

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. *Spiritual Question*

1. Pengertian kecerdasan spiritual

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah Swt. dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berpikir dan belajar secara terus menerus. C.P. Chaplin memberikan pengertian kecerdasan sebagai kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif.¹

Spiritual berasal dari bahasa Latin *spiritus* yang berarti prinsip yang memvitalisasi suatu organism. “S” dalam SQ bisa juga berasal dari bahasa Latin *sapientia* (sopia dalam bahasa Yunani) yang berarti kearifan atau kecerdasan kearifan (*wisdom intelligence*). SQ adalah kecerdasan yang membuat kita menjadi utuh, yang membuat kita bisa mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktivitas, dan keberadaan kita.²

Danah Zonar dan Ian Marshal mendefinisikan kecerdasan spiritual (*spiritual question*) adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. *spiritual question* adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif.

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan

¹ Imas Kurnianingsih, *Mendidik SQ Anak Menurut Nabi Muhammad Saw.*, 2010, Pustaka Marwa: Yogyakarta, hlm. 12.

² Donar Zahar dan Marshall, *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*, 2006, Mizan: Bandung, hlm, 115-116.

pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola tauhidi (integralistik), serta berprinsip “hanya karena Allah”.³

Kecerdasan spiritual menjadi pondasi utama untuk lebih mengefektifkan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (ES). Dalam terminologi Islam, dapat dikatakan bahwa SQ adalah kecerdasan yang bertumpu pada *qalb*. *Qalb* inilah yang sebenarnya merupakan pusat kendali semua gerak anggota tubuh manusia. Ia adalah raja bagi semua anggota tubuh manusia. Semua aktivitas manusia berada dibawah kendalinya. Jika *qalb* ini baik, maka gerak dan aktivitas anggota tubuh yang lain akan baik pula. Demikian sebaliknya. Seseorang yang memiliki SQ yang tinggi memiliki ciri, *pertama* memiliki prinsip dan pegangan hidup yang jelas dan kuat yang berpijak pada kebenaran universal yang berupa cinta, kasih sayang, keadilan, kejujuran, toleransi, integritas dan lain-lain.

Ada tiga emosi dasar dari *emotional spirituality*. Ketiga emosi dasar ini merangkum ketiga emosi universal yang banyak diwarnai oleh semangat keimanan sejati. Tiga wujud dari emosi spiritual ini adalah: cinta kasih, kemuarahan hati/kepedulian (wujud dari persaan empati) serta rasa syukur (wujud perasaan bahagia).

Masing-masing memiliki kutubnya sendiri yang sangat berlawanan, yaitu: egoisme, keserakahan (wujud dari perasaan khawatir) dan ketakutan. Meskipun demikian, harus tetap digaris bawahi bahwa emosi yang berasal dari Yang Ilahi tidak pernah terbatas pada ketiga komponen emosi saja.⁴

2. Cara meningkatkan kecerdasan spiritual

Dalam diri manusia tersimpan sifat-sifat dan nilai-nilai spritualitas (suara hati nurani) yang mulia sebagai pemberian Tuhan sebagai mahluk mulia ciptaanNya. Hal tersebut selalu disadari dalam pengertian apapun yang mengarah pada hakikat manusia itu sendiri (fitrah) Otak kecerdasan spiritual (*Spiritual Quotient*) bekerja dan berfikir unitif, yaitu kemampuan

³ Ary Ginanjar Agustian, *Meraih Kesuksesan Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, 2001, Penerbit Arga, Jakarta, hlm. 57.

⁴ Anthony Dio Martin, *Emotional Quality Management*, Arga, Jakarta, 2003, Hlm. 116.

untuk menangkap seluruh konteks yang mengaitkan antar unsur yang terlibat. Kemampuan untuk menangkap suatu situasi dan melakukan reaksi terhadapnya menciptakan pola dan aturan baru. Kemampuan inilah yang merupakan ciri utama kesadaran, yaitu kemampuan untuk mengalami dan menggunakan pengalaman tentang makna dan nilai yang lebih tinggi. Agustian bahwa ESQ dapat ditingkatkan dengan latihan pemahaman dan penerapan metode ajaran-ajaran agama (islam) dalam mencapai tataran manusia yang seutuhnya. Karena dalam spiritualitas islam keimanan seseorang dapat berfluktuasi tinggi dan rendah tidak menentu, sesuai dengan situasi dan kondisi dan harus terus diperbaharui .

Tanda dari kecerdasan spiritual yang berkembang dengan baik antara lain sebagai berikut: (a). Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif); (b). Tingkat kesadaran diri yang tinggi; (c). Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan; (d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit; (e). Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai; (f). Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu; (g). Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (holistik); (h). Kecenderungan nyata untuk bertanya "mengapa?" atau "bagaimana jika" untuk mencari jawaban-jawaban mendasar; (i). Mandiri SQ yang berkembang dengan baik dapat menjadikan seseorang memiliki "makna" dalam hidupnya. Dengan "makna" hidup ini seseorang akan memiliki kualitas "menjadi", yaitu suatu modus eksistensi yang dapat membuat seseorang merasa gembira, menggunakan kemampuannya secara produktif dan dapat menyatu dengan dunia.

Sukidi dengan bukunya yang berjudul *Spiritual Quotient A Practical Guide to Personal Happiness* menyebutkan hubungan dengan Tuhan merupakan syarat mutlak dalam memandang tingginya SQ seseorang,

semakin dekat dia dengan Tuhan maka akan semakin tinggi kearifan dalam menyikapi hidup.⁵

SQ kolektif dalam masyarakat modern adalah rendah. Kita berada dalam budaya yang secara spiritual bodoh yang ditandai dengan materialism, ketergesaan, egoisme diri yang sempit, hilangnya makna dan komitmen. Namun, sebagai individu, kita dapat meningkatkan SQ kita dengan meningkatkan penggunaan proses tersier psikologis kita yaitu kecenderungan kita untuk bertanya mengapa, untuk mencari keterkaitan antara segala sesuatu, untuk membawa ke permukaan asumsi-asumsi mengenai makna atau di balik di dalam sesuatu, menjadi lebih suka merenung, sedikit menjangkau di luar diri kita, bertanggung jawab, lebih sadar diri, lebih jujur terhadap diri sendiri, dan lebih pemberani.⁶

B. *Islamic Attitude* (Sikap Kerja Islam)

Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa.⁷ Sikap itu mencerminkan perasaan seseorang mengenai sesuatu. Sebuah sikap terdiri dari tiga komponen: kognisi (pemikiran), afeksi (perasaan), dan perilaku. Komponen kognisi sikap (*kognitive component*) terdiri dari keyakinan, pendapat, pengetahuan, atau informasi yang dimiliki oleh seseorang. Keyakinan bahwa “diskriminasi itu salah” menjadi contoh kognisi. Komponen afeksi sikap (*affective component*) adalah bagian sikap yang berupa emosi atau perasaan. Komponen perilaku sikap (*behavior component*) merupakan bagian sikap yang merujuk ke kemauan untuk bertindak dengan cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Tentu saja para manajer tidak berminat terhadap setiap sikap yang dimiliki karyawan.

⁵ Novianianto Rendra K.P. *et.all.*, *Remunerasi, Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Kinerja Auditor Direktorat Jenderal Pajak*, Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 2 No. 11 (2013), Hlm. 9-12.

⁶ Danah Zahar dan Ian Marshall, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, 2002, Mizan: Bandung, hlm, 14.

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Management, Eight Edition*, Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia, 2007, hlm. 92.

Mereka sangat berminat terhadap sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Tiga sikap yang paling populer diantaranya adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi, yang telah menjadi topik populer bagi peneliti organisasi.⁸

Sikap terdiri atas tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan, dan perilaku. Sikap karyawan ini sangat penting diperhatikan, sebagai contoh seorang karyawan tidak mendapatkan promosi yang menurutnya pantas ia dapatkan, yang malah didapat oleh seorang rekan kerja. Sikap karyawan tersebut terhadap pengawasnya diilustrasikan sebagai berikut: kesadaran (karyawan tersebut berpikir ia pantas mendapatkan promosi tersebut), perasaan (karyawan tersebut sangat tidak menyukai pengawasnya), dan perilaku (karyawan tersebut mencari pekerjaan lain). dalam organisasi, sikap sangatlah penting karena komponen perilakunya. Sebagai contoh, apabila para pekerja percaya bahwa pengawas, auditor, atasan, dan teknisi efisiensi berkomplot untuk membuat karyawan bekerja lebih keras untuk bayaran yang sama atau lebih sedikit, adalah masuk akal untuk berusaha memahami bagaimana sikap ini terbentuk, hubungan mereka dengan perilaku pekerjaan yang aktual, dan bagaimana mereka bisa diubah.⁹

Pada akhir tahun 1950-an, Leon Festinger mengemukakan teori ketidaksesuaian kognitif (*cognitive dissonance*). Teori ini berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Ketidaksesuaian berarti ketidaksesuaian. Ketidaksesuaian kognitif merujuk pada ketidaksesuaian yang dirasakan oleh seorang individu antara dua sikap atau lebih, atau antara perilaku dan sikap. Festinger berpendapat bahwa bentuk ketidaksesuaian apa pun tidaklah menyenangkan dan bahwa individu akan berusaha mengurangi ketidaksesuaian dan, tentunya, ketidaknyamanan tersebut. Oleh karena itu, individu akan mencari keadaan yang stabil, di mana hanya ada sedikit ketidaksesuaian. Sebagai contoh anda tahu bahwa berbuat pada pajak penghasilan adalah perbuatan yang salah, tetapi anda memalsukan angka-

⁸ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Perilaku Organisasi, Edisi 12*, Salemba Empat, Jakarta, 2008, hlm. 53.

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hlm. 92-93.

angka tersebut setiap tahun dan berharap anda tidak diperiksa. Festinger menduga bahwa keinginan untuk mengurangi ketidak sesuaian akan ditentukan oleh pentingnya elemen-elemen tersebut, dan penghargaan yang mungkin terlibat dalam ketidaksesuaian.

Menurut Luth yang dikutip Jusmaliani, untuk menciptakan etos kerja yang Islami maka perlu ditumbuhkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Niat ikhlas Karena Allah SWT, semata-mata bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya (“Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya dan seseorang akan memperoleh pahala sesuai dengan apa yang diniatkan. HR Asy-Syaikhain). Niat ikhlas akan menyadarkan bahwa:
 - i. Allah SWT sedang memantau kerja kita
 - ii. Segala yang diperoleh wajib disyukuri
- b) Kerja keras; kerja dengan sungguh-sungguh sepenuh hati, jujur, dan mencari kerja yang halal dengan cara-cara yang halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah.

Memiliki cita-cita tinggi. Islam mengajarkan agar hidup selalu mempunyai arah tujuan yang ditanamkan bahwa keinginan itu wajib diwujudkan dengan dorongan jihad. Jihad dalam kaitannya dengan bekerja, berikhtiar atau mewujudkan cita-cita.¹⁰

C. Motivasi kerja Islam

1. Pengertian motivasi

Motivasi kerja merupakan satu dimensi penting dalam perilaku organisasional. Pencapaian tujuan organisasional dengan efisien dan efektif bergantung secara luas pada motivasi kerja yang ada pada anggota organisasional. Motivasi kerja merupakan salah satu masalah paling serius yang dihadapi oleh hampir semua bentuk organisasi, terutama organisasi industri dan bisnis.¹¹ Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan

¹⁰ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 50-51.

¹¹ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, Ak Group, Yogyakarta, 2005, hlm. 137.

dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut J. Ravianto dalam bukunya “Produktivitas dan Manusia Indonesia” adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Adapun Robbins (dalam Hasibuan, 1999), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.¹²

2. Teori-teori motivasi

Sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi, namun yang menonjol pendapat-pendapat dari:

1) Teori Abraham Maslow

Teori Maslow menjelaskan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berjenjang (*hierarki of needs*). Individu akan memuaskan satu jenjang kebutuhan terlebih dahulu, untuk berikutnya mencoba memuaskan kebutuhan yang ada di jenjang berikutnya. Jenjang

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 109-112.

kebutuhan itu adalah fisiologis, keamanan, social/afiliasi, rasa bangga (*self esteem*), dan aktualisasi diri.

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar manusia, seperti makan, minum, dan pakaian serta tempat tinggal. Implikasi dalam dunia manajemen, misalnya kita lihat orang butuh pekerjaan. Pekerjaan akan membuat kebutuhan akan makan, apakah untuk dirinya sendiri atau kebutuhan keluarganya terpenuhi. Karena itu, sebelum orang mendapatkan pekerjaan, sering kali ia mau melakukan apa saja demi mendapatkan pekerjaan itu (yang nantinya akan membuat ia memenuhi kebutuhan fisiologisnya).

Kebutuhan akan rasa aman. Implikasi dalam dunia manajemen, walaupun orang sudah mendapatkan pekerjaan, ia membutuhkan rasa aman tentang keberlangsungan pekerjaan itu. Ia butuh “keamanan” tentang, apakah ia masih dapat terus bekerja, apakah gajinya akan dibayar, apakah perusahaan tempatnya untuk dapat terus “*survive*” sehingga ia bisa bekerja terus.

Kebutuhan untuk afiliasi merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi. Orang butuh teman, untuk saling curhat, tempat mengadu, tempat bertanya dan saling berbagi. Jika seseorang mendapatkan pekerjaan, ia membutuhkan penerimaan dari koleganya, dari atasan dan dari manajemen perusahaan secara keseluruhan. Seseorang butuh rekan baik dengan rekan kerja, karena dalam beberapa hal kolega ini penting untuk suksesnya kerjanya. Begitu juga penerimaan yang baik, oleh orang-orang dibagian lain di dalam perusahaan, yang aktivitasnya terkait (dan turut menentukan) suksesnya pekerjaan orang tersebut.

Kebutuhan akan rasa bangga

Abraham Maslow mengembangkan *Hierarchy of Needs Theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkat yang disebutnya sebagai kebutuhan: *physiological* (fisiologis), *safety* (rasa aman), *social* (hubungan social), *esteem* (penghargaan), dan *self-actualization*

(aktualisasi diri), dan dicapai secara berjenjang. Hierarki Maslow terutama relevan di tempat pekerjaan karena individu tidak hanya perlu uang dan *reward*, tetapi juga kehormatan dan interaksi.

2) Teori Frederick Herzberg

Teori Frederick Herzberg mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang didasarkan pada penelitian bersama di kota Pittsburg dan sekitarnya. Menurut Herzberg, factor-factor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan atau mendorong orang untuk bekerja baik, yang terdiri dari:

- a) *Achievement* (Keberhasilan pelaksanaan)
- b) *Recognition* (pengakuan)
- c) *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibilities* (tanggung jawab)
- e) *Advancement* (pengembangan)

Frederick Herzberg mengembangkan *Two Factor Theory* berdasarkan pada '*motivators*' dan '*hygiene factors*'. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai *hygiene factors* adalah (a) *salary and benefits*, (b) *working conditions* (kondisi kerja), (c) *company policy* (kebijakan organisasi), (d) *status* (kedudukan), (e) *job security* (keamanan kerja), (f) *supervision and athonomy* (pengawasan dan otonomi), (g) *office life* (kehidupan di tempat kerja), dan (h) *personal life* (kehidupan pribadi).

Menurut Herzberg, ada dua faktor yang sangat mempengaruhi apakah seseorang akan termotivasi oleh dua faktor utama yaitu faktor *hygiene* dan faktor permotivasi (*motivator*), yaitu:

- a) Kondisi kerja yang terkait dengan fasilitas pekerjaan, ruangan, pencahayaan, lokasi kerja, dan sebagainya.
- b) Supervise atasan, yang terkait dengan bagaimana bimbingan, dukungan atasan terhadap karyawan.

- c) Kompensasi, segala bentuk remunerasi, mulai dari gaji, tunjangan, jaminan hari tua, dan sebagainya.
- d) Keamanan kerja, apakah sebuah posisi dapat dipegang oleh karyawan, tidak di PHK, dan sebagainya.
- e) Status, posisi tertentu dengan jabatan tertentu dalam struktur organisasi.

Adapun yang menjadi faktor permotivasi, termasuk:

- a) Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan itu sesuai bakat dan minat si karyawan. Pekerjaan yang disenangi oleh karyawan bisa membuat karyawan “menikmati” pekerjaannya.
- b) Pencapaian (*achievement*), prestasi-prestasi yang diperoleh karyawan, misalnya mencapai target tertentu, mengatasi masalah, menemukan peluang baru, dan sebagainya.
- c) Pengakuan (*recognition*), adanya perasaan bahwa lingkungan, kolega atasan menerima keberadaan karyawan, dan merasakan bahwa perannya diperlukan.
- d) Kesempatan untuk maju (*advancement*), memiliki peluang untuk meningkatkan tanggung jawab, mendapatkan tantangan baru, sekaligus juga kompensasi yang lebih menarik.

Herzberg menjelaskan bahwa faktor *hygiene*, hal-hal yang merupakan konteks dalam pekerjaan, dipenuhi baik oleh organisasi, maka itu dapat membuat hilangnya ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dari karyawan. Keberadaannya tidaklah menghasilkan motivasi dalam arti memuaskan. Jadi faktor ini kata Herzberg bukanlah factor permotivasian.

Sementara itu, faktor-faktor yang ada pada factor permotivasian yang semuanya terkait dengan pekerjaan keberadaannya akan membuat karyawan puas atau tidak adanya ketidakpuasan (*not dissatisfaction*). Jadi factor *hygiene* tidak ada kaitan langsung dengan motivasi, sementara factor pemotivator berhubungan dengan motivasi. Namun demikian Herzberg mencatat, motivasi yang tinggi itu baru akan terjadi bila ada factor *hygiene* yang cukup. Bila ada factor *hygiene* yang cukup, maka

barulah tidak ada ketidakpuasan (*no dissatisfaction*). Bila ketidakpuasan (*dissatisfaction*) ada, maka setinggi apapun factor permotivasi, tetap saja karyawan tidak akan memiliki motivasi yang tinggi.

Teori Herzberg ini, menjelaskan kepada kita bahwa tidak selamanya factor-faktor yang menjadi konteks pekerjaan, menjadi yang utama dalam memotivasi. Banyak karyawan tetap memutuskan keluar dari pekerjaannya dan memilih bekerja di tempat yang kompensasinya lebih kecil, karena mendapatkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan (factor pemotivator) lebih banyak.¹³

El-Jass mengungkapkan kondisi-kondisi tertentu untuk mengaplikasikan teori Islam:

- a. Masyarakat atau orang yang ingin mengaplikasikan teori tersebut harus percaya bahwa Allah mengetahui segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang, termasuk niat individu.
- b. Mereka harus percaya bahwa ada hari pembalasan di mana saat itu semua orang akan dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan dan niatnya.
- c. Menurut teori Islam, terdapat hubungan konstan antara keimanan, kerja, dan pahala dalam kehidupan inni dan di akhirat.

Al-Qur'an menyatakan:

"....dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan, melainkan Kami menjadi saksi atasmu di waktu kamu melakukannya. Tidak luput dari pengetahuan Tuhanmu biarpun sebesar dzarrah (atom) di bumi maupun di langit. Tidak ada yang lebih kecil dan (pula) yang lebih besar dari itu, melainkan (semua tercatat) dalam kitab yang nyata (lauhmahfudz). (Q.S. Yunus, 10;61)

Ayat ini jelas menunjukkan bahwa Tuhan mengetahui periaku, tindakan, dan bahkan niat setiap individu. Orang beriman diperingatkan oleh Tuhan akan menyaksikan mereka harapannya yang membawa pada koreksi perilaku di tempat kerja; membantu mengurangi korupsi, penipuan,

¹³ Taufiq Amir, *Perilaku Organisasi*, 2017, Kencana: Jakarta, hlm. 82-83.

dan salah tindakan, serta menciptakan satu lingkungan yang kondusif untuk memproduksi. Melakukan kebaikan bukan hanya merupakan sebuah syarat organisasional, namun juga merupakan komitmen keagamaan menghasilkan pahala di akhirat. Al-Qur'an menyatakan:” Karena pemenuhan setiap janji akan dipertanggungjawabkan di hari perhitungan.” Dan Nabi SAW bersabda, ”Allah mencintai seorang pekerja yang ketika ia melakukan satu pekerjaan, ia melakukannya dengan sempurna.” Jadi, dalam konsep Islam, menjadi orang beriman termotivasi untuk memperhatikan niat juga cara ia melaksanakan pekerjaannya karena ia akan mendapat dua imbalan, pertama dari organisasi dan ke dua di hari akhir.

Oleh karena itu, individu di dorong untuk bekerja keras, untuk selanjutnya mengusahakan kemampuan terbaiknya, dan berjuang melawan frustrasi dan putus asa. Pemerintahan Islam dan organisasi Islam harus memberi kesempatan kerja kepada semua muslim yang memiliki kemampuan atau memberi para pengangguran bantuan dana, sehingga pekerjaan tersedia bagi mereka. Mereka juga harus membuat kondisi kerja yang bagus sehingga pekerja dapat termotivasi untuk bekerja dan harus membayar gaji secara adil dan memberikan bantuan kesejahteraan. Islam tidak sekedar mengandalkan efek agama pada kesadaran manusia, namun memberi imbalan dan keamanan, sehingga individu puas dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya.¹⁴

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan:

1) Faktor intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidak, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

¹⁴ Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, 2005, Ak Group, Yogyakarta, hlm, 128-130

- b) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status itu pun ia harus bekerja keras.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, seperti keinginan untuk menjadi ketua.
- 2) Faktor ekstern
- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan demikian,

peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.¹⁵

D. Etos kerja islam

1. Pengertian Etos Kerja Islam

Kata etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, etos adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Etos kerja Islam menurut Asifudin (2004) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan

¹⁵Edy Sutrisn, *Op. Cit.*, Hlm. 114-120.

dengan kerja, terpancar dari system keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Menurut Tasmara (2002), etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusikan dirinya. Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.¹⁶

2. Ciri-ciri etos kerja Islam

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada satu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan *bentuk ibadah suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khoiru ummah)*, di antaranya:

¹⁶ Bhirawa Anoraga, dan Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, JESTT Vol. 2, 2015, Hlm. 534.

1). Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*)

Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinan tetapi tidak segan untuk menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik. Dia bukan tipikal pengekor, terima jadi. Karena sebagai seorang pemimpin dia sudah dilatih untuk berpikir kritis analitis karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintakan di hadapan Allah (17: 36).¹⁷

a) Selalu berhitung

Sebagaimana Rasulullah bersabda dengan ungkapannya yang paling indah; “*Bekerjalah untuk duniamu, seakan-akan engkau hidup selama-lamanya dan beribadahlah untuk akhirat seakan-akan engkau mati esok*”.

Setiap langkah dalam kehidupannya selalu memperhitungkan segala aspek dan resikonya (*what is principle*) dan tentu saja sebuah perjuangan yang rasional, tidak percaya dengan tahayul apalagi segala macam mistik atribut kemusyrikan. Komitmen pada janji dan disiplin pada waktu merupakan citra seorang muslim sejati.

b) Menghargai waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Baginya pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sudah besar. Sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas.

Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*), karena *mereka puas di dalam berbuat kebaikan, adalah tanda-tanda kematian kreativitas*.

Sebab itu sebagai konsekuensi logisnya, tipe seorang mujtahid itu akan tampak dari semangat juangnya, yang tak mengena lelah, tidak ada kamus menyerah, pantang surut apalagi terbelenggu dalam kemalasan yang nista.

¹⁷ Tata Asmara, *Op. Cit.*, hlm, 29-30.

c) Hidup berhemat dan efisien

Dia akan selalu berhemat karena seorang mujtahid adalah seorang pelari marathon-lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh. Maka akan tampaklah dari cara hidupnya yang sangat efisien di dalam mengelola setiap “resource” yang dimilikinya. Dia menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adalah sekutunya setan yang maha jelas.

Dia hemat bukanlah dikarenakan ingin menumpuk kekayaan, sehingga melahirkan sifat kikir individualis. Tetapi berhemat dikarenakan ada satu *reserve*, bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up and down*, sehingga berhemat mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.¹⁸

d) Memiliki jiwa wiraswasta (*enterpreneurship*)

Dia memiliki semangat wiraswasta yang tinggi, tahu memikirkan segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis (Q. S. 3: 190-191) nuraninya sangat halus dan tanggap terhadap lingkungan dan setiap tidakannya diperhitungkan dengan laba rugi, manfaat dan mudharat (*eterpreneurship*).

Bukankah “Sejarah Rasulullah”, telah membuktikan betapa rasul mengikuti jejak kaum quraisy untuk berniaga ke Syam dan kemudian betapa Rasul menjadi pengembala, seakan akan sebuah latihan panjang dari rasul untuk mendapatkan makan *enterpreneur* dan kepemiminan. Sungguh sangat bijak apabila kita mau menyimak dan menghayati dengan penuh rasa tanggung jawab akan sabda rasulullah yang menyatakan (sesungguhnya Allah sangat cinta kepada seorang mukmin yang berpenghasilan).

¹⁸ *Ibid.*, hlm, 34.

e) Memiliki insting bertanding dan bersaing

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai panggilan Allah dan sekaligus sebagai pembuktian ayat Quraniah yang telah menggoreskan kalamnya yang sangat motivatif sebagaimana firman-Nya:

Setiap umat ada kiblatnya, maka hendaknyalah kamu sekalian berlomba-lomba dalam kebaikan yang penuh dengan gemilang prestasi di manapun kamu berada sudah dipastikan Allah akan mengumpulkan kamu semuanya (Q. S. 2: 148)

f) Keinginan untuk mandiri (independent)

Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan aset, kemampuan serta potensi Ilahiyah yang sungguh sangat besar nilainya.

Semangat jihad ini melahirkan sejuta kebahagiaan yang di antaranya ialah kebahagiaan untuk memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari diriya sendiri. Dia merasa risi apabila memperoleh sesuatu secara gratis. Merasa tak bernilai apabila menikmati sesuatu tanpa bertegang otot bermandikan keringat. Kemandirian bagi dirinya adalah lambang perjuangan sebuah semangat jihad (*fighting spirit*) yang sangat mahal harganya.¹⁹

g) Haus untuk memiliki sifat keilmuan

Setiap pribadi muslim diajarkan untuk mampu membaca *envioremment* dari mulai yang mikro (dirinya sendiri) sampai pada yang makro (universe) dan bahkan memasuki ruang yang hakiki yang metafisik, falsafah keilmuan dengan menempatkan dirinya

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 39.

pada posisi sebagai subjek yang mampu berpikir radikal (radix artinya= akar), yaitu mempertanyakan, menyanksikan dan kemudian mengambil kesimpulan untuk memperkuat argumentasi keimanan.

h) Berwawasan makro-universal

Di dalam kesejukan jiwa yang berhiaskan iman (*nafsul mut'mainah*), seorang mujtahid itu adalah tipikal manusia yang gelisah. Sebagaimana sabda Rasulullah:

“Dari Abu Sa’id Al Khudry r.a Nabi SAW bersabda”*bahwa seorang muukmin itu, sama seklai tidak pernah merasa puas untuk berbuat kebaikan, sehingga penghabisannya nanti dia berjumpa dengan surga*”. (hadis Hasan diriwayatkan oleh Tirmidzi, diterima dari Abu Said Al Khudry r.a)

Wawasan makro seorang muslim menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusan lebih mendekati kepada tingkat presisi (ketepatan) yang terarah dan benar.

Wawasannya yang luas ini, mendorong dirinya lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan. Dia jabarkan strategi tindakannya, dia jelaskan arah dan tujuannya dan kemudian menuju pada tindakan-tindakan operasional yang membumi. *Think Globally but act locally*.²⁰

i) Memperhatikan kesehatan dan gizi

Di sangat memperhatikan sabda Rasulullah, “sesungguhnya *jasadmu* mempunyai *hak atas dirimu*”, yang tentu saja konsekuensinya harus dipelihara dan diperhatikan sesuai dengan ukuran-ukuran normatif kesehatan.

Mana mungkin kita akan mempunyai kekuatan apabila kita tidak terpelihara dengan baik. Padahal semuanya bisa menjadi indah dan berbagai ilham akan terlahirkan apabila ditunjang dengan kekuatan jasmani yang prima.

²⁰ *Ibid.*, hlm, 41-49.

Etos kerja pribadi muslim adalah etos yang sangat erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya. *Men sana corpore sana*, bagi seorang muslim bukanlah hanya sebagai motto olah raga tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh jiwanya yang terus meronta dna haus untuk orang yang berpestasi dalam kehidupannya.

Salah satu persyaratan untuk menjadi sehat adalah cara dan ciri dirinya untuk memilih dan menjadikan konsumsi makannya yang sehat dan bergizi sehingga dapat menunjang dinamika kehidupan dirinya dalam mengemban amanah Allah.

j) Ulet, pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan (*pressure*) sebab sejarah telah membuktikan betapa banyaknya bangsa-bangsa yang mempunyai sejarah pahit akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi ingkungannya.

Untuk menjadi orang ulet kita harus menjadi orang yang terusir atau menjadi kelompok minoritas, karena pada dasarnya beberpa perilaku mereka dapat kita terapkan sebagai bagian dari otos kerja yang secara eksplisit sudah disiratkan di dalam Al Qur'an misalnya:

- a. Orang tua mendidik anak secara ketat, berhemat dan prihatin serta melibatkannya dalam dunia pekerjaan orang tuanya (dalam hal ini berdagang)
- b. Membangun sistem keluarga yang tinggi dimana kepatuhan kepada orang tua merupakan ciri yang paling dominan
- c. Merasa terancam (*pressure*) sehingga perilakunya menjadi tanggap dan waspada serta berorientasi pada masa depan. Artinya mereka merasa takut terlantar di kemudian hari dan

yang akan menjamin diri/keluarganya hanyalah hasil usaha dan tetesan keringatnya hari ini.²¹

k) Berorientasi pada produktivitas

Seorang muslim ini seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya kemubadziran itu adalah bena-benar temannya syaiton (Q. S. 26-27)

Dengan penghayatan ini tumbuhlah sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi). Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif.

Dengan demikian, dia selalu berhitung efisien artinya selalu membuat pertandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dibandingkan dengan energi (waktu, tenaga) yang dia keluarkan (produktivitas=keluaran yang dihasilkan berbanding dnegan masukan dalam bentuk waktu dan energi)

Demikian, karena setiap pribadi muslim sangat menghayati arti waktu sebagai aset maka dia tidak mungkin membiarkan waktu berlalu tanpa arti.

l) Memperkaya jaringan silaturahmi

Kita saling mengenal istilah silaturahmi sebagaimana kita mengenal rasulullah: “ Barangsiapa yang ingin panjang umur dan banyak rejeki, sambungkanlah silaturrahimi”. Di dalam pola silaturrahmi atau dalam ilmu sosiologi dikenal dengan istilah “*social relationship*” dimana proses komunikasi dijalin dan dikembangkan sehingga merupakan pula suatu proses saling mempengaruhi atau tukar menukar informasi.

Silaturrahmi mempunyai tiga sisi yang sangat menguntungkan bagi kita yaitu pertama: memberikan nilai ibadah, kedua: apabila

²¹ *Ibid.*, Hlm, 52-55.

dilakukan dengan kualitas akhlak yang mulai akan memberikan impresi bagi orang lain sehingga dikenang, dicatat dan dibicarakan oleh banyak orang (mungkin ini pula yang disebut dengan panjang umur) dan yang ketiga: bahwa silaturahmi dapat memberikan satu alur informasi yang memberikan peluang dan kesempatan usaha.²²

E. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS)

1. Pengertian Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS)

Pengertian BPR menurut UU Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Adanya perkembangan lembaga keuangan BPR pasca UU Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 tersebut dan kondisi keuangan ada umumnya terutama pada masa dan pasca krisis moneter tahun 1997, maka pengertian BPR mengalami perubahan dengan munculnya UU Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 pasal 1. Dalam UU Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 Pasal 1 disebutkan bahwa BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Dengan demikian ada dua pengertian BPR, yaitu BPR yang melaksanakan kegiatan usahanya secara konvensional yang tidak diperkenankan melakukan kegiatan berdasarkan prinsip syariah (selanjutnya disebut dan ditulis BPR) dan BPR yang melakukan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang tidak diperkenankan melakukan kegiatan secara konvensional (selanjutnya disebut dan ditulis bank syariah).²³

Dalam UU Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan Pasal 5 Ayat 1 yang diperbaharui dengan UU Nomor 10 Tahun 1998 di sebutkan bahwa menurut jenisnya, bank terdiri dari bank umum dan Bank Pengkreditan Rakyat. BPR

²² *Ibid.*, hlm, 60.

²³ Subagyo, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, 2002, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, hlm, 118-119.

yang dimaksud dalam undang-undang tersebut adalah bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu (UU Nomor 7 Tahun 1992, Pasal 1 Ayat 3). Modal untuk mendirikan BPRS adalah Rp. 50.000.000.²⁴

Dalam melaksanakan usahanya, BPR berasaskan demokrasi ekonomi dengan menggunakan prinsip kehati-hatian. BPR berperan sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat. Dengan menggunakan diagram alir melingkar. Perekonomian dapat dijelaskan peranan BPR yaitu menghimpun dana dari sector rumah tangga (kelompok masyarakat berpendapatan rendah) dan menyalurkan kepada sector perusahaan (kelompok pengusaha ekonomi rendah). Munculnya BPR tersebut menunjukkan bahwa selama ini kelompok masyarakat berpendapatan rendah dan kelompok pengusaha ekonomi lemah belum mampu melakukan akses ke lembaga keuangan yang sudah ada. Oleh karena itu, peranan lembaga keuangan BPR sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia terutama kesejahteraan kelompok masyarakat berpendapatan rendah dan kelompok pengusaha ekonomi lemah.

Munculnya BPR mempunyai sasaran yaitu melayani kebutuhan petani, peternak, nelayan, pedagang, pengusaha kecil, pegawai, dan pensiunan karena sasaran ini belum dapat terjangkau oleh bank umum dan untuk lebih mewujudkan pemerataan layanan perbankan, pemerataan kesempatan usaha, dan pemerataan pendapatan. Kecuali itu, agar layanan saluran alokasi dana kelompok masyarakat tersebut tidak dilakukan oleh para pelepas uang (rentenir). Usaha BPR meliputi usaha untuk menghimpun dan menyalurkan dana dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang diperoleh dari *spread effect* dan pendapatan lain. Adapaun usaha-usaha BPR adalah:

²⁴ A. Djauzuli & Yadi Anwar, *Lembaga-lembaga Perekonomian Umat*, Raja Grafindo persada, jakarta, 2002, hlm 107-108

- 1) Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- 2) Memberikan kredit.
- 3) Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Dana Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain. SBI adalah sertifikat yang ditawarkan Bank Indonesia kepada BPR apabila BPR mengalami *over* likuiditas.

2. Peran dan pokok-pokok BPRS

Peranan BPR sebagai penghimpun dana dan penyalur dana khususnya untuk kelompok masyarakat berpendapatan rendah dan kelompok pengusaha ekonomi lemah yang belum mampu melakukan akses ke lembaga keuangan yang sudah ada belum optimal, maka BPR dilarang melakukan kegiatan usaha sebagai berikut:

- 1) Menerima simpanan berupa giro
- 2) Melakukan kegiatan usaha dalam valuta asing
- 3) Melakukan usaha pengasuransian
- 4) Melakukan usaha lain di luar kegiatan usaha sebagaimana yang dimaksud dalam usaha BPR

Setiap pihak yang melakukan pendirian BPR wajib terlebih dahulu memperoleh perijinan usaha dari Pimpinan Bank Indonesia. Untuk memperoleh ijin usaha BPR wajib memenuhi persyaratan sekurang-kurangnya tentang susunan organisasi dan kepengurusan, permodalan, kepemilikan, keahlian di bidang perbankan, dan kelayakan rencana kerja. Dalam memberikan ijin usaha BPR, Bank Indonesia juga wajib memperhatikan tingkat persaingan yang sehat antar BPR. Tingkat kejenuhan jumlah BPR dalam suatu wilayah tertentu, dan pemerataan pembangunan ekonomi nasional. Pokok-pokok ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia antara lain:

- a. Persyaratan untuk menjadi pengurus bank antara lain menyangkut keahlian di bidang perbankan ke konduite yang baik.

- b. Larangan adanya hubungan keluarga di antara pengurus bank
- c. Modal disetor minimum untuk BPR
- d. Batas maksimum kepemilikan dan kepengurusan
- e. Kelayakan rencana kerja
- f. Batas waktu pemberian ijin pendirian bank

Pokok-pokok ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia dalam pembukaan kantor cabang BPR antara lain:

- a. Persyaratan tingkat kesehatan BPR
- b. Tingkat persaingan yang sehat antara BPR
- c. Tingkat kejenuhan jumlah kantor BPR dalam suatu wilayah tertentu
- d. Pemerataan pembangunan ekonomi nasional
- e. Batas waktu pemberian ijin pembukaan kantor selambat-lambatnya tiga puluh hari setelah dokumen permohonan diterima secara lengkap
- f. Batas waktu dan alasan penolakan

BPR tidak dapat membuka kantor cabangnya di luar negeri karena BPR tidak melakukan kegiatan usaha dalam jasa layanan yang berkaitan dengan valuta asing (transaksi valas). Pembinaan dan pengawasan BPR dilakukan oleh Bank Indonesia. Pembinaan BPR ditunjukkan secara lengkap dalam UU Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 Pasal 32, pasal 34, pasal 35, dan pasal 36 beserta perubahannya dalam UU Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 pasal 29, pasal 31, pasal 31 A, pasal 33, pasal 37, pasal 37 A, dan pasal 37 B. pengawasan BI terhadap BPR meliputi:²⁵

1. Pemberian bantuan dan pelayanan perbankan kepada lapisan masyarakat yang rendah yang tidak terjangkau dan pelayanan dari bank umum, yaitu dengan memberikan pinjaman kepada pedagang/pengusaha kecil di desa dan di pasar agar tidak terjerat rentenir dan menghimpun dana dari masyarakat.
2. Membantu pemerintah dalam ikut mendidik masyarakat guna memahami pola nasional dengan adanya akselerasi pembangunan.
3. Penciptaan pemerataan kesempatan berusaha bagi masyarakat.

²⁵ *Ibid.*, hlm, 119-123.

Dalam melaksanakan kegiatan perbankan, BPR perlu melakukan pengaturan dan pembagian tugas dengan Koperasi Unit Desa (KUD) dan Bank Rakyat Indonesia (BRI). Beberapa hal yang berkaitan dengan pengaturan dan pembagian tugas dengan KUD dan BRI yaitu:

1. BPR yang terdapat di daerah pedesaan sebagai pengganti Bank Desa, kedudukannya ditingkatkan ke kecamatan dan diadakan penggabungan Bank Desa yang ada yang kegiatannya diarahkan kepada pelayanan kebutuhan kredit kecil untuk pengusaha, pengrajin, pedagang kecil, atau kepada mereka yang tinggal dan berusaha di desa tersebut tetapi tidak atau belum menjadi anggota KUD dan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
2. KUD bekerja sebagai lembaga perkreditan kecil di desa yang memberikan pinjaman kepada petani, peternak, dan nelayan yang menjadi aggotanya. Dana untuk pemberian kredit berasal dari dana yang dihimpun dari anggota KUD dan kredit yang disalurkan oleh BRI dan BI.
3. BPR yang terdapat di daerah perkotaan adalah Bank Pasar, bank Pegawai, atau bank yang sejenis yang melayani kebutuhan kredit pengusaha dan pedagang kecil di pasar dan di kampung. Sumber pembiayaan kredit ini adalah berasal dari dana masyarakat yang dihimpun dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
4. BRI melayani langsung kredit yang relative besar atau kredit yang dipinjamkan kepada pengusaha menengah di pedesaan atau diperkotaan.

Terdapat beberapa tujuan dari didirikannya BPRS, antara lain:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam terutama masyarakat ekonomi lemah.
- 2) Meningkatkan pendapatan perkapita
- 3) Menambah lapangan kerja terutama di kecamatan-kecamatan
- 4) Mengurangi urbanisasi
- 5) Membina semangat ukhuwah Islamiah melalui kegiatan ekonomi

Kegiatan-kegiatan BPR²⁶

- b) Menghimpun dana dalam bentuk:
 - Simpanan tabungan
 - Simpanan deposito
- c) Menyalurkan dana dalam bentuk
 - Kredit investasi
 - Kredit modal kerja
 - Kredit perdagangan
- d) Larangan-larangan bagi BPR:
 - Menerima simpanan giro
 - Mengikuti kliring
 - Melakukan kegiatan valuta asing
 - Melakukan kegiatan peransuransian

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis Yuni Rafita, *et.al.*, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kebijakan Wajib Shalat Berjamaah terhadap Etos Kerja Pegawai Daerah Kabupaten Rokan Hulu” penelitian ini berkesimpulan bahwa pertama sebagian besar Pegawai daerah Rokan Hulu menyetujui adanya kebijakan wajib shalat berjamaah. Ini terbukti dengan hasil jawaban dari 316 pegawai yang menjadi responden, sebesar 57% pegawai daerah kabupaten Rokan Hulu menyatakan sangat setuju dengan kebijakan wajib shalat berjamaah dan 41% menyatakan setuju dengan kebijakan ini. Kedua, pegawai optimis bahwa kebijakan wajib shalat berjamaah akan memberikan dampak positif terhadap etos kerja. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel kewajiban wajib shalat. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel etos kerja.

Penulis Wahyu Eko Prasetyanto, melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan

²⁶ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, 2014, rajawali pers, jakarta, hlm 40

Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Penelitian ini berkesimpulan bahwa pertama secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru pegawai negeri sipil di wilayah daerah istimewa Yogyakarta. Kedua, secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru pegawai negeri sipil di wilayah daerah istimewa Yogyakarta. Ketiga, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru pegawai negeri sipil di wilayah daerah istimewa Yogyakarta. Keempat, secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja para guru pegawai negeri sipil di wilayah daerah istimewa Yogyakarta. Kelima, secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi secara serentak berpengaruh terhadap etos kerja. Keenam, diantara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi, yang berpengaruh dominan terhadap etos kerja adalah variabel kepuasan kerja. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel motivasi dan etos kerja Islam.

Penulis Sari Suasana Sari melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah)” penelitian ini berkesimpulan bahwa pertama, etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Kedua, etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Ketiga, etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel sikap karyawan dan perubahan organisasi. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel etika kerja Islam.

Penulis Betri Sirajudin dan Fadel Mitra Muhakko melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang” penelitian ini berkesimpulan bahwa pertama, adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja Islam secara signifikan terhadap komitmen profesi internal auditor. Kedua, adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja Islam secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketiga, adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi. Sedangkan persamaan terletak pada variabel etika kerja Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasruddin, Endang Sulastri, *et. all.*, dengan judul “Hubungan Etos Kerja, Motivasi dan Sikap Inovatif dengan pendapatan Peternak Kerbau di Kabupaten Manggarai Barat” penelitian ini berkesimpulan bahwa Etos kerja dan sikap inovatif peternak tidak berhubungan dengan pendapatan peternak kerbau. Motivasi beternak secara signifikan berhubungan dengan pendapatan peternak ($X^2_{hitung} 14,934 > 3,84 X^2_{tabel}$), artinya semakin tinggi motivasi kerja peternak maka akan semakin tinggi pula pendapatannya. Kekuatan hubungan variabel motivasi beternak dengan pendapatan peternak bersifat sedang (koefisien $Phi = 0,381$). Rerata pendapatan responden per unit ternak adalah Rp. 756.944 \pm 221.542 per tahun, sedangkan rerata kontribusi usaha ternak kerbau terhadap pendapatan rumah tangga adalah 31,2%. Riset ini memiliki implikasi bahwa etos kerja dan motivasi beternak tidak dapat memprediksikan pendapatan peternak, sedangkan motivasi peternak merupakan variabel yang dapat memperkirakan pendapatan peternak. Persamaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel motivasi, etos kerja Islam dan sikap. Sedangkan letak perbedaannya terletak pada fokus penelitian.

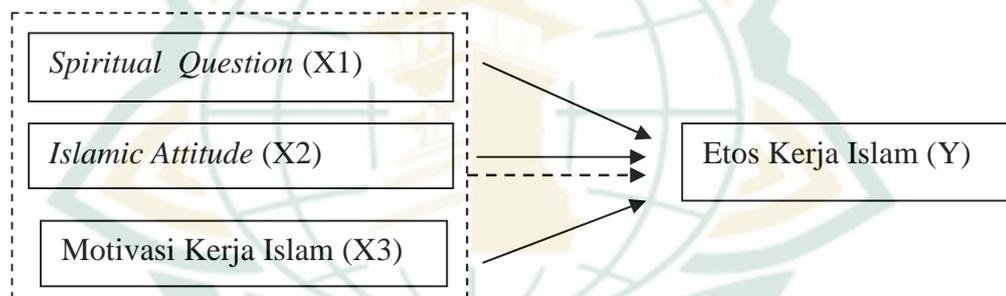
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Perbedaan	Persamaan
1.	Yuni Rafita (2013)	Membahas variabel kewajiban wajib sholat	Sama-sama membahas etos kerja
2.	Wahyu Eko Prasetyanto (2014)	Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.	Persamaannya terletak pada variabel motivasi dan etos kerja Islam.
3.	Sari Suasana Sari (2008)	Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel sikap karyawan dan perubahan organisasi.	Persamaannya terletak pada variabel etika kerja Islam.
4.	Betri Sirajudin dan Fadel Mitra Muhakko (2016)	Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi.	Persamaan terletak pada variabel etika kerja Islam.
5.	Nasruddin, Endang Sulastri, <i>et. all.</i> , (2012)	letak perbedaannya terletak pada fokus penelitian.	Persamaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel motivasi,

			etos kerja islam dan sikap.
--	--	--	-----------------------------

G. Kerangka Berpikir

Penelitian yang penulis teliti menggunakan tiga variabel bebas, yaitu *Spiritual Question*, *Islamic Attitude*, dan Motivasi Kerja Islam, sedangkan variabel terikat yang dipakai adalah etos kerja islam. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran. Berikut ini kami sajikan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini:



1. Pengaruh *spiritual question* terhadap etos kerja islam
2. Pengaruh *Islamic attitude* terhadap etos kerja islam
3. Pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap etos kerja islam
4. Pengaruh *spiritual question*, *Islamic attitude*, dan motivasi kerja islam terhadap etos kerja islam.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan mengenai ukuran (misalnya rerata atau variasi) yang ada di satu atau lebih populasi. Hipotesis bisa juga dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bekum jawaban yang empirik.²⁷

²⁷ Budiyono, *Statistika untuk Penelitian*, UNS: Surakarta, 2009, hlm. 141

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *spiritual question* terhadap etos kerja islam

Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Rafita, Wiwit Sylfiana Agustin, *et. All.*, dengan judul “Pengaruh Kebijakan Wajib Shalat Berjamaah terhadap Etos Kerja Pegawai Daerah Rokan Kabupaten rokan Hulu” menunjukkan terdapat pengaruh positif kebijakan wajib shalat berjamaah terhadap etos kerja pegawai daerah kabupaten Rokan Hulu yaitu sebesar 0,843. Artinya hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti. Pengaruh positif tersebut meliputi bekerja dengan tulus dan penuh syukur, kebanggaan terhadap profesi, amanah dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat, disiplin, dan tenang dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam dunia bisnis suatu perusahaan memiliki arah tujuan yang pasti. Suatu perusahaan dipandang memiliki citra yang baik pasti karena kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabahnya memuaskan. Dimana *spiritual question* baik dari pimpinan maupun karyawan pada perusahaan tersebut berpengaruh besar. Dalam Islam mengajarkan etos kerja yang baik dalam menjalankan segala bentuk usaha yang berpedoman pada al-Qur'an dan hadis.

Berdasarkan kerangka berfikir dan teori di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: terdapat pengaruh *spiritual question* terhadap etos kerja islam

2. Pengaruh *islamic attitude* terhadap etos kerja islam

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari Suasana Dewi dan Icuik Rangga Bawono dengan judul “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan bagian Akuntansi dalam Perubahan oorganisasi” hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitria yang berkesimpulan bahwa variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan

organisasi, begitu pula Yosef dalam hasil analisis jalur menemukan pula etika kerja islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *afektif* dan *behafioral tendency* dari sikap dalam perubahan organisasi.

Pengaruh etika kerja islam terhadap dimensi *cognitive* sebesar 33,2% memperlihatkan bahwa semakin kuat persersi tentang aturan Islam diterapkan di tempat bekerja maka akan mempengaruhi persepsi positif seseorang mengenai perubahan dalam suatu organisasi. Menurut Azwar sikap akan lebih udah terbentuk apabila pengalaman pribadi terjadi dalam situasi yang melibatkan factor emosional.²⁸

Islamic attitude (sikap kerja islam) merupakan hal yang penting yang perlu diterapkan dalam dunia kerja, dimana jika sikap yang ditunjukkan baik dalam pelayanan terhadap nasabah maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan. Sebagai contoh loyalitas nasabah akan meningkat.

Berdasarkan kerangka berfikir dan teori di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh *Islamic attitude* terhadap etos kerja islam

3. Pengaruh motivasi kerja islam terhadap etos kerja islam

Penelitian yang dilakukan oleh Nasruddin, Endang Sulastri, *et. all.*, dengan judul “Hubungan Etos Kerja, Motivasi dan Sikap Inovatif dengan pendapatan Peternak Kerbau di Kabupaten Manggarai Barat” menunjukkan Motivasi beternak secara signifikan berhubungan dengan pendapatan peternak ($X^2_{hitung} 14,934 > 3,84 X^2_{tabel}$), artinya semakin tinggi motivasi kerja peternak maka akan semakin tinggi pula pendapatannya. Riset ini memiliki implikasi bahwa etos kerja dan motivasi beternak tidak dapat memprediksikan pendapatan peternak,

²⁸ Sari Suasana Dewi dan Icuk Rangga Bawono, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah)*, JAAI, Vol 12, 2008, hlm, 75.

sedangkan motivasi peternak merupakan variabel yang dapat memperkirakan pendapatan peternak.

Motivasi merupakan hal paling memberikan banyak pengaruh, karena dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang baik untuk suatu perusahaan bias mencapai target yang menjadi tujuan utamanya tercapai secara maksimal. Motivasi-motivasi yang bias diberikan kepada karyawan seperti kenaikan gaji, *reward*, kenaikan pangkat dll. Berdasarkan kerangka berfikir dan teori di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh motivasi kerja islam terhadap etos kerja islam

4. Pengaruh *spiritual question*, *Islamic attitude*, dan motivasi kerja islam terhadap etos kerja islam

Suatu perusahaan untuk bisa tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis haruslah mempunyai keunggulan yang bisa membedakan perusahaannya dengan perusahaan lain. Dimana seorang pemimpin harus bisa mengelola perusahaan dengan baik, seorang pemimpin harus bisa menciptakan *team work* yang baik antar karyawan sehingga keberhasilan tujuan yang dicapai bisa maksimal. Berdasarkan kerangka berfikir dan teori di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: terdapat pengaruh *spiritual question*, *Islamic attitude*, dan motivasi kerja islam terhadap etos kerja islam