

BAB III

PEMBAHASAN

A. Pengertian Etos kerja Islami dan Moral Hazard

1. Pengertian etos kerja Islami

Secara *etimologis* , kata etos kerja berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti : sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas Sesutu.¹ Menurut John M. Echols dan Hassan Shadily *ethos* adalah “jiwa khas suatu bangsa”,² dimana sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos, dikenal pula kata etika atau etiket yaitu akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral).³

Hal ini berarti, etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan.⁴

¹Toto Tasmara, *Op. cit.*, hal. 15

² John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), cet. ke XXVI, hal. 219

³Toto Tasmara, *Loc. Cit.*

⁴ Sonny Keraf, *Etika Bisnis; Tuntutan dan Relevansinya* (Yogyakarta; Kanisius, 2010), cet. ke XIV, hal. 14

Kata kerja dalam KBBI, artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu.⁵ Menurut El Qussy, seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, kerja merupakan aktivitas yang disengaja, bermotif dan bertujuan, biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil baik bersifat material maupun non materiil.⁶ Sedangkan menurut Toto Tasmara kerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.⁷

Sehingga etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.⁸ Sedangkan etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, fikiran. Dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*).⁹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang

⁵ Drs. Suharso dan Dra. Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Semarang; CV. Widya Karya, 2009), cet. ke VIII, hal. 242

⁶ IrwanBaddu, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi (Malang; Unibraw, 2007)

⁷ Toto Tasmara, *Op. cit.*, hal. 27

⁸ IrwanBaddu, *Loc. cit.*

⁹ Toto Tasmara, *Op. cit.*, hal. 25

bersumber pada keyakinan atau akidah islam dan didasarkan pada Al Qur'an dan Sunnah

2. Pengertian Moral Hazard

Menurut kamus perbankan, *Moral Hazard* adalah kecenderungan para pemilik dan pengurus bank atau lembaga keuangan untuk melakukan berbagai penyimpangan dan pelanggaran.¹⁰

B. Landasan Hukum

1. Al Qur'an

Surat Al Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”¹¹

Surat At Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya : “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”¹²

¹⁰Trikaloka H. Putri, *Kamus Perbankan* (Jogjakarta; Mitra Pelajar, 2009), cet. ke I, hal. 218

¹¹*Al Qur'aanulKariim*, (Bandung; Syamil, 2005), hal. 554

¹²*Al Qur'aanulKariim*, (Bandung; Syamil, 2005), hal.203

2. Al Hadits

عَنِ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ)

“Diriwayatkan dari al-Miqdamr.a: Nabi saw pernah bersabda, “Tidak ada makanan yang lebih baik bagi seseorang kecuali makanan yang ia peroleh dari uang hasil kerjanya sendiri. Nabi Allah, Daud as, makan dari hasil kerjanya sendiri¹³

C. Proses Terbentuknya Etos Kerja Islami di KJKS BMT Marhamah

1. Proses Seleksi Karyawan (*recruitment*)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak BMT Marhamah bahwa terbentuknya etos kerja Islami di lingkungan KJKS BMT Marhamah tidak lepas dari usaha yang dilakukan secara bertahap dan terus menerus. Proses awal dalam pembentukan etos kerja Islami karyawan adalah dengan melakukan seleksi calon karyawan dengan selektif dan ketat. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks. Karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang berkompeten, serasi serta efektif tidaklah mudah.¹⁴ Dalam hal seleksi karyawan ini KJKS BMT Marhamah memberikan peluang kepada masyarakat yakni dari lulusan SMA, D3, S1 dan seterusnya keatas sesuai dengan job yang dibutuhkan seperti:

¹³*Shahih Al-Bukhari*, diterjemahkan dari Ash-Shahih li Ahadits al-Jami' al Ahmad bin Abdul Lathif, (Bandung: Mizan, 2001), hlm. 391

¹⁴MalayuS.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), cet. ke XII, hal. 27

- a. Job Untuk bagian marketing yaitu lulusan D3 dan S1 terkadang SMA tetapi secara incidental
- b. Job Untuk bagian Administrasi yaitu:
 1. Bagian Teller minimal lulusan D3 ke atas
 2. Bagian *Customer Service* (CS) minimal lulusan SMK Akuntansi
 3. Manajer cabang pendidikan minimal S1.

Tahap awal yang dilakukan adalah mengadakan seleksi dengan beberapa tahapan, tahapan seleksi adalah sbb :

1. Para calon pelamar memasukkan/mengirimkan berkas lamaran ke KJKSBMTMarhamah sesuai dengan standar yang di ajukan oleh pihak BMT.
2. Apabila telah memenuhi standar maka akan dilanjutkan ke seleksi administrasi serta pengisian formulir
3. Apabila lulus di seleksi administrasi maka pihak BMT akan mengirimkan undangan/ panggilan kepada para pelamar untuk melakukan tes tertulis. Materi yang digunakan pada saat tes tertulis ini meliputi :
 - a. Tes Keagamaan
 - b. Tes Ke BMT-an atau Perbankan
 - c. Tes kepribadian
 - d. Tes Matematika dan Tes IQ (*Intelligent Quotient*) / kecerdasan

4. Wawancara / Interview

Dalam tes wawancara ini, pihak BMT memberikan apresiasi yang luar biasa oleh karena itu pihak BMT mengundang Tim Independent langsung dari Jakarta untuk melakukan wawancara kepada para peserta seleksi. Dengan mengadakan wawancara secara formal dan mendalam dengan para peserta seleksi maka akan didapatkan data yang komplit dan lebih rinci. Disini akan terlihat Background, karakter serta apa yang menjadi motivasi para pelamar untuk melamar pekerjaan di KJKS BMT Marhamah.

Kemudian dari hasil wawancara ini tim independent akan melakukan musyawarah untuk menetapkan para pelamar yang lolos seleksi, namun sebelum pengumuman dilakukan pihak BMT akan mengadakan Sidak Intelligent terhadap para pelamar yang lolos seleksi. Sidak Intelligent yaitu mengunjungi para pelamar yang lolos seleksi secara rahasia.

Sidak Intelligent berfungsi untuk mengetahui perilaku para pelamar yaitu dengan menanyakan kepada kerabat, tetangga, teman tentang tingkah laku calon karyawan tersebut seperti

- a. Apakah si A sering/ suka begadang?
- b. Apakah si A Sholatnya tepat waktu atau sering menunda shalat?
- c. Apakah si A Sholatnya selalu berjamaah atau selalu shalat di masjid? (khusus bagi calon karyawan laki-laki)
- d. Apakah Si A sering mengikuti pengajian (taklim) atau tidak?

e. Bagaimana pergaulannya dengan teman, tetangga dan masyarakat? Kemudian dari hasil tes tertulis, tes wawancara dan sidak Intelligent tersebut akan dilihat mana yang lebih tinggi nilainya. System penilaian terhadap seleksi karyawan adalah sbb:

- a. Apabila nilai dari hasil tes tertulis dan wawancara tinggi atau bagus (A), tetapi nilai dalam sidak intelligent rendah maka peserta seleksi otomatis akan gugur
- b. Apabila nilai dari hasil tes tertulis dan tes wawancara sedang tetapi nilai dari sidak intelligent tinggi atau lebih bagus maka peserta seleksi tersebut akan lolos seleksi.

5. Pengumuman

Tahap selanjutnya adalah pengumuman calon karyawan, dalam tahap ini calon karyawan masuk kedalam manajemen *training*. Beberapa tahapan dalam manajemen *training* yaitu :

- a. *Training* motivasi dan orientasi yang dilaksanakan selama satu minggu.
- b. *Training* magang secara real dalam aplikasi pekerjaan dimasing-masing cabang selama 3-4 hari
- c. *Training* penempatan job selama 5 bulan atau menjadi karyawan kontrak/uji coba. Selama 5 bulan ini Reward, *punishment* dan kesejahteraan akan diberikan kepada para karyawan trainer, dimana honor yang diberikan setara dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten).

Selama menjalankan *training* ini para calon karyawan diberikan *targeting* dan *budgeting* serta terus menerus dipantau dan dievaluasi terutama dari segi karakter dan akhlak, apakah calon karyawan jujur dan amanah, apakah tidak pernah bermasalah dengan para nasabah dll.

Apabila selama 5 bulan calon karyawan tersebut bisa lolos dalam *trainingnya* maka SK (surat keputusan) menjadi karyawan tetap akan langsung dikeluarkan/diberikan kepada calon karyawan tersebut.¹⁵

2. Proses Reward & Punishment

Islam sebagai agama dan ideology sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras. Dalam menjalankan aktivitasnya harus dengan cara yang baik, profesional, sistematis dan kontinuitas.¹⁶

Motivasi utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa setiap aktivitas kerjanya merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja adalah amanah Allah dan merupakan pelaksanaan suatu kewajiban.

Bekerja keras dan ikhlas bagi seorang muslim, bukan berarti tidak diperbolehkan ada keinginan atau bahkan mengabaikan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (gaji atau penghasilan), karier dan kedudukan yang lebih. Semua ini diperbolehkan selama masih sesuai dengan ketentuan syari'at oleh karena itu etos kerja seorang muslim haruslah tinggi, ia harus bersungguh-sungguh dan penuh semangat, seorang

¹⁵ Hasil wawancara dengan pihak KJKSBMTMarhamah

¹⁶ZulyQodir, *Agama dan Etos Dagang* (Solo; Pondok Edukasi, 2002), cet. ke I, hal. 4

“pekerja lebih” (smart-worker), memiliki disiplin yang tinggi, produktif dan inovatif.¹⁷

Salah satu cara yang digunakan KJKS BMT Marhamah dalam membangun etos kerja karyawan adalah melalui pendekatan *Reward & punishment*. Instrumen *reward* yang digunakan adalah :

- a. Gaji harus lebih tinggi dari gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena prinsip KJKS BMT Marhamah adalah terhadap pekerjaan setiap karyawan harus total, loyal, fokus dan kontinyu.
- b. Bonus secara kolektif per masing-masing cabang akan diberikan apabila mencapai target sedangkan bonus individu akan diberikan khusus kepada para karyawan uji coba atau selama masa *training* apabila mencapai target.
- c. Rotasi mutasi (promosi jabatan) akan diberikan apabila ada karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus atau unggul, biasanya akan dipromosikan menjadi kepala cabang.

Sedangkan instrument *punishment* yang digunakan adalah :

- a. Apabila target tidak tercapai maka tunjangan prestasi akan hilang.
- b. Apabila ada karyawan melamar pekerjaan ditempat lain maka karyawan tersebut harus memilih salah satu apakah akan tetap di BMT Marhamah atau akan memilih ditempat dia melamar pekerjaan tersebut.
- c. Apabila melakukan kesalahan/ pelanggaran administrative maka *punishment* yang digunakan adalah:

¹⁷Modul, Loc. cit.

1. Peringatan secara lisan
2. Peringatan secara tertulis
3. Dilakukan/dikenakan Sanksi Rotasi mutasi yaitu berupa jabatannya akan diturunkan atau rotasi mutasi akan dipindah tugaskan/ditempatkan di cabang yang berada diluar kota.

Contoh pelanggaran yang menyebabkan terjadinya *punishment* :

- a. Melakukan realisasi / pencairan dana nasabah secara fiktif yaitu mencairkan dana dengan memakai nama nasabah.
- b. Menerima *fee/* bonus sekecil apapun dari nasabah yang mengajukan realisasi atau pembiayaan supaya pengajuan pembiayaan tersebut mudah dicairkan atau diterima
- c. Menuliskan setoran tabungan/pembiayaan tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan tanggal transaksi
- d. Melakukan kesalahan pencatatan dalam buku administrasi baik disengaja tidak dan hal ini dilakukan secara berulang-ulang. Contoh : setoran nasabah ditulis dikolom penarikan atau sebaliknya.¹⁸

3. Proses Budaya Kerja dan Evaluasi

Budaya kerja disetiap perusahaan berbeda-beda. Belakangan ini banyak perusahaan-perusahaan besar mulai melirik budaya kerja karyawan lebih menuju ke arah “etika dan spiritualisasi” manajemen. Perkembangan baru tersebut mendorong perusahaan-perusahaan besar lain untuk meningkatkan spiritualitas para pimpinan dan karyawannya. Karena

¹⁸ Hasil wawancara dengan pihak KJKS BMT Marhamah

moralitas yang tinggi adalah awal menuju kesuksesan bisnis sedangkan salah satu sumber dari etika dan spiritualitas adalah berakar dari ajaran agama.¹⁹

Studi yang dilakukan *Max Weber* pada masyarakat Kristen protestan *Calvinis* telah membuktikan bahwa masyarakat Kristen, terutama sekte Calvinis memiliki dorongan etika atau moralitas agama yang kuat sehingga mampu membentuk kapitalisme modern awal. Namun, etika agama yang memberikan spirit pada kapitalisme modern awal tersebut adalah agama yang progresif-reformatoris bukan yang pasif.

Bukti lain bahwa agama sebenarnya memiliki dorongan yang kuat pada tingkah laku ekonomi (perdagangan) adalah yang terjadi pada masyarakat Budhisme zen di Jepang.²⁰ Orang Jepang memiliki semangat kerja dibayangi oleh budaya ajaran *Shinto* dan *zen budha*, yang melahirkan semangat *Bushido*.²¹ Sedangkan *Bushido* sendiri ialah sistem etika yang dianut oleh kelompok *samurai* yang terkenal di Jepang yang berkuasa pada era *Tokugawa* yaitu dari tahun 1192 hingga tahun 1868.²²

Bangsa Jepang diajarkan bahwa, pekerjaan harus dianggap sebagai sebuah pengalaman religius dan pekerjaan adalah sarana menuju pemenuhan kebutuhan spiritual, dimana ajaran ini disebut dengan istilah

¹⁹Indah Piliyanti, "Membangun Budaya Organisasi Bisnis Syari'ah", Jurnal Ekonomika,I,(Mei, 2010), hal. 31

²⁰ZulyQodir, *Op. cit.*, hal. 101-102

²¹Toto Tasmara, *Op. cit.*, hal. 39

²²Boye de Mente (ed), *Misteri Kode Samurai Jepang*, diterjemahkan oleh Fifah dari "The Japanese Samurai Code", (Yogyakarta; Gara Ilmu, 2009), cet. ke I, hal. 17

shikommu yaitu latihan dalam etika dan moralitas.²³ Begitu pula dengan semangat *kaizen* yang dipelopori oleh Masaaki Imai. Pokok dari *kaizen* adalah sederhana dan tepat sasaran. Sedangkan *kaizen* yaitu perbaikan yang dilakukan secara terus menerus yang meliputi setiap orang, termasuk manajer maupun pekerja.²⁴

Islam sebagai agama *Rahmatan lil 'alamiin*, memiliki sistem nilai yang mengatur manusia dalam ibadah dan muamalah sebagai bekal hidup didunia serta untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Setiap institusi bisnis syari'ah memiliki pola aturan yang berbeda-beda namun harus tetap mengacu pada aturan syari'ah dan nilai-nilai ilahiyah, sehingga aturan syar'i dan nilai-nilai ilahiyah tersebut selanjutnya akan menjadi pedoman operasional sehari-hari dan hal ini kan membudaya di lingkungan tersebut.

Salah satu contoh budaya kerja yang diterapkan oleh BMS (Bank Mandiri Syari'ah) adalah dalam melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjama'ah, do'a diawal dan diakhir bekerja dan sebagainya.²⁵ Begitu pula BMI (Bank Muamalat Indonesia) dengan konsep The Celestial Manajemen yang diamalkannya. Hal tersebut tidak jauh berbeda dengan apa yang digunakan oleh KJKS BMT Marhamah, kegiatan yang dilakukan antara lain :

²³*Ibid.* hal. 193

²⁴ Masaaki Imai (ed), *The Kaizen Power*, diterjemahkan oleh SigitPrawoto dari "*The Kaizen Power*", (Jogjakarta; Think, 2008), cet. ke I, hal. 29

²⁵ Indah Piliyanti, *Op. cit.* hal. 31-32

- a. Menghidupkan suasana dan rasa kekeluargaan dengan melakukan senyum, salam dan sapa, baik diantara sesama karyawan maupun kepada para nasabah, dan melaksanakan shalat berjamaah.
- b. Mengadakan Taklim dan evaluasi setiap minggu khususnya dikantor-kantor cabang.
- c. Mengadakan rapat bulanan. Setiap bulan dilakukan rapat koordinasi serta evaluasi bagi direktur, manajer, dan seluruh karyawan KJKS BMT Marhamah. Pada acara rapat bulanan ini diadakan pengajian, presentasi motivasi bagi semua karyawan untuk meng up- grade kinerja para karyawan. Tradisi yang sering diungkapkan atau didengungkan di KJKS BMT Marhamah yaitu : “ *Memakan 1 rupiah dengan tidak halal akan diberhentikan dengan tidak hormat*”

D. Implementasi Etos Kerja Islami di Lingkungan Kerja

Karyawan yang memiliki etos kerja islami akan dapat terlihat dari kinerja maupun hasil yang dicapai. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja Islami memiliki motivasi yang kuat, selalu melakukan inovasi serta memiliki kreatifitas yang tinggi. Contohnya seorang SDM Pemasaran harus mampu berimprovisasi. Dia tidak hanya menguasai bagaimana memasarkan produknya kepada mitra, kemudian memenuhi kewajiban target, namun seorang SDM pemasaran juga harus mengetahui bagaimana realisasinya, pembiayaan, dan efektifitas. Selain itu seorang SDM pemasaran harus menguasai pembukuan,

administrasi dan customer service (CS)²⁶ sehingga karyawan di KJKS BMT Marhamah adalah karyawan yang multi talenta dan multifungsi.

E. Analisis

Upaya KJKS BMT Marhamah untuk menjadikan para karyawannya memiliki etos kerja Islami tidaklah mudah. Berbagai upaya dilakukan yaitu dengan menitik beratkan pada bidang iman dan akhlak. Karena apabila keimanan dan akhlak atau etika seseorang telah tertanam dengan kuat atau sudah menyatu dengan kepribadian setiap individu, maka hal ini akan memudahkan penataan pada bidang yang lain.

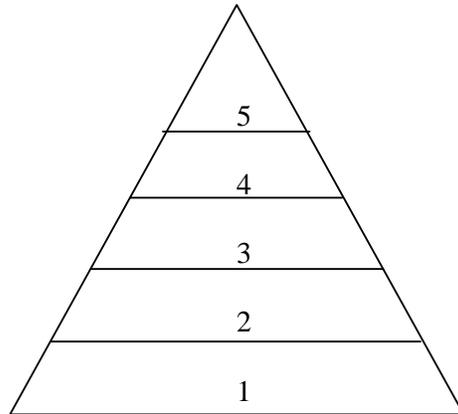
Untuk membentuk watak karyawan sehingga mampu memiliki etos kerja yang tinggi, tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi dibutuhkan suatu pembiasaan serta adanya contoh yang mampu dijadikan teladan.

Dari salah satu proses atau cara yang digunakan untuk membangun etos kerja karyawan di lingkungan KJKS BMT Marhamah yaitu melalui Reward yang diberikan, hal ini adalah sebagai salah satu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka serta *punishment* yang digunakan adalah untuk meningkatkan kehati-hatian para karyawan dalam bekerja, karena apabila mereka melakukan kesalahan mereka akan menerima *punishment* atau hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Apabila diperhatikan

²⁶ Nur hidayat, *Manajemen "Kaca Mata Kuda"*, Samara, I (Juli,2011), hal. 13

reward yang digunakan ini sesuai dengan apa yang digunakan pada teori Motivasi Abraham Maslow yang mana dikenal dengan teori Maslow.

Gambar hierarki kebutuhan Maslow.



Keterangan :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini akan merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat

2. Rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini terbagi menjadi 2 bentuk yaitu : kebutuhan akan keamanan jiwa dan kebutuhan akan keamanan harta.

3. Kepemilikan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Adalah kebutuhan social, teman, afiliasi, interaksi, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan dan masyarakat lingkungannya.

4. Penghargaan Diri (*Esteem Or status Needs*)

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan atau skill, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.²⁷

Dari teori Maslow tersebut apabila kita afiliasikan dengan manajemen di KJKS BMT Marhamah, maka akan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis akan terpenuhi apabila para karyawan berperilaku atau bekerja dengan giat, ini adalah merupakan salah satu proses dalam membangun etos kerja Islami, tetapi tentunya diikuti dengan landasan keimanan yang kuat bahwa bekerja adalah merupakan ibadah, bukan hanya demi mendapat gaji yang tinggi. Sehingga apabila etos kerja Islami telah terbentuk maka kemungkinan terjadinya praktek moral hazard akan terhindari dan korelasi yang dapat kita lihat adalah semakin tinggi penghasilan yang didapat maka kesejahteraan karyawan semakin baik.
- b. Salah satu prinsip yang sering ditekankan dan didengungkan di KJKS BMT Marhamah adalah bahwa “ Zakat menyelamatkan jiwa

²⁷ Drs. H. MalayuS.P. Hasibuan, Op. cit., hal. 154-156

kita , shodaqoh dan infaq menyelamatkan harta benda kita” maka setiap kali memperoleh rizki harus menginfaqkan sebagian rizkinya, dan hal ini sudah menjadi budaya di lingkungan KJKS BMT Marhamah. Apabila kita kaitkan dengan teori Maslow maka tidak akan ada lagi rasa kekhawatiran terhadap rasa aman.

- c. Suasana rasa keakraban serta rasa kekeluargaan yang tumbuh dan telah membudaya baik dikalangan para karyawan maupun antara karyawan dengan para nasabah tanpa memandang pangkat, martabat, pendidikan serta strata sosial adalah merupakan realisasi dari kepemilikan sosial pada teori Maslow.
- d. Pada tingkat ke 4 dan ke 5 pada teori Maslow yaitu mengenai kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri terlihat pada adanya rotasi mutasi (promosi jabatan) dan diadakannya pendidikan dan pelatihan profesi guna meningkatkan kemampuan (skill) serta pengetahuan (knowledge) karyawan.

Dari analisis diatas maka akan terlihat bahwa etos kerja Islami karyawan sangatlah urgen atau penting karena dengan etos kerja Islami bukan hanya mampu meminimalkan terjadinya praktek moral hazard tetapi mampu memberikan energi positif khususnya bagi pribadi setiap orang serta mampu menularkannya kepada orang yang berada disekelilingnya sehingga akan tercapai kesuksesan dunia dan akhirat.