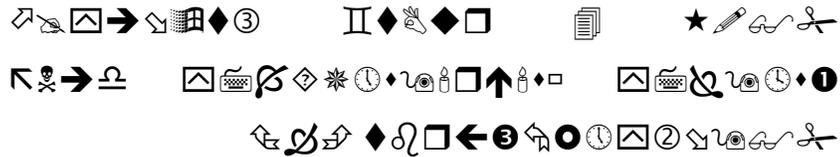
*“Sesungguhnya nilai segala pekerjaan itu adalah sesuai dengan niat yang ada, dan setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan”* (HR. Muslim).

Dalam sabda Nabi Saw ini tersimpan isyarat bahwa seorang muslim dalam melakukan suatu kerja harus dengan niat hanya untuk memperoleh Ridho Allah Swt dan Rasul-Nya.

Ketika hendak memasuki dunia kerja, seorang karyawan haruslah melakukan niat-niat yang baik terlebih dahulu. Mencari rejeki yang halal adalah wajib bagi setiap insan muslim. Untuk itu, niat di dalam hati bahwa tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan rejeki halal yang dapat menunjang kehidupan agama, menjaga martabat serta keluarga agar tidak meminta-minta kepada orang lain juga untuk menghindarkan diri dari sikap ingin memiliki hak-hak orang lain.

Selain niat untuk hal-hal yang di atas, maka perlu juga untuk berniat agar mendapatkan pahala di akhirat, dengan tidak melupakan urusan akhirat, seperti shalat lima waktu dan lain-lain yang bersifat ibadah. Allah Swt mengingatkan dalam surat Al-Munafiqun ayat 9:





9. *“Hai orang-orang beriman, janganlah hartamu dan anak-anakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. barangsiapa yang berbuat demikian Maka mereka Itulah orang-orang yang merugi.”*

#### **b. Sikap Ikhlas Dalam Bekerja**

Islam menuntut keikhlasan dalam bekerja sebab ia merupakan bagian dari ‘ubudiyah kepada Allah Ta’ala. Bukan banyak atau sedikit hasil yang diperoleh dari suatu kerja yang menjadi ukuran nilai di sisi Allah Ta’ala, tapi justru kerja keras dan keikhlasan itu sendiri yang akan diganjar oleh Allah Ta’ala dengan pahala. Dari itu Rasulullah SAW pernah bersabda, “Apabila datang hari kiamat, dan (kebetulan) di tanganmu ada tunas kurma (yang hendak kau tanam), maka jangan sampai kagalauan hari kiamat menghentikanmu untuk menanamkan kurma tersebut.”

Menurut Mursi (1985:kata pengantar penulis), pada dasarnya keimanan bukan sekedar pemikiran, kekhusyuan dan ketundukan, rasa takut dan jera, harapan dan keinginan saja, melainkan harus dilandasi pula dengan ketulusan dan keikhlasan, tingkah laku yang sungguh-sungguh (teguh).

Tasmara (2002:79) menyatakan dalam bukunya, “mereka yang disebut mukhlis melaksanakan tugasnya secara professional tanpa motivasi lain kecuali bahwa pekerjaan itu merupakan amanat

yang harus ditunaikan sebaik-baiknya dan memang begitulah seharusnya”. Motivasi unggul ada hanyalah pamrih pada hati nuraninya sendiri (*conscience*). Kalaupun ada *reward* atau imbalan, itu bukanlah tujuan utama, melainkan sekadar akibat sampingan (*side effect*) dari pengabdian dirinya yang murni.

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 dalam tubuhnya, adalah bersih semata-mata. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.

Dengan keikhlasan niat yang demikian, seorang muslim akan terus menjaga gerak geriknya dalam berusaha agar ia tidak sampai melakukan sesuatu di luar garis batas syari'at Allah.

### c. Sikap Shidiq

Shiddiq (jujur, benar) adalah lawan kaa dari kidzb (bohong atau dusta). Secara morfologi, akar kata shidq berasal dari kata *shadaqa*, *yashduqu*, *shadqun*, *shidqun*. Ungkapan *shaddaqahu* mengandung arti *qabila qauluhu* 'pembicarannya diterima'. Ungkapan *shaddaqahu al-hadits* mengandung arti *anba'ahu bi al-shidq* 'ia menyampaikan berita dengan benar dan jujur'. Ada orang mengatakan *shadaqtu al-qauma*, yang berarti *qultu lahum shidqan* 'aku katakan kepada mereka secara benar atau secara jujur'.

Demikian juga ancaman jika aku sampaikan kepada mereka; aku katakan *shadaqtu hum* 'aku berkata benar kepada mereka'.

Imam al-Qusairi mengatakan bahwa kata *shadiq* 'orang yang jujur' berasal dari kata *Shidq* 'kejujuran'. Kata *shiddiq* adalah bentuk penekanan dari *shadiq* dan berarti orang yang didominasi kejujuran. (Tasmara, 2002:80)

Dengan demikian, di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji. Sebagaimana keikhlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang secara terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral luhur yang didorong gelora cinta yang meng-Ilahi. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterikatan.

Imam al-Ghazali membagi sikap benar atau jujur (*shiddiq*) ke dalam enam jenis:

1. Jujur dalam lisan atau bertutur kata.

Setiap orang harus dapat memelihara perkataannya. Kejujuran seperti ini hanya terjadi dalam menyampaikan berita atau pembicaraan yang mengandung berita. Menepati janji termasuk kategori kejujuran jenis ini. Bentuk jujur yang pertama ini merupakan bentuk yang paling terkenal dan fenomenal.

2. Jujur dalam berniat dan berkehendak.

Kejujuran seperti ini mengacu kepada konsep ikhlas, yaitu tiada dorongan bagi seseorang dalam segala tindakan dan gerakannya selain dorongan karena Allah. Jika dicampuri dengan dorongan obsesi dari dalam jiwanya, maka batallah kebenaran niatnya. Orang yang seperti ini dapat dikatakan pembohong. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam hadist Abu Hurairah yang diriwayatkan Imam Muslim sebagai berikut:

"Ketika Rasulullah saw bertanya kepada seorang alim, 'Apa yang telah kamu kerjakan dari yang telah kamu ketahui?' Ia menjawab, 'Aku telah mengerjakan hal ini dan hal itu.' Lalu Allah berkata, 'Engkau telah berbohong karena kamu ingin dikatakan bahwa si Fulan orang alim.'"

3. Jujur dalam berobsesi atau bercita-cita (*azam*) dan menepatinya

Manusia terkadang mengemukakan obsesinya untuk melakukan sesuatu. Misalnya, "Jika Allah menganugerahkan banyak harta kepadaku, aku akan sedekahkan setengahnya." Janji atau obsesi ini harus diucapkan secara jujur.

Dalam suatu kondisi, hati terkadang banyak mengumbar obsesi. Baginya mudah saat itu untuk mengumbar obsesi. Kemudian, saat kondisi realitas sudah memungkinkannya untuk menepati janji obsesinya itu, ia memungkirinya. Nafsu syahwatnya telah menghantam keinginannya untuk

merealisasikan janjinya. Hal itu sungguh bertentangan dengan kejujuran (*shiddiq*).

4. Jujur dalam beramal atau bekerja.
5. Jujur dalam maqam-maqam beragama.

Merupakan kejujuran paling tinggi. Contohnya adalah kejujuran dalam *khauf* (rasa takut akan siksaan Allah), *raja'* (mengharapkan rahmat Allah), *ta'dzim* (mengagungkan Allah), *ridha* (rela terhadap segala keputusan Allah), *tawwakal* (mempercayakan diri kepada Allah dalam segala totalitas urusan), dan *hubb* (mencintai Allah).

"Kalian harus jujur, karena jujur itu bersama-sama dengan kebaktian yang sempurna (*birr*). Keduanya akan berada di dalam surga. Dan hati-hatilah kalian dengan berbohong karena bohong itu bersama-sama perbuatan dosa yang terus-menerus (*fujur*). Keduanya akan masuk neraka. Dan mintalah kalian keyakinan dan perlindungan dari segala penyakit kepada Allah. Karena seseorang setelah diberi keyakinan akan lebih baik daripada diberi perlindungan dari segala penyakit. Dan janganlah kalian saling hasut, saling membenci, saling memutuskan (tali silaturahmi), saling memebenci, saling membelakangi, serta jadilah hamba-hamba Allah yang bersaudara sebagaimana Allah perintahkan kepada kalian." (HR Bukhari, Ahmad, dan Ibnu Maajah)

Perilaku yang jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut atau integritas. Kejujuran dan integritas bagaikan dua sisi mata uang. Seseorang tidak cukup hanya memiliki keikhlasan dan kejujuran, tetapi dibutuhkan pula nilai pendorong lainnya, yaitu integritas. Akibatnya, mereka siap menghadapi risiko dan seluruh akibatnya dihadapi dengan penuh tanggung jawab.

#### **d. Sikap Tanggung Jawab**

Senapas dengan kata *amanah* adalah iman yang terambil dari kata *amnun* yang berarti keamanan atau ketentraman, sebagai lawan kata dari "khawatir, cemas, atau takut". Sesuatu yang merupakan milik orang lain dan berada di tangan seseorang disebut sebagai amanah karena keberadaannya di tangan orang lain tidak membuat khawatir, cemas, atau takut bagi pemilik barang tersebut.

Tanggung jawab dapat diartikan menanggung dan memberi jawaban, sebagaimana di dalam bahasa Inggris, *responsibility is able to response*. Dengan demikian, pengertian takwa yang ditafsirkan sebagai tindakan bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah; dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif. (Tasmara, 2002:94)

Pada prinsipnya tanggungjawab dalam Islam itu berdasarkan atas perbuatan individu saja sebagaimana ditegaskan dalam beberapa ayat seperti ayat 38 surat Al Mudatstsir,



38. *Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang Telah diperbuatnya,*

Tanggung jawab seorang berkaitan erat dengan kewajiban yang dibebankan padanya. Semakin tinggi kedudukannya di masyarakat maka semakin tinggi pula tanggungjawabnya. Sebagaimana yang ditegaskan Rasulullah saw : “Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya..”(HR. Bukhari dan) (Ismail, 1429 H)

#### e. Sikap Percaya Diri dan Optimis

Pribadi muslim yang percaya diri tampil bagaikan lampu yang benderang, memancarkan raut wajah yang cerah dan berkhairisma. Orang yang berada di sekitarnya merasa tercerahkan, optimis, tenteram, dan *muthma'innah*.

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Orang yang percaya diri, tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan atau defensif dan mereka teguh mempertahankan pendiriannya. Orang yang percaya diri telah memenangkan setengah

dari permainan. Adapun orang yang ragu-ragu, dia telah kalah sebelum bertanding.

Dalam sebuah sejarah disebutkan, ketika Thariq bin Ziyad membakar seluruh armadanya untuk kemudian hanya menyodorkan dua pilihan. Mundur, kapal telah hangus terbakar dan hanya hamparan samudra yang akan menerkam para pengecut. Dan maju berarti kemenangan telah di tangan dan kematian dalam sebuah perjuangan suci merupakan kerinduan para syuhada.

Menurut Tasmara, sikap percaya diri dapat kita lihat dari beberapa ciri kepribadiannya yang antara lain sebagai berikut:

3. Mereka berani untuk menyatakan pendapat atau gagasannya sendiri walaupun hal tersebut berisiko tinggi.
4. Mereka mampu menguasai emosinya; ada semacam *self regulation* yang menyebabkan dia tenang dan berfikir jernih walaupun dalam tekanan berat.
5. Mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas.

Seseorang yang mempunyai rasa percaya diri yang kuat akan memiliki rasa optimis akan segala sesuatu. Sikap optimis inilah yang akan membawa pada pencapaian hasil atas apa yang dikerjakan. Hellen Keller berkata, "optimisme adalah sebuah keyakinan yang akan membawa pada pencapaian hasil". (Tasmara, 2002:53)

Optimisme akan melahirkan keberanian untuk menempuh segala risiko karena orang yang optimis sadar bahwa segala sesuatu pasti ada risikonya, sesuai dengan hukum sebab-akibat.

**f. Sikap Profesional Dalam Bekerja**

Seseorang dikatakan profesional jika ia memiliki keahlian dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Makin baik dan sempurna hasil pekerjaan yang dilakukannya, kita akan sepakat mengatakan itulah profesional sejati. Di samping itu, ciri dari seorang profesional adalah adanya etos kerja yang tinggi dan selalu bersemangat dalam bekerja. Etos kerja inilah yang membuat seseorang mampu bekerja dengan baik dan optimal. Profesional didefinisikan sebagai kemampuan menangani amanah, pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang dengan berlatar belakang ilmu dan kapasitas yang dimilikinya. Tanpa melihat usia atau lama dia bekerja pada sebuah perusahaan.

Seruan akan etos kerja dalam Islam sebenarnya sudah banyak diungkapkan berbagai ayat Al-Qur'an atau diuraikan hadits. Kini saatnya menyadari makna al-ihsan itu sehingga dari kesadaran yang berdasarkan pengetahuan itu akan lahir sebuah budaya yang melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah swt.

“Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri”. (H.R.

Baihaqi) Seseorang dikatakan profesional jika ia memiliki keahlian dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di samping itu, ciri dari seorang profesional adalah adanya etos kerja yang tinggi dan selalu bersemangat dalam bekerja. Etos kerja inilah yang membuat seseorang mampu bekerja dengan baik dan optimal.

Dalam Islam, etos kerja (himmatul 'amal) merupakan bagian yang amat penting dan mendasar. Di mana Islam mendorong setiap manusia untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. Rasulullah saw bersabda: “Sesungguhnya Allah Ta'ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal.” (HR. Ad-Dailami)

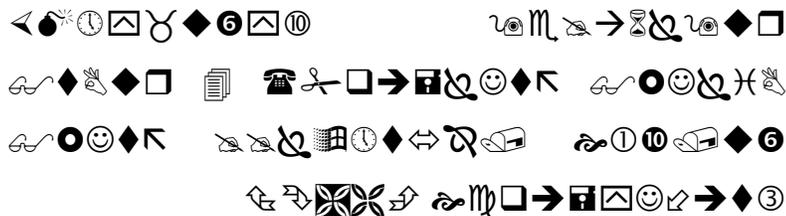
#### **g. Sikap Menjaga Kualitas Kerja**

Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Semboyannya adalah “*tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal.*” Adapun agar nilai ibadahnya tidak luntur, maka perangkat kualitas kerja yang Islami harus diperhatikan.

Berikut ini adalah sikap kualitas kerja islami yang terpenting untuk dihayati. (Majlis Tafsir Al-Qur'an, 2009, artikel, <http://Mta-Online.Com/V2/2009/07/24/Kewajiban-Kerja-Keras-Dalam-Islam/>, diakses tanggal 02 Juli 2010)

## 2. *Ash-Shalah* (Baik dan Bermanfaat)

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.



132. *Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. (QS Al-An'am:132)*

Tolok ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal ini pun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuk, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta petunjuk (*istikharah*).

### 3. *Al-Itqan* (Kemantapan atau *perfectness*)

Kualitas kerja yang *itqan* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami.

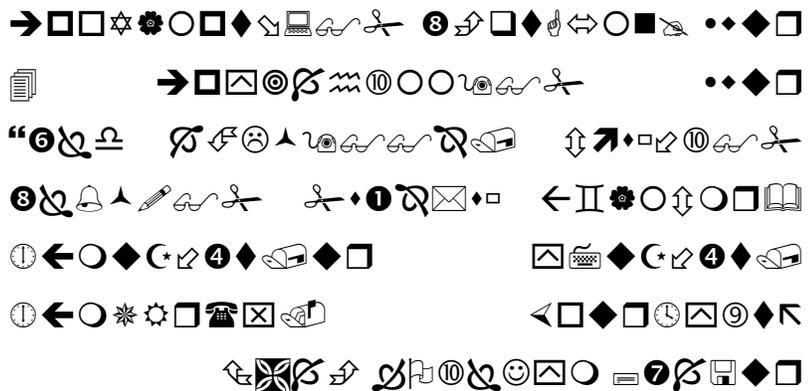
Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara *itqan*, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu.

### 4. *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut. *Pertama*, *ihsan* berarti ‘yang terbaik’ dari yang dapat dilakukan. Dengan makna pertama ini, maka pengertian *ihsan* sama dengan ‘*itqan*’. Pesan yang

dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.

*Kedua*, ihsan mempunyai makna ‘lebih baik’ dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Adalah suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadits Nabi saw. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, *hatta* ketika membalas keburukan orang lain.

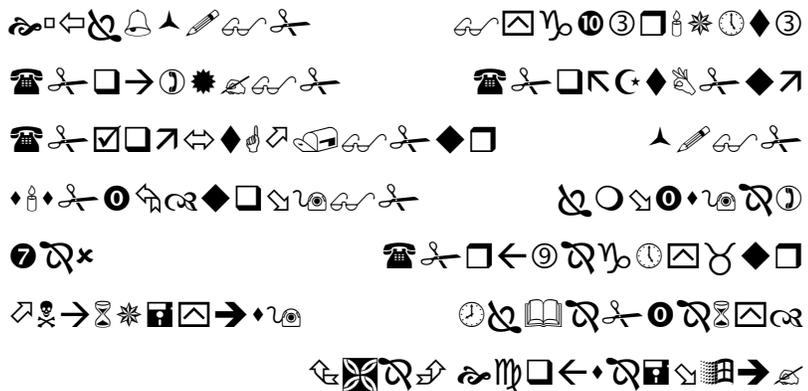


34. Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah Telah menjadi teman yang sangat setia. (QS Fushshilat:34)

Semangat kerja yang *ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

5. *Al-Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal)

Dalam banyak ayatnya, Al-Qur'an meletakkan kulaitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Allah SWT berfirman,



35. *Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.* (QS Al-Maaidah : 35)

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "*istifragh ma fil wus'i*", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan

sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum ‘*taskhir*’, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka *tawakkal* sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya pada keputusan Allah. Allah SWT berfirman,

#### 6. Tanafus dan Ta’awun (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Al-Qur’an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal solih. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur’ani yang bersifat “*amar*” atau perintah. Ada perintah “*fastabiqul khairat*” (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan) (al-Baqarah: 108). Begitu pula perintah “*wasari’u ilaa magfirain min Rabbikum wajannah*” `bersegeralah lamu sekalian menuju ampunan Rabbmu dan surga` Jalannya adalah melalui kekuatan infaq, pengendalian emosi, pemberian maaf, berbuat kebajikan, dan bersegera bertaubat kepada Allah (Ali Imran 133-135). Kita dapati pula dalam ungkapan “*tanafus*” untuk menjadi hamba

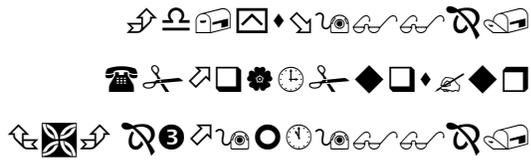
yang gemar berbuat kebajikan, sehingga berhak mendapatkan surga, tempat segala kenikmatan (al-Muthaffifin: 22-26). Dinyatakan pula dalam konteks persaingan dan ketaqwaan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa (al Hujurat: 13). Semua ini menyuratkan dan menyiratkan etos persaingan dalam kualitas kerja.

Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka wajah persaingan itu tidaklah seram; saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu (*ta'awun*).

7. Mencermati Nilai Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu adalah asset Ilahiah yang sangat berharga, yaitu sebagai ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Waktu adalah kekuatan. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT,





1. *Demi masa.*
2. *Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,*
3. *Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*

Para ulama sepakat menterjemahkan *wal-'ashri* dengan *wawu* sebagai sumpah atau demi. Artinya, menunjukkan kesungguhan yang luar biasa dari ayat tersebut. Atau, dapat dikatakan bahwa huruf *wawu* tersebut menunjukkan penekanan agar kita semua benar-benar memperhatikan dengan sangat sungguh-sungguh.

Keuntungan atau pun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap imani adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri. Hal ini dilakukan dengan cara mengisinya dengan amal solih, sekaligus waktu itu pun merupakan amanat yang tidak boleh disia-siakan. Sebaliknya, sikap ingkar adalah cenderung mengutuk waktu dan menyia-nyiakannya. Waktu adalah sumpah Allah dalam beberapa ayat kitab suci-Nya yang mengaitkannya dengan nasib baik atau buruk yang akan menimpa manusia, akibat tingkah lakunya sendiri.

Mengutip al-Qardhawi dalam bukunya "*Qimatul waqti fil Islam*": waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-kali engkau sia-siakan, sedetik pun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak bermanfaat. Setiap orang akan mempertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negatif terhadap waktu niscaya membawa kerugian, seperti gemar menangguk atau mengukur waktu, yang berarti menghilangkan kesempatan. Namun, kemudian ia mengkambing hitamkan waktu saat ia merugi, sehingga tidak punya kesempatan untuk memperbaiki kekeliruan.

Jika kita melihat mengenai kaitan waktu dan prestasi kerja, maka ada baiknya dikutip petikan surat Khalifah Umar bin Khatthab kepada Gubernur Abu Musa al-Asy'ari ra, sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, "Amma ba'du. Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja. Oleh karena itu, janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaanmu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai."

#### **4.2.4. Perbedaan Sikap Kerja Menurut Para Ahli Manajemen Dengan Sikap Kerja Menurut Pandangan Islam**

Perbedaan mendasar dari kedua definisi tentang sikap maupun kerja adalah pada prinsip dasar yang membentuknya. Adapun sikap yang diutarakan oleh para ahli manajemen merupakan suatu bentuk yang dapat berubah-ubah dan dasar pembentukannya adalah reaksi seseorang atas objek yang ditemuinya. Dengan kata lain sikap merupakan *output* dari hasil mengamati dan mengalami.

Sedangkan sikap Islam yang telah diutarakan sebelumnya mempunyai dasar dalam pembentukannya adalah Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah Saw. Dengan memegang teguh Al-Qur'an dan Sunnah Rasul dapat menciptakan sikap yang Islami yang akan diimplementasikan terhadap suatu pekerjaan. Dengan kata lain sikap Islami disini menjadi *input* untuk suatu aktivitas seseorang.

Sikap seseorang terhadap pekerjaan menurut para ahli manajemen merupakan *output* dari reaksi orang tersebut terhadap objek tertentu. Dan sikap tersebut mempunyai perwujudan diantaranya adalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, keterlibatan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasinya. *Output* dari reaksi tersebut mempunyai dua sifat, yaitu positif dan negatif. Jika sikap tersebut positif maka perwujudannya adalah kepuasan kerja yang tinggi, keterlibatan kerja yang aktif dan sangat loyal terhadap organisasinya. Sebaliknya, jika sikap tersebut negatif maka kepuasan kerjanya sangat rendah, bermalasan-malasan, dan ingin pindah dari organisasi tersebut.

Perbedaannya dari sikap kerja Islam adalah sikap disini sebagai *input* agar seluruh pekerjaannya menjadi lebih baik dan tentunya diridhai oleh Allah SWT. Sikap Islam yang diimplementasikan terhadap pekerjaan mempunyai beberapa bagian agar pekerjaan tersebut lebih baik, yaitu seorang karyawan harus mempunyai sikap ikhlas dalam bekerja, sikap jujur, sikap tanggung jawab, sikap percaya diri dan optimis, sikap profesional, dan sikap menjaga kualitas kerja. Yang lebih utama daripada semua di atas adalah niat daripada karyawan itu sendiri. Niat ini berperan penting agar karyawan mendapatkan atas apa yang telah diniatkan. Tentunya selain niat untuk mencari nafkah yang halal juga diniatkan untuk beribadah kepada Allah sehingga akan mendapatkan ridha Allah SWT.

Untuk dapat memeperjelaskan perbedaan sikap kerja menurut para ahli manajemen dengan sikap kerja dalam pandangan Islam, penulis membuat tabel perbedaan antara keduanya berikut ini:



#### **4.2.5. Analisis Sikap Kerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang**

Setelah penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat ditemukan beberapa reduksi data dari hasil wawancara dengan tiga responden/informan kunci, yang dalam hal ini adalah Bapak Riswanto selaku penyelia bagian pelayanan, Bapak Maryono selaku penyelia bagian administrasi pembiayaan/operasional, dan Ibu Budhiarti selaku penyelia bagian umum.

Penyusunan hasil reduksi-reduksi data akan dipaparkan secara terurut sesuai dengan konsep sikap kerja islam yang dipaparkan oleh peneliti di atas, dengan tidak menghilangkan inti, proses, dan pernyataan yang ada sewaktu penelitian dengan cara wawancara.

Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang sebagai tempat penelitian, menurut peneliti mempunyai sejumlah hal yang luar biasa jika ditelusuri. Budaya kerja yang terjadi disana adalah bukan hanya terasa situasi kerja keras dan penuh kesibukan. Akan tetapi juga terasa nuansa islami yang sangat kental. Hal ini terbukti dengan adanya pengajian rutin yang dilakukan seminggu sekali demi meningkatkan ilmu dalam hal agama Islam semata.

Selain daripada itu, setiap bulan selalu menyumbangkan beras kepada yayasan yatim piatu dan ada program 100 hari salat Tahajjud yang akan langsung dibangun oleh pimpinan. Sungguh nuansa yang sangat indah jika diamati dan dilakukan.

Selain daripada itu ada hal yang jarang dilakukan oleh suatu instansi sewaktu proses seleksi interview calon pegawai. Selain harus melewati beberapa proses tes seleksi seperti penampilan, nilai akademik, umur, psikotes, *attitude* (sikap), tes kesehatan, ada satu kelebihan yang dimiliki oleh BNI Syariah yaitu tes membaca Al-Qur'an. Dalam logika membaca Al-Qur'an tidak ada hubungannya sama sekali dengan hal pekerjaan. Akan tetapi menurut BNI Syariah bukan permasalahan berpengaruh pada pekerjaan atau bukan. Akan tetapi lebih kepada apakah calon pegawai tersebut menghormati Al-Qur'an sebagai kitab sucinya. Dengan dapat membaca Al-Qur'an berarti ia telah mempunyai dan mengerti sedikitnya ilmu agama.

Hal semacam inilah yang membuat para pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang senang dan loyal untuk bekerja disana.

## **6. Niat**

Sewaktu ditanya kepada Bapak Riswanto tentang tujuan beliau kerja di BNI Syariah beliau menjawab, "tujuan saya dan mereka kerja disini untuk memajukan ekonomi syariah". Dari hasil penelitian di lapangan, peneliti menemukan suatu niatan yang luar biasa dari diri pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang, yaitu mereka bekerja disana adalah untuk mengembangkan perekonomian syariah di Indonesia. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Bapak Maryono yang mengatakan bahwa perekonomian syariah sekarang mempunyai prospek dan potensi

yang sangat besar dalam memajukan perekonomian rakyat, sehingga tujuan beliau bekerja di BNI Syariah adalah untuk mengembangkan ekonomi syariah.

Selain niat mereka bekerja di BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang mencari nafkah untuk kelangsungan hidup, akan tetapi mereka lebih cenderung mempunyai niat bahwa bekerja merupakan suatu ibadah bagi mereka. Bapak Riswanto berkata, “kerja itu suatu ibadah”. Begitu juga dengan pernyataan Ibu Budiarti yang menyatakan bahwa tujuan bekerja itu adalah mencari rezeki dan menafkahi keluarga, serta untuk meningkatkan ibadah beliau sewaktu bekerja.

Allah Swt mengingatkan dalam surat Al-Munafiqun ayat 9:



9. *“Hai orang-orang beriman, janganlah hartamu dan anak-anakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. barangsiapa yang berbuat demikian Maka mereka Itulah orang-orang yang merugi.”*

Ayat di atas telah ditunaikan oleh pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang. Mereka bekerja bukan hanya untuk

mendapatkan materi duniawi semata akan tetapi mereka tidak melupakan untuk mendapatkan pahala untuk kehidupan akhirat kelak. Sungguh suatu niatan yang tulus dengan berniat *lillahita'ala* pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang ingin mendapatkan keridhaan dari Sang Pencipta selama mereka bekerja dan tiada mereka merugi.

#### **7. Sikap Ikhlas Dalam Bekerja**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang memiliki sikap ikhlas yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan kecintaan mereka terhadap pekerjaan mereka, melayani nasabah dengan niat untuk menolong nasabah, dan niatan *lillahita'ala*. Ibu Budiarti berkata "selama saya enjoy dalam bekerja, pekerjaan yang saya kerjakan terasa enteng. Yang penting adalah ikhlas dalam bekerja walaupun pekerjaan itu berat atau bahkan memeras waktu kita".

Pernyataan lain yang mendukung adalah pernyataan Ibu Desy yang menjawab pertanyaan apa yang terbesit dalam benak/hati Ibu ketika melayani nasabah, beliau menjawab "ya ingin menolong nasabah mas".

Situasi yang terjadi adalah pada bagian pelayanan akan selalu mendengarkan keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh nasabah. Dan mereka senantiasa akan selalu mengerjakan tugas-tugas mereka dengan sungguh-sungguh dan dengan senang hati.

Hal lainnya adalah ketika ditanya bagaimana jika mereka tidak diberi gaji. Mereka semua sepakat akan ketidaksetujuan jika mereka bekerja tidak diberi gaji. Alasan mereka bukan hanya karena mereka menginginkan harta duniawi, akan tetapi lebih kepada sesuatu yang pasti akan didapatkan jika seseorang bekerja. Menurut Bapak Riswanto, gaji akan diterima oleh orang yang bekerja, beliau merujuk hadis “bayarlah gaji sebelum keringat mereka kering” hal ini, menurut Bapak Riswanto, ada suatu timbal balik antara kerja dengan gaji/insentif. Hal senada juga disampaikan oleh penyelia bagian umum dan operasional. Menurut mereka gaji atau insentif merupakan imbalan yang pasti akan mereka terima atas kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan Tasmara (2002) mengatakan bahwa salah satu dari bentuk sikap ikhlas adalah ia menganggap *reward* atau imbalan bukanlah tujuan utama melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdian yang murni.

#### **8. Sikap Shidiq**

Rasullah SAW bersabda, "Kalian harus jujur, karena jujur itu bersama-sama dengan kebaktian yang sempurna (*birr*). Keduanya akan berada di dalam surga. Dan hati-hatilah kalian dengan berbohong karena bohong itu bersama-sama perbuatan dosa yang terus-menerus (*fujur*). Keduanya akan masuk neraka." (HR Bukhari, Ahmad, dan Ibnu Maajah)



Salah satu bentuk tanggung jawab dari pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang adalah mereka akan selalu melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan apa yang telah tertulis pada Standar Operasional Prosedur instansi. Bapak Maryono berkata, “saya menerima suatu amanah pekerjaan dengan tanggung jawab dan akan saya kerjakan sesuai dengan prosedur”.

Demikian menurut Tasmara (2002:95), pengertian takwa yang ditafsirkan sebagai tindakan bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah; dengan penuh rasa cinta.

Sikap tanggungjawab lainnya adalah pada bagian pelayanan mereka akan selalu menepati janji jika mereka telah berjanji kepada nasabah. Dan jika diberi pekerjaan yang baru mereka akan melaksanakannya dengan ikhlas dan penuh tanggungjawab.

Bukti lainnya adalah jika ada salah seorang memiliki kesalahan dalam bergaul atau dalam bekerja, maka mereka akan langsung meminta maaf kepada temannya atau kalau dalam bekerja mereka akan langsung meminta maaf kepada penyelia atau pimpinan.

#### **10. Sikap Percaya Diri dan Optimis**

Sikap percaya diri dan optimis pada pembahasan kali ini lebih banyak membicarakan tentang penyelia unit bagian. Dalam hal ini penyelia merupakan penanggungjawab atas apa yang terjadi pada unit bagiannya. Memberikan keputusan atau solusi atas

permasalahan dan mengevaluasi pegawai yang kurang tepat adalah salah satu tugas dari penyelia.

Untuk itu diperlukan sikap percaya diri dan optimis pada diri penyelia. Sikap ini dapat ditunjukkan dengan memikirkan dan mempertimbangkan suatu permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi. Jika tidak dapat dipecahkan sendiri, maka akan mengadakan rapat unit bagian untuk memecahkan suatu permasalahan secara bersama-sama.

Selanjutnya setelah menemukan solusi akan dilaporkan kepada pimpinan, dan seandainya pimpinan menolak, maka mereka akan selalu percaya diri dan optimis akan solusi yang mereka ambil selama masih dalam taraf prosedur perusahaan. Akan tetapi mereka tetap mengembalikan seluruh keputusan kepada pimpinan.

Ada satu hal yang menarik yang didapatkan oleh peneliti, bahwa dalam menegur pegawai yang lain, mereka mempunyai cara-cara tersendiri, Bapak Riswanto berkata, "sebagian besar karyawan disini adalah wanita mas, dan wanita itu segala sesuatunya pakai hati, jadi kalau menegur juga harus pakai hati". Cara lain digunakan oleh penyelia bagian umum, beliau lebih mengetahui karakter orang tersebut terlebih dahulu, "jika sifatnya keras maka kita lawan dengan kelembutan, seperti api dilawan dengan air."

Akan tetapi secara garis besar yang mereka lakukan adalah sama, yaitu jika ada pegawai yang kurang tepat dalam melaksanakan

tugasnya, maka mereka akan dipanggil dan akan ditanya terlebih dahulu apa penyebabnya secara pribadi dan kemudian diterangkan akibat dari kesalahan tersebut dan mencari solusinya. Selama ini mereka tidak pernah menegur pegawai dengan cara memarahi mereka dan lebih menekankan sopan santun dalam menegur.

Dengan sikap percaya diri dan optimis yang dimiliki oleh penyelia maka mereka mempunyai kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap yang membawa mereka kepada hasil yang maksimal.

#### **11. Sikap Profesional**

Pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang memiliki sikap profesional yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan jika mereka mendapatkan tugas baru yang mana tidak mereka kuasai maka mereka akan langsung mempelajarinya dan memahaminya. Menurut Ibu Budhiarti, beliau menyatakan bahwa seseorang tidak harus memiliki keahlian dalam bidang tersebut, karena suatu pekerjaan atau tugas yang baru mereka pegang bisa dipelajari dan dipahami, dan jika dilakukan terus menerus maka dia akan ahli dalam bidang tersebut, kecuali bidang-bidang tertentu.

Sikap profesional ini dapat dilihat dari kesungguhan mereka dalam bekerja dan selalu menampilkan kreatifitas dan inovatif sewaktu bekerja. Semangat kerja mereka sangat terasa dalam pengamatan peneliti secara langsung. Mereka senantiasa tidak

pernah berhenti bekerja sampai tugas mereka benar-benar telah selesai dan selalu berusaha agar selesai tepat waktu sesuai target.

## 12. Sikap Menjaga Kualitas Kerja

### 1) *Ash-Shalah* (Baik dan Bermanfaat)

Berdasarkan hasil wawancara para penyelia, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan langsung, peneliti dapat menyatakan bahwa sikap pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang sehari-hari pada waktu berada di perusahaan menunjukkan sikap yang baik dan selalu berbuat yang bermanfaat.

Bapak Riswanto berkata bahwa dasar utama pegawai bekerja adalah berpegang teguh pada salah satu hadist Rasulullah SAW “sebaik-baik kamu adalah yang bermanfaat bagimu dan orang lain”. Oleh karena itu sikap karyawan bagian pelayanan menunjukkan sikap *ash-shalah*.

Kehidupan kerja di BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang menggunakan prinsip kekeluargaan. Nuansa kekeluargaan sangat kental diantara pegawai, hal inilah yang menjadi kunci kelanggengan yang ada di BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang, setiap pegawai saling menghormati,

tidak adanya hasut menghasut, dan tidak ada yang ingin memegang kekuasaan tertinggi sehingga menjatuhkan teman kerjanya.

2) *Al-Itqan* (Kemantapan atau *perfectness*)

Sikap *Itqan* ini telah ada pada pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang. Sikap mereka yang tidak mau mengurangi kinerja mereka yang mereka tunjukkan dengan hasil-hasil dan penilaian yang sangat bagus, walaupun kadang juga menurun, akan tetapi lebih cenderung meningkat dari hari ke hari, karena mereka sadar bahwa kerja mereka akan sangat berpengaruh pada penilaian kinerja, jika kerja mereka tidak meningkat maka akan merugikan mereka sendiri.

Untuk dapat meningkatkan prestasi, mereka bekerja sambil belajar sehingga mereka tidak hanya sekedar bekerja akan tetapi mereka bekerja juga untuk meningkatkan keahlian mereka di bidang tersebut sehingga mendapatkan hasil yang disukai oleh Allah dan Rasulnya yaitu hasil yang maksimal dan selesai tepat waktu.

3) *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Sikap Ihsan ini telah ditunjukkan oleh pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang dengan adanya budaya *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan), dengan adanya budaya seperti ini maka pegawai bagian operasional

saling melakukan hal yang terbaik dan lebih baik lagi. Budaya ini bukan untuk saling menjatuhkan, bahkan dengan budaya ini kinerja mereka meningkat dari hari ke hari.

Selain itu juga diketahui bahwa pegawai bagian pelayanan mempertahankan prestasi dan selalu mencurahkan kreatifitas kerja mereka kepada perusahaan. ”mereka ke saya itu pasti tentang yang bersifat strategi” kata Pak Riswanto. Hal ini menunjukkan adanya usaha agar kinerja mereka dapat meningkat dari hari ke hari.

#### 4) *Al-Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal)

Sikap Mujahadah ini sangat melekat pada pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang. Mereka selalu bekerja dengan semangat dan optimal, dan berusaha untuk selalu tepat sesuai target. Tugas-tugas pegawai sangatlah berat, maka dari itu mereka selalu bekerja keras, sampai-sampai mereka harus rela untuk pulang malam hanya untuk menyelesaikan tugas mereka.

Berdasarkan wawancara dengan Pak Riswanto, beliau mengatakan, “mereka sering saya tinggal mas, saya jarang memantau mereka karena saya yakin mereka dapat memegang amanah mereka dan mereka dapat bekerja dengan sangat baik”.

Menurut pengamatan langsung, peneliti dapat melihat kerja keras dari masing-masing pegawai, dan mereka menginginkan hasil yang sangat optimal. Jika mereka merasa

kesulitan maka mereka akan bertanya kepada penyelia demi mendapatkan hasil kerja yang optimal.

#### 5) Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Sikap saling tolong menolong disini bukan berarti pegawai lainnya dapat meninggalkan amanahnya dan menitipkan ke teman kerja untuk dikerjakan. Akan tetapi lebih bersifat menolong jika pegawai kesulitan untuk mengerjakan tugas tersebut. Jika ada yang bertanya tentang sesuatu maka pegawai tersebut akan dengan senang hati memberitahunya.

Pembagian tugas dalam unit bagian juga dilakukan, hal ini dilakukan mengingat tugas unit bagian sangat banyak, oleh karena itu ada pembagian tugas agar tugas-tugas tersebut cepat dan tepat diselesaikannya.

Disinilah letak persatuan yang erat antar pegawai dengan yang lainnya. Dengan adanya *ta'awun* maka suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan sangat mudah dibandingkan dengan dikerjakan sendirian. Konsep *ta'awun* adalah adanya saling tolong menolong antar pegawai sehingga dapat menjalin hubungan silaturahmi yang baik.

#### 6) Mencermati Nilai Waktu

Pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang sangat menghormati dan mencermati nilai dari waktu. Hal ini

dapat dibuktikan dengan datangnya mereka tepat pada waktunya, adapun jika tidak dapat datang tepat waktu maka mereka akan meminta izin kepada pimpinan dengan alasan tertentu.

Bagi para penyelia, mereka tidak ada waktu kosong jika masih ada jam kerja kantor. Hal ini dapat dibuktikan dengan membaca buku atau mempelajari dokumen-dokumen yang belum dipahami atau SOP perusahaan jika ada waktu kosong bagi mereka. Seperti kebiasaan yang dilakukan oleh Bapak Maryono adalah mempelajari lagi dokumen-dokumen yang ada. Hal ini juga dilakukan oleh kebiasaan Bapak Riswanto, yaitu beliau akan membaca buku-buku bernuansa agama Islam jika ada waktu kosong bagi beliau.

Adapun menurut Ibu Budhiarti, beliau menyatakan tidak ada waktu kosong bagi pegawai, menurut beliau waktu kosong adalah waktu di luar jam kerja, seperti istirahat dan pulang di rumah. Sewaktu bekerja tidak waktu kosong bagi beliau, karena pekerjaan beliau yang sangat banyak dan menurut beliau akan menumpuk jika tidak dikerjakan hari ini.

Sungguh suatu penghayatan yang mendalam atas waktu. Penghayatan tersebut diwujudkan dalam bentuk suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang positif. Dan jika satu pekerjaan telah selesai maka mereka akan bersiap-siap untuk mengerjakan tugas selanjutnya



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Sikap yang Islami adalah suatu pernyataan evaluatif atau perasaan yang tertanam dalam jiwa yang didasari oleh pengetahuan Imani, perasaan Insani, dan bersandarkan atas prinsip-prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam untuk melakukan suatu pekerjaan. Kerja menurut Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT.
2. Sikap kerja islam adalah suatu keadaan jiwa atau pernyataan evaluatif yang didasari oleh Iman kepada Allah dan RasulNya, spiritual ibadah/agama, dan akal pikiran dan hati yang menghasilkan tindakan/aktivitas untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dunia maupun akhirat dengan selalu memegang prinsip dan aturan-aturan ajaran Islam demi mendapatkan ridha Allah SWT. Adapun karakteristik sikap kerja islam adalah sebagai berikut:
  - a. Niat bekerja untuk Ibadah
  - b. Sikap ikhlas dalam bekerja
  - c. Sikap shiddiq
  - d. Sikap tanggung jawab

- e. Sikap percaya diri dan optimis
  - f. Sikap profesional dalam bekerja
  - g. Sikap menjaga kualitas kerja
3. Sikap kerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Syariah Malang menunjukkan sikap kerja yang Islami.

## 5.2. Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian maka peneliti merekomendasikan dalam bentuk saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan ibadah mereka dalam bekerja hendaknya manajemen BNI Syariah Kantor Cabang Syariah selain memberikan kajian agama juga menempelkan slogan-slogan yang bernuansa ibadah, seperti ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah tentang bekerja, sehingga para pegawai dapat mengingat-ingat terus slogan tersebut.
2. Dalam hal meningkatkan kinerja, hendaknya BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang lebih banyak melakukan pendekatan-pendekatan internal terhadap para pegawai, dan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan sikap kerja yang bernuansakan Islami.
3. Dengan adanya keterbatasan pada penelitian ini yang hanya mendeskripsikan sikap kerja pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Malang, maka bagi penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian yang lebih mendalam, agar didapatkan suatu konsep sikap kerja islam yang lebih detail.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haqirah Ilallah. *Konsep Akhlak Dalam Islam*, Artikel, <http://noradila.tripod.com/skimatarbiyyahipij/id98.html>, diakses tanggal 12 Juni 2010
- Al-Islam-Pusat Informasi dan Komunikasi Islam Indonesia. *Iman Dan Nilainya Dalam Kehidupan*, artikel, <http://blog.re.or.id/iman-dan-nilainya-dalam-kehidupan.htm>, diakses tanggal 17 Maret 2010
- Anorogo, Panji dan Ninik Widiyanti, 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*, cetakan Kedua. Jakarta: Rianeka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri; Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, edisi Keempat, cetakan kesembilan. Yogyakarta: LIBERTY YOGYAKARTA
- Azwar, Saifuddin, 1995. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baharuddin, 2004. *Paradigma Psikologi Islami: Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Qur'an*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bank Indoneia. *Sekilas Perbankan Syariah Di Indonesia*, artikel, <http://www.bi.go.id/web/id/Perbankan/Perbankan+Syariah/>. Diakses tanggal 14 Februari 2010
- BNI Syariah. *Sejarah Singkat BNI Syariah*, artikel, <http://www.bnisyariah.tripod.com/profil.html>. diakses tanggal 14 Februari 2010
- Bogdan, R. Tailor dan J, Steven, 1993. *Kualitatif (Dasar-Dasar Penelitian)*, Surabaya: Usaha Nasional
- Daft, Richart L, 2003. *Management*, Sixth Edition, Cengage Learning Asia Pte Ltd, Singapore. Angelica, Diana (penterjemah). 2008. *Manajemen*, Edisi Pertama, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Faqih, Muh Ghufuran, 2005. *Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah Tahun 2004*, Thesis, Surakarta: Univ Muhammadiyah Surakarta

- Fattah, Rohadi Abdul, 2010. *Etika Kerja Menurut Islam*, artikel, <http://www.pelita.or.id/baca.php?id=93676>. diakses tanggal 12 juni 2010
- Gadri, Zakiah al, 2008. *Hubungan Antara Sikap Karyawan Pada Penilaian Prestasi Kerja Melalui Web Myinfo Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT Indosat Surabaya*, Skripsi, Malang: UIN Malang
- Ismail, Achmad Satori. 1429 H. *Tanggung Jawab Dalam Islam*. Artikel, <http://www.ikadi.org/artikel/tafakur/tanggung-jawab-dalam-islam-1208744648.htm>. diakses tanggal 01 Juli 2010
- Kulliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah, 1422 H. *At-Tauhid Lil-Shaffi-l-Khamis*, Cetakan pertama, hal.3. Ponorogo: Darussalam Press
- Majlis Tafsir Alqur'an, 2009. *Kewajiban Kerja Keras Dalam Islam*, artikel. <http://mta-online.com/v2/2009/07/24/kewajiban-kerja-keras-dalam-islam/> diakses tanggal 02 Juli 2010
- Moleong, J, Lexy, 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mursi, Abdul Hamid. 1985. *Asy Syakhshiyatul Muntajah*, cetakan pertama, Maktabah Wahbah, Mesir. Nurhakim, Mohammad (penterjemah). 1997. *SDM Yang Produktif: pendekatan Al-Qur'an dan Saints*, cetakan pertama, Jakarta: Gema Insani Press
- Musfiroh, Nafidatul, 2008. *Nilai-Nilai Budaya Perusahaan Sebagai Dasar Terbentuknya Sikap dan Perilaku Karyawan Bank Syariah Mandiri Malang*, Skripsi, Tidak dipublikasikan, Malang: UIN Malang
- Nasution, 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, cetakan ulang ketiga, Bandung: PT Tarsito
- Nawawi, Hadari dan Mimi Martini, 1994. *Penelitian Terapan*, cetakan pertama, Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Partanto, Pius A dan Dahlan Al Barry, 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Penerbit Arkola
- Patilima, Hamid, 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Poerwopoespito, Oerip S dan Tatag Utomo, 2000. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan; Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia

- Prayitno, Irwan, 2005. *Kepribadian Muslim*, cetakan pertama, Jakarta: Pustaka Tarbiatuna
- Presiden Direktur Marketing Research Indonesia, 2008. *Bank Syariah, Mengapa Lambat?*. artikel, <http://cetak.infobanknews.com/artikel/rubrik/artikel.php?aid=11227>, diakses tanggal 14 Februari 2010
- Republika, 2007. *BNI Syariah Bidik Rp 198 Miliar Dana OC*. <http://www.infoanda.com/linksfollow.php?lh=BwFSDI5VUgUD>, diakses tanggal 14 Februari 2010
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey. Molan, Benyamin (penterjemah). 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA
- \_\_\_\_\_ dan Timothy A. Judge, 2007. *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, Pearson Education, Inc., New Jersey. Angelica, Diana (penterjemah), 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Jakarta: Salemba Empat
- Safira P, Ayu. *Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia*, artikel, <http://www.islamic-center.or.id/berita-mainmenu-26/islamindonesia-mainmenu-33/823-perkembangan-perbankan-syariah-di-indonesia->, Diakses tanggal 17 Februari 2010,
- Sigit, Soehardi, 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
- Tasmara, Toto, 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, cetakan pertama, Jakarta: Gema Insani Press
- TPA Baitus Silaturahmi. *Definisi Akhlak*, artikel, <http://silahurrahim.wordpress.com/materi-tpa/definisi-akhlak/>, diakses tanggal 17 Maret 2010
- Walgito, Bimo, 1991. *Psikologi Sosial, Suatu Pengantar*, edisi Revisi, Yogyakarta: Andi Offset
- Winardi, 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, cetakan Kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Yin, Robert K, 2006. *Case Study Research Design and Methods*. Mudzakir, Djuzi (penterjemah). 2006. *Studi Kasus Desain dan Metode*, Edisi Pertama, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zaini, Syahminan, 1998. *Manusia Yang Diinginkan Al-Qur'an*, Edisi Pertama, Jakarta: Radar Jaya Offset

Lampiran 1:

## **PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA**

### **A. UNTUK PENYELIA BAGIAN PELAYANAN NASABAH**

#### 1. Sikap atau Kemampuan?

- Menurut Anda apa yang menjadi prioritas utama dari pegawai bagian pelayanan nasabah?
- Bagaimana dengan program pelatihan & pengembangan bagi pegawai bagian pelayanan nasabah?
- Apa saja program ekstra untuk pegawai (khususnya bagian pelayanan nasabah) yang wajib/sunnah diikuti?

#### 2. Niat

- Apakah tujuan Anda bekerja di BNI Syariah?
- Mengapa tidak bekerja di instansi konvensional? Apakah ada perbedaannya?
- Apakah tujuan Anda hanya untuk mencari nafkah saja?
- Bagaimana dengan ibadah Anda selama bekerja di sini?
- Apakah dalam bekerja Anda selalu mengingat Allah?

#### 3. Sikap Ikhlas Dalam Bekerja

- Apakah motivasi terbesar Anda dalam bekerja?
- Apa yang terbesit dalam benak/hati Anda sewaktu melayani nasabah?
- Bagaimana Anda menghadapi nasabah yang tidak beretika/yang emosional?
- Bagaimana respon Anda jika diberi tugas yang menurut Anda berat/susah?
- Bagaimana kerja Anda sewaktu pimpinan/direktur tidak berada di kantor?
- Menurut Anda, bagaimana jika Anda bekerja akan tetapi tidak diberi gaji/insentif?

#### 4. Sikap Shidiq

- Bagaimana cara Anda memberi tahu kepada nasabah tentang kelemahan-kelemahan produk BNI Syariah?
- Apakah yang Anda utamakan sewaktu menulis laporan bagian pelayanan nasabah?

- Apakah pegawai di bagian pelayanan nasabah sering berbohong jika berbicara atau melaporkan sesuatu?
- Apakah ada pegawai yang dalam daftar ia hadir tetapi ia tidak ada di kantor?
- Jika Anda atau pegawai lain absen, apakah Anda atau mereka memberikan alasan yang bisa dipercaya?
- Apakah Anda menilai pegawai sebagaimana adanya?

5. Sikap Tanggung Jawab

- Apakah sewaktu Anda diberi suatu amanah atau tugas pekerjaan, Anda menerimanya dengan hati yang penuh rasa cinta?
- Bagaimana cara Anda mengerjakan pekerjaan/tugas Anda?
- Apa yang Anda lakukan jika Anda berbuat salah?
- Bagaimana sikap Anda jika diberi titipan oleh teman kerja Anda?

6. Sikap Percaya Diri & Optimis

- Apakah Anda cepat untuk mencari solusi dan mengambil suatu keputusan dan tindakan, jika ada suatu permasalahan di bagian pelayanan nasabah?
- Bagaimana dengan cara Anda mengambil keputusan, maksudnya apakah Anda berani untuk mengambil suatu keputusan dan teguh dengan keputusan Anda walaupun keputusan itu sangat sulit dan membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan dari pegawai ataupun pimpinan?
- Bagaimana sikap Anda sewaktu Anda akan memberi perintah dan menegur pegawai?
- Apakah permasalahan pribadi sering mempengaruhi pekerjaan Anda?
- Bagaimana sikap Anda jika ada salah seorang teman kerja Anda berusaha mempengaruhi Anda?
- Apakah Anda atau mereka berani untuk menyampaikan pendapat atau gagasan jika Anda atau mereka punya suatu pendapat atau gagasan?
- Apa yang terbesit di benak/hati Anda sewaktu membuat suatu keputusan atau menegur pegawai?

## 7. Sikap Profesional

- Bagaimana sikap Anda jika diberi tugas tetapi Anda tidak mempunyai keahlian dalam tugas tersebut?
- Menurut Anda, mengapa suatu tugas harus disertai dengan suatu keahlian?
- Apakah Anda selalu bersemangat dalam bekerja?
- Apakah Anda berusaha mencari cara lain (berkreatif) dalam melaksanakan tugas-tugas Anda?
- Apakah Anda bisa menyelesaikan suatu tugas lebih dari target yang ditetapkan? Dan berusaha menyelesaikannya dengan hasil yang maksimal?

## 8. Sikap Menjaga Kualitas Kerja

- Dalam kehidupannya di bank ini, bagaimana sikap Anda dan mereka dalam bekerja atau tidak bekerja? Apakah Anda dan mereka melakukan hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi dirinya ataupun perusahaan?
- Bagaimana kinerja yang ditunjukkan oleh mereka, apakah kinerja mereka menunjukkan peningkatan dari hari ke hari?
- Apakah di bagian pelayanan nasabah mempunyai prestasi khusus?
- Apakah di bank ini ada budaya *fastabiqul khairat* (berkompetisi dalam kebaikan)?
- Jika ada teman kerjanya yang kesulitan, atau tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan alasan khusus, apakah mereka mau menolong temannya yang kesulitan tersebut?
- Apakah pegawai di bagian pelayanan nasabah selalu bekerja sama dalam menangani suatu permasalahan?
- Apakah Anda dan pegawai selalu datang tepat waktu?
- Apa konsekuensi bagi yang terlambat datang ke kantor?
- Apa yang Anda lakukan jika ada waktu kosong?
- Bagaimana sikap Anda jika ada satu pekerjaan yang telah selesai?

Lampiran 2:

## **LEMBAR PERTANYAAN WAWANCARA**

### **B. UNTUK PENYELIA BAGIAN UMUM**

1. Sikap atau Kemampuan?
  - Menurut Anda apa yang menjadi prioritas utama dari pegawai bagian umum?
  - Bagaimana dengan program pelatihan & pengembangan bagi pegawai bagian umum?
  - Apa saja program ekstra untuk pegawai (khususnya bagian umum) yang wajib/sunnah diikuti?
2. Niat
  - Apakah tujuan Anda bekerja di BNI Syariah?
  - Mengapa tidak bekerja di instansi konvensional? Apakah ada perbedaannya?
  - Apakah tujuan Anda hanya untuk mencari nafkah saja?
  - Bagaimana dengan ibadah Anda selama bekerja di sini?
  - Apakah dalam bekerja Anda selalu mengingat Allah?
3. Sikap Ikhlas Dalam Bekerja
  - Apakah motivasi terbesar Anda dalam bekerja?
  - Apa yang terbesit dalam benak/hati Anda sewaktu melaksanakan tugas-tugas kantor BNI Syariah?
  - Bagaimana respon Anda jika diberi tugas yang sangat berat?
  - Bagaimana kerja Anda sewaktu pimpinan/direktur tidak berada di kantor?
  - Menurut Anda, bagaimana jika Anda bekerja akan tetapi tidak diberi gaji/insentif?
4. Sikap Shidiq
  - Bagaimana cara Anda memberi tahu kepada nasabah tentang kelemahan-kelemahan produk BNI Syariah?
  - Apakah yang Anda utamakan sewaktu menulis laporan bagian umum?

- Apakah pegawai di bagian umum sering berbohong jika berbicara atau melaporkan sesuatu?
  - Apakah ada pegawai yang dalam daftar ia hadir tetapi ia tidak ada di kantor?
  - Jika Anda atau pegawai lain absen, apakah Anda atau mereka memberikan alasan yang bisa dipercaya?
  - Apakah Anda menilai pegawai sebagaimana adanya?
5. Sikap Tanggung Jawab
- Apakah sewaktu Anda diberi suatu amanah atau tugas pekerjaan, Anda menerimanya dengan hati yang penuh rasa cinta?
  - Bagaimana cara Anda mengerjakan pekerjaan/tugas Anda?
  - Apa yang Anda lakukan jika Anda berbuat salah?
  - Bagaimana sikap Anda jika diberi titipan oleh teman kerja Anda?
6. Sikap Percaya Diri & Optimis
- Apakah Anda cepat untuk mencari solusi dan mengambil suatu keputusan dan tindakan, jika ada suatu permasalahan di bagian umum?
  - Bagaimana dengan cara Anda mengambil keputusan, maksudnya apakah Anda berani untuk mengambil suatu keputusan dan teguh dengan keputusan Anda walaupun keputusan itu sangat sulit dan membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan?
  - Bagaimana sikap Anda sewaktu Anda akan memberi perintah dan menegur pegawai?
  - Apakah permasalahan pribadi sering mempengaruhi pekerjaan Anda?
  - Bagaimana sikap Anda jika ada salah seorang teman kerja Anda berusaha mempengaruhi Anda?
  - Apakah Anda atau mereka berani untuk menyampaikan pendapat atau gagasan jika Anda atau mereka punya suatu pendapat atau gagasan?
  - Apa yang terbesit di benak/hati Anda sewaktu membuat suatu keputusan atau menegur pegawai?

## 7. Sikap Profesional

- Bagaimana sikap Anda jika diberi tugas tetapi Anda tidak mempunyai keahlian dalam tugas tersebut?
- Menurut Anda, mengapa suatu tugas harus disertai dengan suatu keahlian?
- Apakah Anda selalu bersemangat dalam bekerja?
- Apakah Anda berusaha mencari cara lain (berkreatif) dalam memasarkan produk BNI Syariah?
- Apakah Anda bisa menyelesaikan suatu tugas lebih dari target yang ditetapkan? Dan berusaha menyelesaikannya dengan hasil yang maksimal?

## 8. Sikap Menjaga Kualitas Kerja

- Dalam kehidupannya di bank ini, bagaimana sikap Anda dan mereka dalam bekerja atau tidak bekerja? Apakah Anda dan mereka melakukan hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi dirinya ataupun perusahaan?
- Bagaimana kinerja yang ditunjukkan oleh mereka, apakah kinerja mereka menunjukkan peningkatan dari hari ke hari?
- Apakah di bagian umum mempunyai prestasi khusus?
- Apakah di bank ini ada budaya *fastabiqul khairat* (berkompetisi dalam kebaikan)?
- Jika ada teman kerjanya yang kesulitan, atau tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan alasan khusus, apakah mereka mau menolong temannya yang kesulitan tersebut?
- Apakah pegawai di bagian umum selalu bekerja sama dalam menangani suatu permasalahan?
- Apakah Anda dan pegawai selalu datang tepat waktu?
- Apa konsekuensi bagi yang terlambat datang ke kantor?
- Apa yang Anda lakukan jika ada waktu kosong?
- Bagaimana sikap Anda jika ada satu pekerjaan yang telah selesai?

Lampiran 3:

## **LEMBAR PERTANYAAN WAWANCARA**

### **C. UNTUK PENYELIA BAGIAN OPERASIONAL**

1. Sikap atau Kemampuan?
  - Menurut Anda apa yang menjadi prioritas utama dari pegawai bagian operasional?
  - Bagaimana dengan program pelatihan & pengembangan bagi pegawai bagian operasional?
  - Apa saja program ekstra untuk pegawai (khususnya bagian operasional) yang wajib/sunnah diikuti?
2. Niat
  - Apakah tujuan Anda bekerja di BNI Syariah?
  - Mengapa tidak bekerja di instansi konvensional? Apakah ada perbedaannya?
  - Apakah tujuan Anda hanya untuk mencari nafkah saja?
  - Bagaimana dengan ibadah Anda selama bekerja di sini?
  - Apakah dalam bekerja Anda selalu mengingat Allah?
3. Sikap Ikhlas Dalam Bekerja
  - Apakah motivasi terbesar Anda dalam bekerja?
  - Apa yang terbesit dalam benak/hati Anda sewaktu melaksanakan tugas-tugas kantor BNI Syariah?
  - Bagaimana respon Anda jika diberi tugas yang menurut Anda berat/susah?
  - Bagaimana kerja Anda sewaktu pimpinan/direktur tidak berada di kantor?
  - Menurut Anda, bagaimana jika Anda bekerja akan tetapi tidak diberi gaji/insentif?
4. Sikap Shidiq
  - Bagaimana cara Anda memberi tahu kepada nasabah tentang kelemahan-kelemahan produk BNI Syariah?
  - Apakah yang Anda utamakan sewaktu menulis laporan bagian operasional?

- Apakah pegawai di bagian operasional sering berbohong jika berbicara atau melaporkan sesuatu?
- Apakah ada pegawai yang dalam daftar ia hadir tetapi ia tidak ada di kantor?
- Jika Anda atau pegawai lain absen, apakah Anda atau mereka memberikan alasan yang bisa dipercaya?
- Apakah Anda menilai pegawai sebagaimana adanya?

#### 5. Sikap Tanggung Jawab

- Apakah sewaktu Anda diberi suatu amanah atau tugas pekerjaan, Anda menerimanya dengan hati yang penuh rasa cinta?
- Bagaimana cara Anda mengerjakan pekerjaan/tugas Anda?
- Apa yang Anda lakukan jika Anda berbuat salah?
- Bagaimana sikap Anda jika diberi titipan oleh teman kerja Anda?

#### 6. Sikap Percaya Diri & Optimis

- Apakah Anda cepat untuk mencari solusi dan mengambil suatu keputusan dan tindakan, jika ada suatu permasalahan di bagian operasional?
- Bagaimana dengan cara Anda mengambil keputusan, maksudnya apakah Anda berani untuk mengambil suatu keputusan dan teguh dengan keputusan Anda walaupun keputusan itu sangat sulit dan membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan dari pegawai ataupun pimpinan?
- Bagaimana sikap Anda sewaktu Anda akan memberi perintah dan menegur pegawai?
- Apakah permasalahan pribadi sering mempengaruhi pekerjaan Anda?
- Bagaimana sikap Anda jika ada salah seorang teman kerja Anda berusaha mempengaruhi Anda?
- Apakah Anda atau mereka berani untuk menyampaikan pendapat atau gagasan jika Anda atau mereka punya suatu pendapat atau gagasan?
- Apa yang terbesit di benak/hati Anda sewaktu membuat suatu keputusan atau menegur pegawai?

#### 7. Sikap Profesional

- Bagaimana sikap Anda jika diberi tugas tetapi Anda tidak mempunyai keahlian dalam tugas tersebut?
  - Menurut Anda, mengapa suatu tugas harus disertai dengan suatu keahlian?
  - Apakah Anda selalu bersemangat dalam bekerja?
  - Apakah Anda berusaha mencari cara lain (berkreatif) dalam melaksanakan tugas-tugas Anda?
  - Apakah Anda bisa menyelesaikan suatu tugas lebih dari target yang ditetapkan? Dan berusaha menyelesaikannya dengan hasil yang maksimal?
8. Sikap Menjaga Kualitas Kerja
- Dalam kehidupannya di bank ini, bagaimana sikap Anda dan mereka dalam bekerja atau tidak bekerja? Apakah Anda dan mereka melakukan hal-hal yang baik dan bermanfaat bagi dirinya ataupun perusahaan?
  - Bagaimana kinerja yang ditunjukkan oleh mereka, apakah kinerja mereka menunjukkan peningkatan dari hari ke hari?
  - Apakah di bagian operasional mempunyai prestasi khusus?
  - Apakah di bank ini ada budaya *fastabiqul khairat* (berkompetisi dalam kebaikan)?
  - Jika ada teman kerjanya yang kesulitan, atau tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan alasan khusus, apakah mereka mau menolong temannya yang kesulitan tersebut?
  - Apakah pegawai di bagian operasional selalu bekerja sama dalam mengangani suatu permasalahan?
  - Apakah Anda dan pegawai selalu datang tepat waktu?
  - Apa konsekuensi bagi yang terlambat datang ke kantor?
  - Apa yang Anda lakukan jika ada waktu kosong?  
Bagaimana sikap Anda jika ada satu pekerjaan yang telah selesai?

Lampiran 4:

## **RESUM HASIL WAWANCARA**

### **1. Sikap Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Unit Usaha Syariah Malang pada Bagian Pelayanan**

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Riswanto sebagai penyelia (supervisor) bagian pelayanan, menyatakan bahwa “kerja itu suatu ibadah, karena perusahaan tidak terlalu memperhatikan/memantau pegawai, maka diharapkan pegawai mempunyai pandangan bahwa kerja sebagai tugas suci. Kerja bukanlah sekedar usaha mencari nafkah atau mengumpulkan uang. Kerja merupakan aktifitas yang diperintahkan Allah SWT”.

Menurut pengamatan langsung dari peneliti, menunjukkan bahwa mereka bekerja sesuai kesadaran mereka sendiri, walaupun mereka mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) akan tetapi SOP tersebut telah menjadi jiwa mereka dan telah menyatu dengan hati mereka, sehingga mereka bekerja bukan berdasarkan SOP akan tetapi lebih kepada kesadaran mereka sendiri bahwa bekerja adalah suatu ibadah suci yang harus ditunaikan.

Sewaktu ditanyakan kepada beliau, manakah yang lebih penting sikap atau skill? Beliau menjawab, sikap karyawan lebih penting daripada skill, karena sikap akan sangat susah dilatih daripada skill yang bisa dilatih dengan cepat. Beliau mengungkapkan bahwa sikap menunjukkan perilaku mereka dan jika ada suatu pelatihan tentang sikap, maka perusahaan akan sangat kesulitan untuk membentuk sikap karyawan walaupun bisa mungkin akan sangat lama.

Sedangkan skill bisa dilatih dan justru karyawan cenderung lebih cepat mempunyai skill yang diharapkan dari pelatihan tersebut.

Selain itu BNI unit syariah Malang sendiri mengupayakan agar seluruh karyawannya mempunyai sikap dan perilaku islami yang diharapkan. Hal ini terbukti dengan adanya pengajian rutin setiap hari Kamis mulai 16.30 sampai maghrib. Pengajian tersebut mendatangkan seorang ustadz dari luar instansi. Isi dari pengajian tersebut membahas tentang kajian agama dan tentang pekerjaan, tetapi lebih banyak tentang kajian ibadah.

a. Niat karyawan

Dari penuturan Pak Riswanto, menyatakan bahwa tujuan dari karyawan yang ada di BNI unit syariah Malang adalah memajukan perekonomian syariah di Indonesia khususnya daerah Malang. Selain itu, para karyawan tidak hanya sekedar mencari nafkah saja akan tetapi lebih cenderung kepada mencari rezeki yang halal yaitu mereka dijauhkan dari praktek ribawi.

Niatan yang seperti inipun telah didukung oleh BNI unit syariah pusat dengan adanya program "100 hari salat tahajjud", dan khusus BNI unit syariah Malang mengadakan program santunan kepada salah satu yayasan panti yatim piatu di kota Batu berupa beras empat karung atau sebesar satu kwintal setiap bulan.

b. Sikap ikhlas dalam bekerja

Sewaktu peneliti menanyakan kepada Ibu Desy tentang perasaan sewaktu menghadapi nasabah, beliau menjawab, "di dalam hati saya

terbesar keinginan untuk menolong nasabah”. Jadi menurut saya perasaan seperti ini adalah perasaan dimana menolong nasabah bukanlah suatu kewajiban pekerjaan, akan tetapi lebih kepada kesadaran dan keinginan untuk menolong nasabah.

Sikap ikhlas sangat ditunjukkan oleh penyelia bagian pelayanan. Hal ini terbukti dengan sewaktu melayani nasabah yang tidak beretika/yang emosional, beliau berusaha untuk mendengarkan keluhan nasabah dengan memberikan solusi atas permasalahannya, dan melaksanakan suatu tugas yang sangat berat dengan ikhlas karena itu sudah menjadi konsekuensi dalam pekerjaan.

Tasmara (2002) mengatakan bahwa salah satu dari bentuk sikap ikhlas adalah ia menganggap *reward* atau imbalan bukanlah tujuan utama melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdianya yang murni. Hal ini telah ada pada diri Bapak Riswanto dan karyawan BNI unit usaha syariah, beliau menyatakan ketidaksetujuan jika misalkan bekerja tetapi tidak diberi gaji/insentif, alasan beliau adalah gaji/insentif adalah imbalan atas apa yang beliau usahakan, dan itu sudah pasti akan didapatkan oleh semua orang sewaktu bekerja, beliau mengatakan bahwa Rasulullah sendiri menyuruh kepada suatu pemimpin untuk membayar gaji karyawan sebelum keringatnya kering. Jadi, menurut beliau gaji/insentif adalah merupakan akibat sampingan atas pengabdianya pada perusahaan.

c. Sikap shidiq dalam bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Riswanto penyelia bagian pelayanan menyatakan bahwa seluruh karyawan bagian pelayanan mempunyai sikap jujur. Hal ini terlihat dari karyawan di unit *teller* di setiap akhir hari uang secara phisik harus sama dengan yang ada di sistem. Dan pencocokan ini dipantau oleh supervisor dan operasional manajer.

Sikap shidiq bukan hanya dimiliki oleh karyawan bagian pelayanan saja akan tetapi juga pada Bapak Riswanto selaku penyelia, hasil dari wawancara menunjukkan bahwa beliau sangat mengutamakan kejujuran dalam segala hal, yang paling utama adalah perkataan, penulisan laporan bulanan, dan penilaian kinerja masing-masing karyawan bagian pelayanan.

d. Sikap tanggung jawab

Salah satu bentuk sikap tanggung jawab yang ditunjukkan oleh Bapak Riswanto sebagai penyelia bagian pelayanan adalah bahwa dalam bekerja beliau selalu berdasarkan Standar Operasioanal Prosedur (SOP) perusahaan. Tanggung jawab beliau adalah melaksanakan dengan sungguh-sungguh apa yang tertera pada SOP tersebut.

Sikap tanggung jawab lainnya yang ditunjukkan adalah jika beliau telah berjanji beliau akan memenuhi janji tersebut walaupun naik sepeda motor karena mobil kantor kebetulan keluar semua. Dan juga beliau berusaha bertanggung jawab atas apa yang telah beliau lakukan, misalnya beliau mempunyai kesalahan kepada nasabah maka beliau akan segera meminta maaf dan mengklarifikasi kesalahan tersebut.

Sikap serupa juga diperlihatkan oleh seluruh karyawan bagian pelayanan, mereka senantiasa berusaha agar bertanggung jawab atas pekerjaan mereka jika mereka diberi tugas dan bertanggung jawab atas apa yang telah mereka perbuat dan katakan.

e. Sikap percaya diri dan optimis

Sikap percaya diri dan optimis pada pembahasan ini lebih terfokuskan kepada Bapak Riswanto sendiri selaku penyelia (supervisor) bagian pelayanan. Karena sikap percaya diri dan optimis cenderung kepada sikap yang harus dimiliki oleh seorang manajer atau supervisor.

Memberikan suatu keputusan adalah tugas dari penyelia. Maka dari itu Bapak Riswanto selalu memikirkan dan mempertimbangkan segala keputusan yang akan beliau ambil khususnya yang berkaitan dengan produk dana BNI unit syariah.

Beliau pun sering memberi keputusan, gagasan, atau pendapat walaupun keputusan/gagasan tersebut membawa konsekuensi berupa tantangan dan penolakan, akan tetapi beliau sangat teguh atas apa yang telah ia putuskan walaupun ada penolakan dari pemimpin BNI unit syariah selama beliau yakin bahwa apa yang telah beliau sampaikan masih dalam taraf aturan yang berlaku dalam instansi dan masuk akal.

Sebagai penyelia sudah sepantasnya menegur atau mengevaluasi karyawan-karyawannya. Akan tetapi cara yang dilakukan dapat berbeda-beda antar penyelia satu dengan yang lain. Adapun cara yang dipakai Bapak Riswanto dalam menegur kesalahan karyawannya adalah dengan

bicara *person-to-person*, apalagi seluruh karyawan bagian pelayanan adalah wanita maka beliau berbicara melalui hati ke hati. Beliau berkata, ”sebagian besar karyawan disini adalah wanita mas, dan wanita itu segala sesuatunya pakai hati, jadi kalau menegur juga harus pakai hati”. Hal ini menunjukkan bahwa Bapak Riswanto memiliki sikap percaya diri yang sangat kuat sehingga karyawan-karyawannya pun sangat menghormatinya, bahkan Bapak Riswanto memerintahkan karyawannya agar menegur beliau jika beliau ada kesalahan.

f. Sikap profesional

Sewaktu beliau ditanya, bagaimana sikap Anda jika diberi tugas tetapi Anda tidak mempunyai keahlian dalam tugas tersebut? Beliau menjawab dengan singkatnya, ”Belajar mas”. Sungguh suatu sikap profesional yang dimiliki oleh seorang Bapak Riswanto yang sangat berpegang teguh pada Al-Qur’an dan Hadist. Beliau bersandar pada ayat Al-Qur’an ”Iqra’” yang berarti bacalah yang mengandung makna supaya kita harus senantiasa belajar.

Budaya yang ditunjukkan pada BNI unit syariah adalah *learning by doing* belajar dengan mengerjakan. Justru dengan cara itu BNI unit syariah menilai cukup optimal untuk seseorang dapat mengetahui cara kerja di bidang tertentu. Pada akhirnya karyawan mampu cepat menguasai bidang tersebut daripada dengan *training* terlebih dahulu.

Meskipun seorang karyawan tidak mempunyai suatu keahlian khusus di bidang tertentu maka dengan sendirinya mereka bisa untuk

melakukan tugas di bidang tersebut, akan tetapi pastinya hasil yang akan diperoleh tidak akan maksimal dibandingkan dengan karyawan yang telah memiliki keahlian dibidang tersebut.

Sikap profesional identik dengan semangat atau sungguh-sungguh dan mencapai hasil yang sangat baik dan mempertahankan hasil tersebut, dan berusaha untuk berbuat yang lebih baik lagi di hari esok.

Sikap ingin terbaik dari hari ke hari telah ditunjukkan oleh seluruh karyawan BNI unit syariah Malang bagian pelayanan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penilaian kinerja bagian pelayanan yang mempunyai prestasi yaitu mendapatkan nilai A dalam tiga tahun berturut-turut. Hasil ini didapatkan karena seluruh karyawan selalu bersungguh-sungguh dan mempunyai *emotion control* yang baik.

Pengontrolan emosi ini dapat dilihat ketidak adanya penurunan kinerja sewaktu mereka mempunyai permasalahan baik dengan instansi maupun pada diri sendiri. Akan tetapi setiap orang pasti akan menemukan suatu titik jenuh dalam bekerja. "Hal tersebut sangatlah wajar karena manusia mempunyai hati", begitu kata Bapak Riswanto, tinggal bagaimana cara menanggulangi titik jenuh tersebut, Bapak Riswanto melanjutkan bahwa beliau jika menemukan titik jenuh maka beliau akan melihat "kebelakang" (saat dahulu), "bagaimana saya dulu bersusah payah untuk bisa pindah ke BNI syariah, lalu saya juga ingat bahwa saya digaji oleh perusahaan, dan berkata pada diri sendiri (evaluasi diri)" kata Bapak Riswanto melanjutkan.

Sikap profesional sangat melekat pada diri Bapak Riswanto. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat melihat sikap tersebut pada diri beliau. Hal ini dibuktikan dengan kreatifitas, kredibilitas, dan kerja keras beliau sewaktu bekerja.

g. Sikap menjaga kualitas kerja

1) *Ash-Shalah* (Baik dan Bermanfaat)

Bapak Riswanto berkata, “Sikap pegawai sangat dipengaruhi sikap mereka waktu di luar (lingkungan luar perusahaan)”. Berdasarkan pengamatan langsung, peneliti dapat menyatakan bahwa sikap karyawan bagian pelayanan sehari-hari pada waktu berada di perusahaan menunjukkan sikap yang baik dan selalu berbuat yang bermanfaat.

Hal ini sangat berkaitan dengan proses perekrutan. Beliau menyatakan bahwa *recruitment* merupakan “gerbang” untuk instansi mengetahui bagaimana sikap calon karyawan. Salah satu dari proses test wawancara/seleksi adalah para calon karyawan harus mampu membaca Al-Qur’an dengan lancar. Menurut beliau dengan mereka mampu membaca Al-Qur’an berarti mereka masih peduli dengan agama dan kitabnya sehingga – walaupun tidak dapat dipastikan – mereka mempunyai sikap yang baik.

Dasar utama karyawan bagian pelayanan bekerja adalah memberikan pelayanan yang sebaik mungkin, dan berpegang teguh pada salah satu hadist Rasulullah saw “sebaik-baik kamu adalah yang

bermanfaat bagimu dan orang lain”. Oleh karena itu sikap karyawan bagian pelayanan menunjukkan sikap *ash-shalah*.

2) *Al-Itqan* (Kemantapan atau *perfectness*)

Sikap *Itqan* ini telah ada pada seluruh karyawan bagian pelayanan. Sikap mereka yang tidak mau mengurangi kinerja mereka yang mereka tunjukkan dengan hasil-hasil dan penilaian yang sangat bagus. Hal ini ditunjukkan dengan mempertahankan prestasi selama tiga tahun berturut-turut. Tiada hal lain yang dapat mempertahankan prestasi tersebut selain bekerja sambil belajar sehingga mereka tidak hanya sekedar bekerja akan tetapi mereka bekerja juga untuk meningkatkan keahlian mereka di bidang tersebut sehingga mendapatkan hasil yang disukai oleh Allah dan Rasulnya yaitu hasil yang maksimal dan selesai tepat waktu.

3) *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Sikap *Ihsan* ini telah ditunjukkan oleh karyawan bagian pelayanan dengan mempertahankan prestasi dan selalu mencurahkan kreatifitas kerja mereka kepada perusahaan. ”mereka ke saya itu pasti tentang yang bersifat strategi” kata Pak Riswanto. Hal ini menunjukkan adanya usaha agar kinerja mereka dapat meningkat dari hari ke hari.

4) *Al-Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal)

Sikap *Mujahadah* juga telah ditunjukkan oleh karyawan bagian pelayanan. Berdasarkan wawancara dengan Pak Riswanto, beliau

mengatakan, “mereka sering saya tinggal mas, saya jarang memantau mereka karena saya yakin mereka dapat memegang amanah mereka dan mereka dapat bekerja dengan sangat baik”.

5) Tanafus dan Ta’awun (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Penilaian kinerja pada bank BNI tergolong ada perbedaan, yaitu penilaian dari nasabah misterius yang diutus oleh BNI pusat. Para karyawan tahu bahwa adanya nasabah misterius akan tetapi mereka tidak tahu kapan dan siapa nasabah tersebut. Yang pada akhirnya di bank BNI unit syariah ada budaya *fatabiqal khairat*. Secara tidak langsung mereka sangat berlomba-lomba agar mereka mendapatkan nilai kinerja yang sangat bagus.

Akan tetapi berlomba-lomba disini bukanlah berdasarkan atas keinginan untuk mengalahkan yang lain. Akan tetapi lebih bersifat saling membantu (ta’awun) saat ada salah satu karyawan yang kesulitan. Sehingga hasil yang diperoleh akan sangat bagus.

6) Mencermati Nilai Waktu

Sebagai penyelia Pak Riswanto sangat mencermati nilai waktu, sehingga bagi beliau tidak ada waktu yang terbuang sia-sia dan mencoba untuk menghargai waktu. Salah satu contoh adalah kebiasaan Pak Riswanto sewaktu ada waktu kosong adalah membaca buku-buku yang bersifat islami. Contoh lainnya adalah melakukan pekerjaan yang lain jika satu pekerjaan telah selesai.

Akan tetapi menurut Pak Riswanto, kalau hari ini telah selesai satu pekerjaan dan pekerjaan lainnya dapat diselesaikan esok hari maka Pak Riswanto tidak memaksakan diri untuk melembur kecuali mendesak dan darurat. Karena menurut beliau, bukan berarti orang melembur itu adalah orang pekerja keras, bisa jadi mereka tidak bisa mengelola waktu sehingga pekerjaan mereka menumpuk. Beliau berpegang teguh pada prinsip yang terdapat pada Al-Qur'an yang menyuruh kepada manusia agar bekerja di siang hari dan istirahat di malam hari.

Budaya mencermati waktu juga ditunjukkan oleh budaya perusahaan, yaitu diharapkan karyawan hadir di kantor dua puluh menit sebelum jam delapan pagi. Waktu tersebut digunakan untuk berdoa bersama dan *morning breafing*. Jika ada yang tidak datang dua puluh menit sebelum jam delapan maka hanya mendapat teguran saja dari pimpinan akan tetapi jika datang ke kantor lebih dari jam delapan maka akan langsung mendapatkan Surat Peringatan (SP).

Malang, .....2010

TTD Peneliti
_____

TTD Informan
_____
Penyelia Bagian Pelayanan

Lampiran 5:

## RESUM HASIL WAWANCARA

### 2. Sikap Kerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang Syariah Malang pada Bagian Umum

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Budhiarti Penyelia Bagian Umum Bank Negara Indonesia cabang Syariah Malang menyatakan bahwa yang pertama kali dilihat dari seorang calon pegawai sebelum dapat bekerja di BNI syariah adalah penampilan, nilai akademik, umur, psikotes, *attitude* (sikap), tes kesehatan, dan tes baca Al-Qur'an. Dari sekian banyak proses rekrutmen yang ada akan tetapi menurut beliau yang paling penting adalah tes psikotes, karena tes tersebut merupakan tes tulis dan tes lisan yang dilakukan untuk mengetahui kejiwaan dan karakter calon pegawai, "yang paling banyak gugur dalam perekrutan itu ya di tes ini mas," kata Ibu Budhiarti.

Untuk melihat dari segi perilaku, peneliti kira sudah cukup ada tes *attitude* dan tes baca Al-Qur'an. Tes *attitude* ini bertujuan untuk mengetahui sikap dan perilaku para calon pegawai, jika telah ada tes ini berarti BNI cabang Syariah tidak mengabaikan begitu pentingnya melihat sikap seseorang sebelum mereka bekerja, karena sikap dan perilaku itulah yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja dan kehidupan mereka sewaktu bekerja.

Adapun diadakannya tes baca Al-Qur'an adalah bertujuan untuk menemukan sumber daya manusia yang mengerti tentang agama. Bukan hanya kemampuan saja yang dicari oleh BNI cabang Syariah akan tetapi dengan dapat membaca Al-Qur'an paling tidak calon pegawai menghormati

Al-Qur'an sebagai pegangan hidup selama hidupnya dan khususnya sewaktu mereka bekerja nantinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Budhiarti, peneliti dapat mengetahui bahwa program pelatihan yang dilakukan khusus untuk bagian umum adalah pelatihan tentang gaji pegawai, pajak, dan inventaris kantor, sedangkan program pengembangan yang dilakukan salah satunya adalah pengembangan motivasi kerja pegawai yang biasa disebut *Motivation Training*. Salah satu program motivasi untuk pegawai diisi oleh seorang motivator Indonesia yaitu Mario Teguh.

Selain adanya program pelatihan dan pengembangan ada program ekstra lainnya, yaitu sekali dalam setahun ada rekreasi bagi seluruh pegawai, adanya anggaran olahraga dari pusat yang pelaksanaannya diserahkan kepada cabang, dan adanya anggaran kerohanian yang meliputi adanya kajian agama dan belajar membaca Al-Qur'an setiap hari Kamis pukul 16.00 sampai maghrib, dan adanya *morning breafing*, yaitu program sebelum bekerja formal yang dilakukan pada jam tujuh pagi yang meliputi rencana hari ini, evaluasi, dan berdoa.

Dengan adanya anggaran kerohanian tersebut Bank Negara Indonesia cabang Syariah menginginkan sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar mengerti agama Islam, BNI Syariah menginginkan pegawai tidak hanya dapat bekerja dengan baik akan tetapi juga bagaimana mereka bekerja tetapi tetap dapat mengembangkan ilmu agama dan ibadah mereka masing-masing.

a. Niat pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Budhiarti Penyelia Bagian Umum menyatakan bahwa dalam bekerja umumnya adalah mencari rezeki atau menafkahi keluarga, akan tetapi lebih khusus lagi tujuan bekerja di BNI cabang Syariah adalah untuk lebih meningkatkan ibadah sewaktu bekerja.

Niatan seperti ini dibuktikan dengan dijauhkannya pegawai dari praktek ribawi yang menyebabkan rezeki yang didapatkan menjadi haram menurut ulama. Ibadah di atas bukan berarti ibadah yang bersifat ibadah wajib seperti shalat lima waktu, akan tetapi lebih kepada shalat berjamaah, shalat sunnah, berpenampilan menarik sesuai ajaran Islam, dan dapat mendalami agama dengan adanya kajian-kajian islami yang dilakukan BNI Syariah secara rutin setiap kamisnya.

b. Sikap ikhlas dalam bekerja

Menurut peneliti bekerja di BNI cabang Syariah dapat dikatakan sebagai teman hidup Ibu Budhiarti, hal ini dibuktikan dengan selalu menjaga nama baik perusahaan atau instansi dan sikap ikhlas yang ada pada diri Ibu Budhiarti.

Selama bekerja Ibu Budhiarti selalu bekerja keras walaupun kadang juga pernah ada kejenuhan tetapi kata beliau hal itu sudah wajar karena manusia juga mempunyai yang namanya perasaan. Motivasi terbesar dari beliau adalah bekerja adalah ibadah, dan juga ingin

mengamalkan ilmu yang telah didapatkan selama berada di bangku perkuliahan.

Sikap ikhlas yang ada pada beliau juga dibuktikan dengan selalu menikmati pekerjaannya selama bekerja walaupun kerja yang diperintahkan oleh pemimpin termasuk kerja yang berat. Beliau berkata, "selama saya enjoy dalam bekerja, pekerjaan yang saya kerjakan terasa enteng. Yang penting adalah ikhlas dalam bekerja walaupun pekerjaan itu berat atau bahkan memeras waktu kita".

Tasmara (2002) mengatakan bahwa salah satu dari bentuk sikap ikhlas adalah ia menganggap *reward* atau imbalan bukanlah tujuan utama melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdianya yang murni. Hal ini telah ada pada diri Ibu Budhiarti dan pegawai BNI cabang syariah, beliau menyatakan ketidaksetujuan jika misalkan bekerja tetapi tidak diberi gaji/insentif, alasan beliau adalah gaji/insentif adalah imbalan atas apa yang beliau usahakan, dan itu sudah pasti akan didapatkan oleh semua orang sewaktu bekerja, beliau mengatakan bahwa Rasulullah sendiri menyuruh kepada suatu pemimpin untuk membayar gaji pegawai sebelum keringatnya kering. Jadi, menurut beliau gaji/insentif adalah merupakan akibat sampingan atas pengabdianya pada perusahaan.

c. Sikap shidiq

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Budhiarti sebagai Penyelia Bagian Umum BNI Syariah Malang menyatakan bahwa selama ini seluruh pegawai BNI cabang Syariah Malang tidak mempunyai

permasalahan dalam hal kejujuran. Maksudnya adalah bahwa seluruh pegawai sadar bahwa kejujuran adalah yang terpenting dalam segala hal, dan juga mereka takut jika berbohong bukan hanya berdampak pada pekerjaan mereka akan tetapi berdampak pada hadapan Sang Pencipta. "Alhamdulillah, selama ini masalah kejujuran tidak ada permasalahan mas, bukan berarti itu kewajiban dari perusahaan akan tetapi lebih kepada kesadaran mereka masing-masing" kata Ibu Budhiarti sewaktu wawancara.

Sikap kejujuran yang dimiliki pegawai ini dapat dibuktikan dengan penulisan laporan sesuai dengan apa yang terjadi. Tidak adanya kecurangan-kecurangan dalam segala hal yang bersangkutan dengan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan bahwa amanat yang diberikan dilaksanakan sesuai dengan amanatnya dan melaporkan dengan sebenar-benarnya, jika dalam bentuk pembelian maka akan memberikan notanya juga.

d. Sikap tanggung jawab

Kalau bagian pelayanan berhubungan langsung dengan nasabah, kalau bagian umum tidak berhubungan sama sekali dengan nasabah, akan tetapi hubungan bagian umum adalah dengan para vendor, diantaranya adalah percetakan, tim penguji psikotes dan attitude, dan instansi-instansi lainnya. Relasi tersebut sangatlah mengutamakan waktu atau lebih khusus lagi adalah janji. Salah satu bentuk sikap tanggung jawab yang terlihat pada pegawai bagian umum BNI cabang Syariah Malang adalah selalu menepati janji yang telah disepakati. Menepati janji itulah salah satu bukti

bahwa pegawai di bagian umum mempunyai sikap tanggung jawab yang tinggi.

Jika terdapat permasalahan atau kesalahan yang terjadi pada pekerjaan di bagian umum maka akan dilakukan pengevaluasian kerja. Waktu pelaksanaannya tergantung dari tingkat penting tidaknya permasalahan tersebut. Jika sangat penting maka setelah jam kantor diadakan rapat khusus bagian untuk mengoreksi kesalahan yang terjadi.

Dari kegiatan-kegiatan di atas maka peneliti dapat menilai bahwa sikap tanggung jawab sangat dimiliki oleh seluruh pegawai pada posisi bagian umum.

e. Sikap percaya diri dan optimis

Sikap percaya diri dan optimis pada pembahasan ini lebih terfokuskan kepada Ibu Budhiarti sendiri selaku penyelia (supervisor) bagian umum. Karena sikap percaya diri dan optimis cenderung kepada sikap yang harus dimiliki oleh seorang manajer atau supervisor.

Memberikan suatu keputusan adalah tugas dari penyelia. Maka dari itu Ibu Budhiarti selalu memikirkan dan mempertimbangkan segala keputusan/kebijakan yang akan beliau ambil khususnya yang berkaitan dengan aspek yang menjadi tanggung jawab bagian umum.

Beliau pun sering memberi keputusan, gagasan, atau pendapat walaupun keputusan/gagasan tersebut membawa konsekuensi berupa tantangan dan penolakan, akan tetapi beliau sangat teguh atas apa yang telah ia putuskan walaupun ada penolakan dari pemimpin BNI cabang

syariah selama beliau yakin bahwa apa yang telah beliau sampaikan masih sesuai standar operasional prosedur yang berlaku dalam instansi dan masuk akal.

Sebagai penyelia sudah sepantasnya memberi perintah ataupun menegur pegawai lainnya di bagian umum. Memberi perintah bukan berarti semena-mena terhadap pegawai lainnya, cara Ibu Budhiarti selaku penyelia beliau berusaha agar tidak terkesan semena-mena, cara yang dilakukan beliau adalah memberi perintah dengan diawali dengan meminta tolong. Tujuannya adalah supaya tidak terkesan sombong dan dapat dilakukan dengan senang hati oleh yang diperintah.

Adapun menegur pegawai tidaklah mudah, pegawai yang bekerja di BNI cabang Syariah Malang berasal dari kota yang berbeda-beda dengan karakteristik dan sifat yang berbeda-beda pula. Sebelum menegur beliau melihat karakteristik dan sifat pegawai tersebut terlebih dahulu. Beliau berkata, "jika sifatnya keras maka kita lawan dengan kelembutan, seperti api dilawan dengan air."

Sikap percaya diri dan optimis juga dapat dibuktikan dengan tidak terpengaruhnya beliau atas permasalahan pribadi yang menimpa beliau. Percaya diri dan optimis beliau melahirkan keyakinan yang kuat bahwa jika bekerja harus dengan kerja keras, dan permasalahan pribadi diselesaikan setelah bekerja.

f. Sikap professional

Sewaktu beliau ditanya, jika seseorang melakukan suatu pekerjaan apakah dia harus mempunyai keahlian dalam pekerjaannya tersebut? Beliau menjawab bahwa seseorang tidak harus memiliki keahlian dalam bidang tersebut, karena suatu pekerjaan atau tugas yang baru mereka pegang bisa dipelajari dan dipahami, dan jika dilakukan terus menerus maka dia akan ahli dalam bidang tersebut, kecuali bidang-bidang tertentu.

Menurut peneliti, Ibu Budhiarti mempunyai sikap professional yang tinggi, ini dapat dibuktikan dengan penerapan ilmu yang beliau peroleh sewaktu berada di bangku perkuliahan. Oleh sebab itu beliau dapat dikatakan ahli dalam bidang perbankan sehingga dipercaya untuk menjadi penyelia bagian umum di BNI Syariah.

Bukti lain yang mendukung beliau mempunyai sikap professional adalah beliau selalu bersemangat dalam bekerja dan jarang sekali jenuh dalam bekerja karena beliau selalu menikmati pekerjaan beliau setiap harinya. Dan juga seluruh pegawai bagian umum selalu menyelesaikan seluruh tugas-tugasnya sesuai target, walaupun itu tugas-tugas khusus, karena mereka sadar bahwa jika tidak selesai sesuai target maka akan berdampak pada tugas-tugas yang lainnya.

g. Sikap menjaga kualitas kerja

1) *Ash-Shalah* (Baik dan Bermanfaat)

Kehidupan kerja di BNI Syariah menggunakan prinsip kekeluargaan. Nuansa kekeluargaan sangat kental diantara pegawai,

hal inilah yang menjadi kunci kelanggengan yang ada di BNI Syariah Malang, setiap pegawai saling menghormati, tidak adanya hasut menghasut, dan tidak ada yang ingin memegang kekuasaan tertinggi sehingga menjatuhkan teman kerjanya.

Walaupun mereka tidak dalam keadaan bekerja, dalam arti mereka ada di rumah masing-masing pun mereka tetap akan menjaga loyalitas mereka pada instansi. Mereka akan menjaga citra BNI cabang Syariah Malang dengan perbuatan-perbuatan yang bermanfaat. "Di pundak saya dan di pundak masing-masing pegawai memegang nama daripada BNI Syariah Malang itu sendiri", begitu kata Ibu Budhiarti. Dari bukti-bukti tersebut maka sikap pegawai bagian umum menunjukkan sikap *ash-shalah*.

## 2) *Al-Itqan* (Kemantapan atau *perfectness*)

Sikap *Itqan* ini telah ada pada seluruh pegawai bagian umum. Sikap mereka yang tidak mau mengurangi kinerja mereka yang mereka tunjukkan dengan hasil-hasil dan penilaian yang sangat bagus, karena mereka sadar bahwa kerja mereka akan sangat berpengaruh pada penilaian kinerja, jika kerja mereka tidak meningkat maka akan merugikan mereka sendiri.

Untuk dapat meningkatkan prestasi, mereka bekerja sambil belajar sehingga mereka tidak hanya sekedar bekerja akan tetapi mereka bekerja juga untuk meningkatkan keahlian mereka di bidang

tersebut sehingga mendapatkan hasil yang disukai oleh Allah dan Rasulnya yaitu hasil yang maksimal dan selesai tepat waktu.

3) *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Sikap Ihsan ini telah ditunjukkan oleh pegawai BNI Syariah Malang bagian umum dengan adanya budaya *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan), dengan adanya budaya seperti ini maka pegawai bagian umum saling melakukan hal yang terbaik dan lebih baik lagi. Budaya ini bukan untuk saling menjatuhkan, bahkan dengan budaya ini kinerja mereka meningkat dari hari ke hari.

4) *Al-Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal)

Sikap Mujahadah ini sangat melekat pada pegawai bagian umum. Mereka selalu bekerja dengan semangat dan optimal, dan berusaha untuk selalu tepat sesuai target. Tugas dari bagian umum sangatlah berat, karena bagian tersebut mengurus seluruh aspek yang terdapat di BNI Syariah, maka dari itu mereka selalu bekerja keras, sampai-sampai mereka harus rela untuk pulang malam hanya untuk menyelesaikan tugas mereka.

5) Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Sikap tanafus dan ta'awun juga melekat pada pegawai bagian umum. Mengingat pekerjaan atau tugas bagian umum sangat banyak, maka jika Ibu Budhiarti tidak dapat mengerjakan suatu tugas maka akan diserahkan kepada timnya dengan cara membagi pekerjaan, begitu juga jika Ibu Budhiarti tidak dapat sepenuhnya mengerjakan

suatu tugas maka Ibu Budhiarti tidak segan-segan bertanya kepada rekan kerjanya.

#### 6) Mencermati Nilai Waktu

Sebagai penyelia Ibu Budhiarti sangat mencermati nilai waktu, sehingga bagi beliau tidak ada waktu yang terbuang sia-sia dan mencoba untuk menghargai waktu. Salah satu contohnya adalah melakukan pekerjaan yang lain jika satu pekerjaan telah selesai.

Menurut beliau, beliau tidak mengenal waktu kosong, waktu kosong adalah waktu istirahat dan waktu pulang ke rumah. Sewaktu bekerja tidak waktu kosong bagi beliau, karena pekerjaan beliau yang sangat banyak dan menumpuk untuk diselesaikan dengan segera.

Mencermati waktu bukan saja ada pada diri penyelia, akan tetapi seluruh pegawai juga sangat mencermati waktu. Hal ini dapat dibuktikan dengan menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan dan datang di kantor tepat pada waktunya, walaupun mereka lembur sampai larut malam, mereka akan tetap datang tepat pada waktunya.

Malang, .....2010

TTD Peneliti
_____

TTD Informan
_____
Penyelia Bagian Umum

Lampiran 6:

## **RESUM HASIL WAWANCARA**

### **3. Sikap Kerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang Syariah Malang pada Bagian Operasional**

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Mariyono sebagai penyelia bagian operasional menyatakan bahwa hal paling diperlukan oleh pegawai adalah menguasai bidang yang berkaitan dengan unit operasional. Akan tetapi beliau menerangkan bahwa yang paling penting dan yang paling utama adalah komitmen kerja dari para pegawai.

Komitmen kerja yang beliau maksudkan adalah bukan sekedar kemauan yang giat dalam bekerja akan tetapi lebih kepada sikap dan tingkah laku dari pegawai. “komitmen bukan berarti kemauan semata, tepat waktu misalnya berarti dia mempunyai sikap disiplin yang bagus, tindakan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan serius itu juga termasuk dalam komitmen” kata Bapak Mariyono.

Berdasarkan pengamatan langsung dari peneliti dapat diketahui bahwa tidak ada waktu kosong bagi pegawai unit operasional dalam waktu kerjanya selain waktu shalat dan istirahat kantor, mereka senantiasa serius mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Adapun jika mereka menemukan kesulitan maka akan langsung bertanya kepada Bapak Mariyono sebagai penyelia, dan Bapak Mariyono akan menjawabnya dengan senang hati dan tidak akan memarahi pegawai yang bertanya. Hubungan seperti inilah yang menumbuhkan kondisi kekeluargaan yang ada pada BNI Cabang Syariah

malang. Dengan adanya hubungan tersebut maka pegawai akan lebih senang bekerja dan tidak merasa terbebani oleh tugas-tugasnya.

Selain adanya hubungan kerja seperti contoh di atas ada program ekstra lainnya yang dapat memperkuat hubungan kekeluargaan pegawai, yaitu sekali dalam setahun ada rekreasi bagi seluruh pegawai, adanya anggaran olahraga dari pusat yang pelaksanaannya diserahkan kepada cabang, dan adanya anggaran kerohanian yang meliputi adanya kajian agama dan belajar membaca Al-Qur'an setiap hari Kamis pukul 16.30 sampai maghrib, dan adanya *morning breafing*, yaitu program sebelum bekerja formal yang dilakukan pada jam tujuh pagi yang meliputi rencana hari ini, evaluasi, dan berdoa.

Dengan adanya anggaran kerohanian tersebut Bank Negara Indonesia Syariah menginginkan sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar mengerti agama Islam, BNI Syariah menginginkan pegawai tidak hanya dapat bekerja dengan baik akan tetapi juga bagaimana mereka bekerja tetapi tetap dapat mengembangkan ilmu agama dan ibadah mereka masing-masing.

a. Niat pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mariyono, menyatakan bahwa beliau lebih senang bekerja di BNI Syariah. Alasan yang beliau ungkapkan adalah adanya kepuasan batin yang dalam, selain itu tujuan dari beliau dan pegawai bagian operasional umumnya adalah ingin mengembangkan dan memajukan ekonomi syariah.

Kepuasan batin yang dirasakan oleh Bapak Mariyono dan pegawai-pegawainya adalah kepuasan batin dalam hal ibadah wajib maupun ibadah lainnya, seperti silaturahmi, shalat berjamaah, dan saling mengingatkan dalam hal ibadah, selain itu juga adanya pengajian yang dilakukan seminggu sekali.

b. Sikap ikhlas dalam bekerja

Motivasi terbesar yang diungkapkan oleh Bapak Mariyono adalah tujuan beliau bekerja adalah untuk beribadah kepada Allah, beliau jadikan pekerjaan sebagai ibadah sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan rasa ikhlas *lillahita'ala*. Begitu pula dengan pegawai lainnya di bagian operasional, mereka senantiasa menjadikan pekerjaan mereka sebagai jalan ibadah kepada Allah. Dengan merasa bahwa itu adalah ibadah, maka mereka tidak mudah mengeluh atas pekerjaannya.

Tasmara (2002) mengatakan bahwa salah satu dari bentuk sikap ikhlas adalah ia menganggap *reward* atau imbalan bukanlah tujuan utama melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdianya yang murni. Hal ini telah ada pada diri Bapak Mariyono dan pegawai BNI cabang Syariah Malang, beliau menyatakan ketidaksetujuan jika misalkan bekerja tetapi tidak diberi gaji/insentif, alasan beliau adalah gaji/insentif adalah imbalan atas apa yang beliau usahakan, dan itu sudah pasti akan didapatkan oleh semua orang sewaktu bekerja. Jadi, menurut beliau gaji/insentif adalah merupakan akibat sampingan atas pengabdianya pada perusahaan.

c. Sikap shidiq

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mariyono penyelia bagian operasional menyatakan bahwa seluruh karyawan bagian operasional mempunyai sikap jujur. Hal ini dapat dilihat sewaktu menerangkan sesuai apa adanya tentang produk-produk BNI Syariah kepada nasabah.

Hal lain yang dapat ditunjukkan adalah dalam hal penulisan laporan. Beliau dan pegawai-pegawainya menuliskan laporan sesuai dengan data yang mereka peroleh. Tidak ada manipulasi data, karena akan diperiksa langsung oleh pimpinan dan jika ada kesalahan maka akan ada dendanya per item kesalahan. Bukti lain adalah jika menilai pegawai, jika bapak Mariyono menilai pegawai-pegawainya maka akan dilaporkan sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan oleh mereka.

d. Sikap tanggung jawab

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mariyono, beliau menyatakan bahwa beliau akan selalu menerima amanah atau tugas yang diberikan kepada beliau dengan rasa tanggung jawab dan ikhlas. Kemudian bentuk tanggung jawab lainnya adalah beliau dan pegawai-pegawai lainnya mengerjakan tugas yang didapatkan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Standar Operasional Prosedur).

Bukti lain dari bentuk tanggung jawab pegawai bagian operasional adalah tidak mudah menerima titipan tugas dari teman kerjanya. Sikap seperti ini seperti menegur kepada temannya sendiri bahwa dia harus

bertanggung jawab atas tugasnya sendiri, kecuali jika hanya bertanya jika dia kesulitan dan jika telah ditunjukkan oleh pimpinan untuk mengerjakan tugas seseorang yang kebetulan absent.

Dan juga beliau berusaha bertanggung jawab atas apa yang telah beliau lakukan, misalnya beliau mempunyai kesalahan kepada nasabah atau pegawai maka beliau akan segera meminta maaf dan memperbaiki kesalahan tersebut.

e. Sikap percaya diri dan optimis

Sikap percaya diri dan optimis pada pembahasan ini lebih terfokuskan kepada Bapak Mariyono sendiri selaku penyelia bagian operasional. Karena sikap percaya diri dan optimis cenderung kepada sikap yang harus dimiliki oleh seorang manajer atau supervisor.

Mencarikan solusi dan memberikan suatu keputusan dalam bagian operasional adalah tugas dari penyelia bagian operasional. Maka dari itu Bapak Mariyono selalu mempelajari terlebih dahulu suatu permasalahan lalu mencarikan solusinya sekaligus memikirkan dan mempertimbangkan segala keputusan yang akan beliau ambil khususnya yang berkaitan dengan segala permasalahan bagian operasional.

Suatu keputusan solusi atas suatu permasalahan tidak difikirkan oleh Bapak Mariyono semata, akan tetapi beliau mendiskusikannya kepada pegawai lainnya di bagian operasional. Setelah mendapatkan suatu solusi dari permasalahan maka langsung dilaporkan kepada pimpinan. Jika ada penolakan dari pimpinan dan ada argumen dari pimpinan maka dengan

percaya diri dan optimis yang tinggi Bapak Mariyono juga mengungkapkan argumen-argumennya, dan keputusan terakhir tetap ada pada pimpinan.

Sebagai penyelia sudah sepantasnya menegur atau mengevaluasi karyawan-karyawannya. Akan tetapi cara yang dilakukan dapat berbeda-beda antar penyelia satu dengan yang lain. Adapun cara yang dipakai Bapak Mariyono dalam menegur kesalahan karyawannya adalah dengan cara memanggil orang tersebut lalu tidak langsung menegurnya akan tetapi akan ditanya terlebih dahulu penyebabnya lalu diberi pengertian bahwa perlakuannya tersebut kurang tepat, kemudian memberikan solusi dan menerangkan dampak negatif jika melakukan hal tersebut. "saya akan bilang kurang tepat mas, berarti kan ada benarnya, disamping memberikan solusi juga diberitahu dampaknya jika ia tetap melakukan kesalahannya" kata Bapak Mariyono menerangkan.

Hal ini menunjukkan bahwa Bapak Mariyono memiliki sikap percaya diri yang besar. Dan beliau juga memiliki kewajiban untuk saling mengingatkan antara satu dengan lainnya, yang berarti bahwa jika Bapak Mariyono mempunyai kesalahan maka pegawainya tidak segan-segan menegurnya juga.

f. Sikap professional

Sewaktu beliau ditanya, bagaimana sikap Anda jika diberi tugas tetapi Anda tidak mempunyai keahlian dalam tugas tersebut? Beliau menjawab "mempelajarinya dan bertanya ke teman yang lebih tahu".

Dengan sikap seperti itu maka beliau akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal inilah yang dapat menjadikan seseorang menjadi mempunyai keahlian dalam bidang atau tugas tersebut.

Sikap professional sangat melekat pada diri Bapak Mariyono dan pegawai lainnya, hal ini dapat dibuktikan dengan semangat kerja yang luar biasa yang ditunjukkan oleh mereka. Menurut pengamatan peneliti, mereka tidak pernah berhenti bekerja, selalu saja ada pekerjaan yang mereka kerjakan.

Bukti lain yang menunjukkan sikap professional Bapak Mariyono adalah beliau senantiasa mencari cara yang lebih mudah atau dalam arti lain berkreatif dalam bekerja sehingga beliau dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan cepat sekaligus tepat dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. "jika ada cara yang lebih mudah kenapa harus memakai cara yang sulit mas, asalkan masih dalam taraf prosedur perusahaan", kata Bapak Mariyono sewaktu wawancara.

Sikap bersungguh-sungguh, selalu semangat, cepat dan tepat dalam melaksanakan tugas kerja, serta berkreatif dalam bekerja telah ada pada diri Bapak Mariyono. Inilah sikap profesional yang dimiliki oleh Bapak Mariyono sebagai penyelia bagian operasional.

g. Sikap menjaga kualitas kerja

1) *Ash-Shalah* (Baik dan Bermanfaat)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mariyono, beliau mengungkapkan bahwa beliau dan pegawai lainnya selalu berusaha

melakukan yang terbaik dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan langsung, peneliti dapat menyatakan bahwa sikap karyawan bagian operasional sehari-hari pada waktu berada di perusahaan menunjukkan sikap yang baik dan selalu berbuat yang bermanfaat.

Adapun kehidupan diluar kantor tidak selalu dapat mempengaruhi pekerjaan mereka di kantor. Beliau berkata, “tidak selalu berpengaruh mas, tetapi sangat wajar jika kehidupan di luar kantor dapat mempengaruhi pekerjaan, akan tetapi saya dan mereka masih berusaha focus pada pekerjaan jika berada di kantor”.

2) *Al-Itqan* (Kemantapan atau *perfectness*)

Sikap *Itqan* ini telah ada pada seluruh pegawai bagian operasional. Sikap mereka yang tidak mau mengurangi kinerja mereka yang mereka tunjukkan dengan hasil-hasil dan penilaian yang sangat bagus, walaupun kadang juga menurun, akan tetapi lebih cenderung meningkat dari hari ke hari, karena mereka sadar bahwa kerja mereka akan sangat berpengaruh pada penilaian kinerja, jika kerja mereka tidak meningkat maka akan merugikan mereka sendiri. Beliau berkata,” jika diambil rata-rata nilai pegawai bagian operasional dapat dikategorikan baik”.

3) *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Sikap Ihsan ini telah ditunjukkan oleh pegawai BNI cabang Syariah Malang bagian operasional dengan adanya budaya *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan), dengan adanya budaya

seperti ini maka pegawai bagian operasional saling melakukan hal yang terbaik dan lebih baik lagi. Budaya ini bukan untuk saling menjatuhkan, bahkan dengan budaya ini kinerja mereka meningkat dari hari ke hari.

4) *Al-Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal)

Sikap mujahadah ini sangat terasa pada penyelia dan pegawai bagian operasional. Menurut pengamatan langsung, peneliti dapat melihat kerja keras dari masing-masing pegawai, dan mereka menginginkan hasil yang sangat optimal. Jika mereka merasa kesulitan maka mereka akan bertanya kepada penyelia demi mendapatkan hasil kerja yang optimal.

5) Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan Tolong-menolong)

Sikap tanafus dan ta'awun ini telah ada pada penyelia dan pegawai bagian operasional. Sikap tanafus dapat dibuktikan dengan adanya budaya *fastabiqul khairat* di antara pegawai. Dan sikap ta'awun dapat dibuktikan dengan saling bekerja sama dengan membagi tugas-tugas yang ada pada bagian operasional. Dan jika salah seorang pegawai menemukan kesulitan maka mereka tidak segan-segan bertanya kepada penyelia dan penyelia akan menjawab dengan senang hati.

6) Mencermati Nilai Waktu

Bapak Mariyono sebagai penyelia sangat menghormati dan mencermati nilai dari waktu. Hal ini dapat dibuktikan dengan

datangnya beliau tetap pada waktunya, adapun jika tidak dapat datang tepat waktu maka beliau akan meminta izin kepada pimpinan dengan alasan tertentu. Perilaku serupa juga diterapkan oleh pegawai bagian operasional. Karena ada sanksi bagi yang terlambat datang ke kantor.

Bagi beliau tidak ada waktu kosong jika masih ada jam kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang belum dipahami atau SOP perusahaan jika ada waktu kosong bagi beliau. Dan jika satu pekerjaan telah selesai maka beliau akan bersiap-siap untuk mengerjakan tugas selanjutnya.

Malang, .....2010

TTD Peneliti
<hr/>

TTD Informan
<hr/> Penyelia Bagian Pelayanan

Lampiran 7:

## PROFIL INFORMAN KUNCI BNI SYARIAH

Nama : .....

Tempat/Tanggal Lahir : .....

Alamat Rumah : .....

.....

.....

Jabatan di BNI Syariah : .....

Lama Bekerja di BNI Syariah: .....

Pengalaman Kerja:

No	INSTANSI	Lama Kerja	Jabatan Terakhir	Keterangan
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

Malang, .....2010

Informan

---

Lampiran 10:

Foto 1:  
Wawancara dengan Penyelia Bagian Pelayanan BNI Cabang Syariah Malang,  
2010



Foto 2:  
Wawancara dengan Penyelia Bagian Umum BNI Cabang Syariah Malang, 2010



Foto 3:  
Wawancara dengan Penyelia Bagian Operasional BNI Cabang Syariah Malang,  
2010



Lampiran 11:

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG**



**FAKULTAS EKONOMI**  
Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ AkX/S1/II/2010  
Jalan Gajayana 50 65144 Malang, Telepon/Faksimile: ekonomi (0341) 558881  
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: [ekonomi@uin-malang.ac.id](mailto:ekonomi@uin-malang.ac.id)

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Achmad Nasichin  
NIM/Jurusan : 06610028/ Manajemen  
Pembimbing : Siswanto, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Analisis Sikap Kerja Islam Pada Karyawan PT Bank Negara  
Indonesia Syariah Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	8 Desember 2009	Proposal	1
2.	18 Desember 2009	Revisi Proposal	2
3.	12 Januari 2010	Revisi Proposal	3
4.	15 Februari 2010	Acc Proposal	4
5.	2 Maret 2010	Seminar Proposal	5
6.	16 Maret 2010	Revisi Seminar Proposal	6
7.	18 Maret 2010	Acc BAB I, II, III	7
8	30 Maret 2010	Pedoman Pertanyaan Wawancara	8
9.	31 Maret 2010	Acc Pedoman Pertanyaan Wawancara	9
10	25 Juni 2010	Revisi BAB IV	10
11	8 Juli 2010	Revisi BAB IV, V	11
12	17 Juli 2010	Acc Keseluruhan	12

Malang, 17 Juli 2010  
Mengetahui  
Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA**  
NIP 19550302 198703 1 004

Lampiran 12:

### **BIODATA PENELITIAN**

#### **A. Data Pribadi**

1. Nama : Achmad Nasichin
2. Tempat & Tanggal Lahir : Surabaya, 03 November 1987
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Alamat Asal : Jl Dukuh Kupang Timur XVI no 24  
Sawahana - Surabaya
5. Telepon & HP : 085257055564
6. E-mail : [nasch\\_ir@yahoo.co.id](mailto:nasch_ir@yahoo.co.id)

#### **B. Riwayat Pendidikan Formal**

1. SDN Pakis V Surabaya Tahun 1993-1999
2. PM Darussalam Gontor Ponorogo 1999-2005
3. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2006-2010

#### **C. Riwayat Pendidikan Non Formal**

1. Kursus *Fantastic English Course* di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Pelatihan SPSS di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Pelatihan kewirausahaan oleh Bank Mandiri di Unv Brawijaya Malang

#### **D. Pengalaman Organisasi**

1. Ketua Organisasi SESCOM (Sharia Economic Students Community) periode tahun 2006-2007

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 17 Juli 2010

Achmad Nasichin