

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Bank sebagai lembaga perantara jasa keuangan (*financial intermediary*), tugas pokoknya adalah menghimpun dana dari masyarakat. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan salah satu dari beberapa bank yang sudah berdiri di Indonesia. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah tumbuh sangat cepat dan menjadi bagian dari kehidupan keuangan di Indonesia. UU Nomor 7 tahun 1992 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 Syariah (BPRS) adalah BPR biasa yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip ekonomi Islam terutama bagi hasil (Sholahuddin, 2006: 61).

Berdirinya BPR Syariah 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 kebijakan keuangan dan moneter perbankan dilihat secara umum, sedangkan secara khusus yaitu mengisi peluang terhadap kebijakan bank dalam penetapan tingkat suku bunga (*rate of interest*), yang selanjutnya secara luas dikenal sebagai bank tanpa bunga (Sumitro, 2004 : 29).

Salah satu faktor penting yang mendukung perkembangan BPR Syariah adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Maka untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi.

Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusia adalah yang merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama (Mangkunegara, 2005: 4). Menurut Mulyadi bahwa esensi agama terletak pada manusia, agama merupakan proyeksi manusia yang bersifat jasmani (Mulyadi, 2008: 3).

Peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat (*shalih*), yang kemudian dapat meningkatkan perbaikan (*ishlah, improvement*) untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Karyawan mampu mewujudkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penelitian dan analisis tentang sebab dan akibat dari

aktifitas yang dilakukannya (Tasmara, 2008: 4). Karena keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Perilaku kerja atau etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati. Ia merupakan seperangkat nilai yang dipegang dan diimplementasikan oleh sebuah kelompok atau komunitas dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari.

Menurut pandangan Protestan, kerja merupakan sesuatu yang sudah digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan. Protestanisme mengajarkan orang untuk perlu mencari kekayaan karena kekayaan itu sendiri tidak mengakibatkan dosa. Yang menimbulkan dosa adalah apabila kekayaan itu diperoleh dengan cara haram dan digunakan untuk berfoya-foya, apalagi harta diberhalakan. Menurut Calvin, sumber segala dosa adalah perbuatan menyia-nyiakan waktu. Bermalasmalas itu adalah dosa. Menyia-nyiakan waktu berarti menghabiskan seluruh "waktu" tanpa bertanggung jawab pada keterpanggilan sebagai natur manusia, yaitu berkarya, memberikan arti bagi kehidupan itu sendiri.

Max Weber (1864-1920) dalam karya monumentalnya, "*The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*" (1904-1905) berhasil memberikan "*grand theory*" dalam hubungan antara agama dan kegiatan ekonomi. Dari judulnya dapat dipahami bahwa Weber mengatakan, etos kerja sangat dipengaruhi oleh sumber nilai yang dimiliki oleh sekte-sekte Protestantism. Peradaban Eropa, menurut Weber sangat dipengaruhi oleh etika protestant. Sumbangan protestant merupakan

bukti kuat bahwa ide kapitalisme modern menemukan bentuknya secara nyata. (Imam Khoiri, 2003 : 190)

Dengan lugas, Weber menyebutkan bahwa etika protestant merupakan peletak dasar lahirnya ekonomi kapitalisme di Eropa Barat. Sejalan dengan dasar pemikiran Weber yang meletakkan fungsionalisasi agama dalam proses perubahan. Beliau juga mengatakan bahwa hal yang sama terjadi bagi masyarakat Jepang, di mana etika “*Agama Tokugawa*” turut serta mendorong tumbuhnya kapitalisme ekonomi di Jepang. (Imam Khoiri, 2003 : 24)

Jepang sebagai negara sekularisme, agama tentu menjadi hal yang tidak amat penting bagi mayoritas penduduk negara tersebut. Agama adalah urusan pribadi, pemerintah tidak memiliki kewenangan untuk ikut campur, bahkan agama dianggap sebagai bagian atau kegiatan budaya belaka. Selama ini di dalam pikiran masyarakat negara beragama seperti Indonesia, sudah dibentuk suatu pemikiran bahwa agama adalah satu satunya sumber moral dan tuntunan hidup sejati. Tanpa agama berarti tidak bermoral. Namun tidak dengan negara Jepang.

Jepang tidak menganggap agama sebagai sumber moral atau apa yang mendasari etika mereka. Pedoman hidup mereka bukanlah agama, namun tingkah laku. Sumber etika orang Jepang sendiri adalah nilai-nilai yang sudah turun temurun diwariskan. Nilai-nilai tersebut diantaranya adalah budaya malu, tanggung jawab, kedisiplinan, toleransi, rasa saling menghargai, dan solidaritas sosial. (Imam Khoiri, 2003 : 25)

Merespon tesis Weber tersebut, jelas terdapat ide-ide pro dan kontra. Terlepas dari semua itu, tesis Weber menegaskan keyakinan kita bahwa agama

ternyata berperan strategis dalam melakukan perubahan-perubahan. Lebih khusus lagi, ternyata secara faktual, agama berperan sebagai element terpenting dalam menumbuhkan kembangkan etos dan produktivitas kerja manusia.

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodratnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjelaskan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaannya. Bahwasanya tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah (Asifudin, 2004: 77).

Oleh karena itu bekerja merupakan fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasari pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggalkan martabat dirinya sebagai “*Abdullah* (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari *Allah Rabbul Alamin* (Tasmara, 2008: 2). Karenanya setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang Muslim.

Seorang muslim harus memiliki etos kerja Islam yang baik agar mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang

merupakan bagian amanah dari Allah. Menurut Tasmara etos kerja Islam itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur (Tasmara, 2008: 27). Adapun perbedaan antara etos kerja non-agama dan etos kerja Islam (Asifudin, 2004 : 34) dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

**Perbedaan Etos Kerja Non-Agama dan Etos Kerja Islam.**

Etos Kerja non-agama	Etos Kerja Islam
Sikap hidup terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan).	Sikap hidup terhadap kerja identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerjasama secara proporsional.
Tidak ada iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu.
Motivasi yang timbul tidak bersangkut paut dengan iman, agama atau niat ibadah.	Motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.
Etika kerja berdasarkan akal dan pandangan-pandangan hidup.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/aqidah Islam sehubungan dengan kerja.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasari terhadap kerja. Seseorang yang beretos kerja Islam etos kerjanya

terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam, yang menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islam.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPR Syariah BDW) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata – mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil atau masyarakat pedesaan. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga (BPR Syariah BDW) didirikan berdasarkan Akta Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No.33 tanggal 24 Februari 1993, dengan akta perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 Tanggal 10 Juni 1993. Pada tanggal 7 Desember 1992 ijin prinsip dari Menteri Keuangan Republik Indonesia turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 Nopember 1993 ijin operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993. Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU 36165.AH.01.02 Tahun 2009 nama Bank Perkreditan Rakyat Syariah dirubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga memiliki visi menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syariah yang unggul dan terpercaya, dengan salah satu misi mengembangkan,

menyosialisasikan pola sistem dan konsep perbankan syariah, dimana tidak hanya kualitas kerja tetapi kualitas keagamaannya menjadi bagian penting yang dipantau oleh perusahaan. Dengan melakukan proses rekrutmen yang memenuhi standar, penempatan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan, pemenuhan jenjang karir yang jelas, dan penempatan sumber daya manusia melalui jalur rohani, yaitu melihat dari segi keaktifan dalam mengikuti program rohani perusahaan berupa pengajian rutin setiap bulannya. Karenanya pengelolaan sumber daya manusia Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta perlu pemahaman etos kerja Islam yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadis agar kinerja karyawan dapat menunjang perkembangan perusahaan, termasuk pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti menitik-beratkan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik karyawan sebagai salah satu bagian usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana organisasi atau perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta melihat dan mengembangkan tingkat pemahaman dari kondisi spiritual karyawan tersebut dalam memahami etos kerja Islam sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara baik.

Kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan alasan : *pertama*, belum adanya penelitian mengenai pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta; *kedua*, peneliti ingin menggali lebih dalam lagi sejauh mana pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan



Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Maka berdasarkan uraian di atas penelitian ini berjudul “**PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**”.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?
2. Apa dampak etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta
2. Untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi Islam, khususnya bagi pihak Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam etos kerja Islam.

2. Kegunaan praktis

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