

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi beratnya tekanan persaingan seharusnya Indonesia telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sejak duapuluh tahun yang lalu karena hanya sumber daya manusia yang handal yang dapat menjadi keunggulan yang kompetitif bagi Negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi.¹ Manajemen kinerja bekerja dengan mengindikasikan arah yang sebenarnya dan arah yang diinginkan, sama seperti mengindikasikan dimana posisi individu atau tim saat ini dan membantu memfokuskan perhatian dan usaha pada arah yang diinginkan. Sayangnya, manajemen kinerja ini sering diartikan terlalu spesifik dan sempit oleh para manager, dimana mereka menyamakannya dengan penghargaan kinerja Padahal, penghargaan kinerja hanyalah sesuatu yang sangat penting, tapi sangat jauh kaitannya dengan manajemen kinerja.²

Karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk

¹ [http:// Pustaka.net/analisis factor gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai yang telah menerapkan SNI.com/2009/07/15](http://Pustaka.net/analisis_factor_gaya_kepemimpinan_dan_etos_kerja_terhadap_kinerja_pegawai_yang_telah_menerapkan_SNI.com/2009/07/15). 10.00 WIB

² <http://74.125.153.132./search=cache :Bnhl 21.sSRF4j: yasinta.wordpress.com/2008/09/05>.

mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, masyarakat semuanya memperoleh manfaat.³ Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber Daya Manusia terutama dalam kinerjanya. Maka di sinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan suatu organisasi yaitu dengan adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan antara lain adalah dengan memberikan motivasi agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.⁴

Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah tumbuh sangat cepat dan menjadi bagian dari kehidupan keuangan di Indonesia. Di mana telah diatur dalam UU Nomor 7 tahun 1992 yaitu tentang perbankan pasal 5 ayat 1 yang diperbaharui dengan UU Nomor 10 Tahun 1998 disebutkan bahwa menurut jenisnya, bank terdiri dari Bank Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah BPR biasa yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip ekonomi syari'ah (islam) terutama bagi hasil.⁵ Berdirinya BPR Islam di Indonesia selain didasari oleh tuntutan bermuamalah secara islam yang merupakan keinginan kuat dari sebagian besar umat Islam di Indonesia juga sebagai langkah aktif dalam rangka restrukturisasi perekonomian Indonesia yang dituangkan dalam berbagai paket kebijaksanaan keuangan, moneter, itu perbankan dilihat secara umum,

³ Randall S. Schuler dan Susan E .Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, ilid 2, Jakarta : Erlangga, 1996, hlm. 3.

⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPEF, 2000, hal. 163

⁵ M. Sholahuddin, *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Islam*, Surakarta : MUP-UMS, 2006, hlm. 61.

sedangkan secara khusus yaitu mengisi peluang terhadap kebijaksanaan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (*rate of interest*), yang selanjutnya secara luas dikenal sebagai bank tanpa bunga.⁶

Kehadiran perbankan Syari'ah di Indonesia dengan diawali berdirinya Bank Muamalat Indonesia, telah menjadi tonggak penting dalam kehidupan perbankan syari'ah di Indonesia. Karena Bank Muamalat membuktikan mampu bertahan dalam kondisi perekonomian yang sangat parah, saat krisis ekonomi meruntuhkan banyak Bank-bank Konvensional, sehingga harus masuk dalam program rekapitulasi pemerintah bahkan harus dilikuidasi. Keberhasilan Bank Muamalat telah memacu kalangan perbankan untuk terjun pada bank syari'ah, prospek perbankan syari'ah sangat cerah dan potensial sebab daya dukung penduduk Indonesia yang mayoritas adalah muslim. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem syari'ah adalah sistem yang dapat diandalkan.⁷ Dengan tumbuh dan berkembangnya perbankan syari'ah disertai dengan perkembangan lembaga keuangan syari'ah lainnya, yang akan memberikan alternatif dan kelengkapan dari sebuah sistem keuangan yang mantap, daya dukung perekonomian dan kegiatan bisnis harus ditopang oleh lembaga-lembaga lainnya.⁸ Sejak paket kebijakan bidang perbankan digulirkan pada bulan Oktober 1988 atau yang dikenal dengan Pakto 88, jumlah BPR meningkat cukup signifikan. Jumlah BPR di Indonesia posisi Desember 2004 sebanyak 2.158 BPR sedangkan

⁶ Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan Islam & Lembaga-lembaga terkait*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada , 2004, hlm. 29.

⁷ Rahman El Junusi, ''*Pengaruh Religiositas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah*'' Penelitian, Semarang : IAIN Walisongo Semarang, 2005, hlm.2,td.

⁸ *Ibid.* hlm 2.

jumlah BPR di Jawa Tengah pada posisi yang sama sebanyak 598 BPR (27,71% dari total BPR di Indonesia). Jumlah BPR yang cukup banyak tersebut di satu sisi dapat memperlancar fungsi intermediasi namun di sisi lain memberatkan pemilik berkaitan dengan ketentuan pemenuhan modal disetor terutama bagi BPR yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah.⁹

Penilaian kinerja Keuangan dan manajemen karyawan di beberapa BPRS dilakukan dengan menilai Tingkat Kesehatan (TKS) BPRS dimaksud dan menggunakan merger. Salah satu syarat BPR yang akan melakukan merger adalah TKS BPR hasil merger berpredikat cukup sehat. Kondisi tingkat kesehatan BPR merger di wilayah Jawa Tengah posisi September 2008 dibandingkan pada saat persetujuan merger secara umum menunjukkan kinerja yang baik hal tersebut ditandai dengan sebanyak 28 BPR (82,35%) TKS-nya naik/tetap, sedangkan sisanya (6 BPR) TKS-nya menurun. BPR merger yang TKS-nya menurun antara lain disebabkan terdapat beberapa permasalahan keuangan yang baru terkuak setelah merger, di samping meningkatnya jumlah kredit non-lancar. Kantor Bank Indonesia di Jawa Tengah (KBI Semarang, Solo, dan Purwokerto) terus melakukan pembinaan secara serius dan berkesinambungan terhadap BPR merger yang TKS-nya menurun sehingga diharapkan pada tahun 2009 BPR dimaksud meningkat kinerjanya.¹⁰

PT. BPRS Artha Mas Abadi merupakan bank syari'ah pertama di kota Pati, yang merupakan salah satu unit usaha dari Pesantren Maslukul

⁹ [http : // Pustaka net](http://Pustaka.net). Boks Perkembangan Kinerja BPR Merger di Jawa Tengah. Com & task. 27 Juli 2009. 11.00 WIB.

¹⁰ *Ibid*, 27 Juli 2009. 11.00 WIB

Huda yang diasuh oleh KH. MA Sahal Mahfudz yang pada awalnya merupakan modal pinjaman, akan tetapi sukses karena dikelola dengan sistem manajemen profesional. Sehingga, merupakan salah satu perusahaan perbankan syari'ah yang melakukan kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana kepada masyarakat pedesaan dan pinggiran kota yang berpotensi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pengusaha kecil mikro, dan berperan serta dalam pembangunan ekonomi bangsa terutama untuk meningkatkan peranan pengusaha kecil muslim yang juga didalamnya terdapat para santri. Melalui proses seksama BPRS Artha Mas Abadi di bawah BPPM Maslakul Huda yang berdomisili di desa Kajen Margoyoso memperoleh ijin prinsip No 7/1776/DPbs kemudian disusul penerbitan ijin usaha No.8/46/KEP.GBI/2006 yaitu untuk beroperasi melayani masyarakat umum, dalam menumbuh kembangkan USP (Unit Simpan Pinjam) Syari'ah agar bisa berperan sebagai lembaga keuangan yang akan memberikan pembiayaan dan menghimpun dana dari para santri dan masyarakat sekitar. Unit Simpan Pinjam Syari'ah (USPS) Artha Mas Abadi terkait erat dengan keberadaan Biro Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (BPPM) Pesantren Maslakul Huda yang didirikan pada tahun 1978 oleh KH. MA. Sahal Mahfudh. Setelah mendirikan badan keuangan konvensional (BPR ARTHA HUDA ABADI), BPPM Pesantren Maslakul Huda melalui Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi mengembangkan lembaga keuangan syari'ah dengan mendirikan USP

Syari'ah. Dengan berdirinya USP Syari'ah ini diharapkan akan dapat menumbuhkembangkan ekonomi rakyat dengan sistem syari'ah.¹¹

Namun BPRS Artha Mas Abadi selama ini belum pernah melakukan pengukuran kinerja secara keseluruhan yang dilakukan oleh beberapa BPRS lainnya seperti halnya dilakukan dengan menilai tingkat kesehatan (TKS) dan menggunakan merger,¹² karena Perusahaan masih terfokus pada tolok ukur keuangan yang bersifat jangka pendek dan mengabaikan tujuan jangka panjang seperti kepuasan pelanggan, proses bisnis internal maupun pembelajaran dan pertumbuhan. Keberhasilan yang dilihat dari kinerja keuangannya saja tidaklah memberikan gambaran secara utuh mengenai kemampuan perusahaan dalam bersaing dan terus menghasilkan profit baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menghadapi kondisi demikian, PT. BPRS Artha Mas Abadi harus lebih meningkatkan kinerja manajemennya di setiap bidang dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal berupa etika kerja Islam yang dimiliki.¹³

Kinerja karyawan BPRS tidak akan muncul tanpa ada faktor-faktor yang melatarbelakanginya, dengan demikian dampak selanjutnya tentu saja kinerja karyawan BPRS akan terasa lebih efektif. Oleh karena itu penting sekali mengambil tindakan untuk menganalisis etika kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya semua kegiatan usaha yang

¹¹http://www.maslakulhuda.net/index.php?option=com_content&task=view&id=9. 12 Agustus 2009. 10.30 WIB

¹²<http://Pustaka.net>. Boks Perkembangan Kinerja BPR Marger di Jawa Tengah *Op.cit.* 27 Juli 2009. 11.00 WIB

¹³<http://elibery.mb.ipb.ac.id/gdi.php?Mod=browse&op=read&id=mbip>. 27 Juli 2009. 11.00 WIB.

dilaksanakan oleh BPRS bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, adanya peningkatan kegiatan usaha yang ditangani, diharapkan pendapatan anggotanya meningkat. Maka dari itu sangat diharapkan partisipasi karyawan dalam meningkatkan kinerja BPRS dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan oleh BPRS.¹⁴

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu suatu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis dalam sekelompok orang.¹⁵ Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan, yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.¹⁶ Sehingga dengan kata "etik" atau "etos" dikenallah istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan sesuatu usahanya.¹⁷

Menurut Rafik Issa Beekum etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. dalam Islam, istilah yang paling dekat berhubungan dengan istilah etika adalah *khuluq*.¹⁸ Etika kerja Islam yang bersumber dari syari'ah yang terdiri

¹⁴ <http://one.Indoskripsi.Com/node/4066>. 27 Juli 2009. 11.00 WIB.

¹⁵ Henk ten Napel, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, Jakarta : PT BPK Gunung Mulia, 1994, hlm 129.

¹⁶ Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, Jakarta : Yayasan Paramadina, 2000, hlm. 410

¹⁷ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm 25

¹⁸ Rafik Issa Bekum, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004, hlm 3.

dari al-Qur'an dan hadist.¹⁹ Dimana dijelaskan etika kerja dalam perspektif hadist adalah semacam kandungan "spirit" atau semangat yang menggelegak untuk menggubah sesuatu menjadi lebih bermakna. Seseorang yang memiliki etos kerja Islam, ia tidak mungkin membiarkan dirinya untuk menyimpang atau membiarkan penyimpangan yang akan membinasakan.²⁰ Sedangkan etika dalam perspektif Al-Qur'an adalah etika kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al-Qur'an, yang bertujuan menolak anggapan bahwa bisnis hanya merupakan aktivitas keduniaan yang terpisah dari persoalan etika dan pada sisi lain akan mengembangkan prinsip-prinsip etika bisnis Al-Qur'an, sebagai upaya konseptualisasi sekaligus mencari landasan persoalan-persoalan praktek mal-bisnis.²¹ Etika kerja Islam menekankan kooperasi dalam kerja dan konsultasi merupakan jalan untuk mengatasi rintangan dan mencegah terjadinya *error*. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban.²²

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen atau nasabah tergantung pada etika kerja pelayanan

¹⁹ Astri Fitria, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, vol 3 Agustus 2003, hlm. 19

²⁰ Toto Tasmara, *loc.cit.*, hlm. 21

²¹ R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis Dalam Al-Qur'an*, Pustaka Pesantren : Yogyakarta, 2006, hlm. 5

²² Astri Fitria, *Op. cit*, hlm. 16-17

atau tingkat kinerja seorang karyawan. Begitu halnya apabila seseorang karyawan memiliki penghayatan etika kerja Islam, motivasi yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat dan puas atas hasil kerja yang dicapai, karena etika kerja Islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.²³ Melihat realita perkembangan perbankan yang sangat kompetitif, menuntut para karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi baru dengan menggunakan etika kerja Islam yang harus dilakukan oleh karyawan perbankan syari'ah khususnya Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi, agar para nasabah berminat untuk menggunakan produk atau jasa-jasa Bank Syari'ah atau merekrut para nasabah yang ada pada Bank Konvensional supaya berpindah pada Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi.

Mendasarkan pada latar belakang di atas maka pengaruh etos kerja Islam pada karyawan BPRS sangatlah menarik untuk diteliti dengan mengkaitkan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan menerapkan etos kerja muslim pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sebagaimana untuk diterapkan pada BPRS Artha Mas Abadi yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syari'at Islam. Maka hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH

²³ Toto Tasmara , *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta : PT Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 1

(BPRS) ARTHA MAS ABADI KABUPATEN PATI” (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah [BPRS] kabupaten Pati).

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan etos kerja Islam pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah (BPRS) Artha Mas Abadi Kabupaten Pati.
2. Bagaimana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah (BPRS) Artha Mas Abadi Kabupaten Pati.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui penerapan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Artha Mas Abadi kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Artha Mas Abadi kabupaten Pati.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi Syari'ah, khususnya bagi pihak Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah dalam memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam hal etos kerja islam.

2. Kegunaan praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan Lembaga Keuangan Syari'ah dan menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu :

Bab I : Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari tujuh sub bab, yaitu Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Sistematika penulisan.

- Bab II :** Akan dipaparkan mengenai kerangka teori dan bahasan untuk mengantarkan kepada pembahasan tentang etos kerja Islam terhadap Kinerja karyawan.
- Bab III :** Karena penelitian ini berupa penelitian lapangan, maka akan penulis paparkan mengenai metode penelitian yaitu berupa sumber dan jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.
- Bab IV :** Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penyusun memaparkan sejarah atau gambaran umum BPRS Artha Mas Abadi serta pemabahasannya secara analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penyusun jelaskan sebelumnya.
- Bab V :** Berisikan penutup dan kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang penyusun ajukan dan juga berisi saran-saran yang akan berguna bagi penyusun pada khususnya dan pihak-pihak yang lain pada umumnya