

**IMPLEMENTASI ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN
CV. RABBANI ASYSA CABANG
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

OLEH:

NOSI RAZITA
NIM 2123139544

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2015 M/ 1437 H**

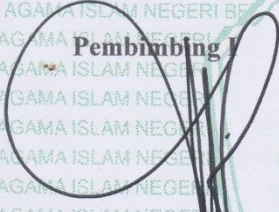
PERSETUJUAN PEMBIMBING

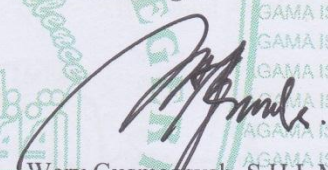
Skripsi atas nama : Nosi Razita, NIM : 2123139544 yang berjudul
*Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota
Bengkulu.* Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki
sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah
layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah/skirpsi Fakultas Syariah dan
Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.

Bengkulu, 4 Juni 2015

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. John Kenedi, S.H., M.Hum
NIP. 196205031986031004


Wery Gusmansyah, S.H.I, MH
NIP. 198202122011011009



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Nosi Razita NIM: 2123139544 yang berjudul Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari: Senin

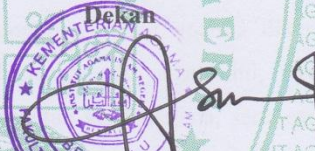
Tanggal: 28 Desember 2015 M / 16 Rabiul Awal 1437 H

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Bengkulu, 28 Desember 2015 M

16 Rabiul Awal 1437 H

Dekan

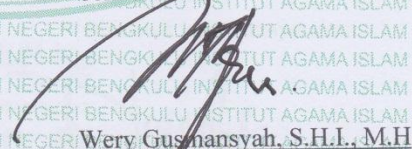

 Dr. Ashaini, MA
 NIP. 197304121998032003

Tim Sidang Munaqasyah

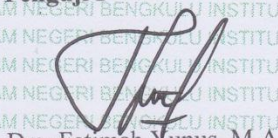
Ketua


 Dr. H. John Kenedi, S.H., M.Hum
 NIP. 196205031986031004

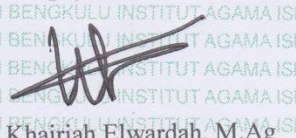
Sekretaris


 Wery Gusmansyah, S.H.I., M.H
 NIP. 198202122011011009

Penguji I


 Dra. Fatimah Yunus, M.A
 NIP. 19630319000032003

Penguji II


 Khairiah Elwardah, M.Ag
 NIP. 197808072005012008

SURAT PERNYATAAN


Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul "Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 28 Desember 2015 M
16 Rabiul Awal 1437 H

Mahasiswa yang menyatakan




Nosi Razita
NIM. 2123139544

MOTTO

حَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.”

(HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutni. Dishahihkan Al Albani dalam As-Silsilah As-Shahihah)

Mempermudah urusan orang lain, mempermudah urusan diri sendiri.

(Nosi Razita)

Pengetahuan itu kekuatan, prestasi itu keindahan.

(Nosi Razita)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi:

- Bapak ibuku tercinta, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu mendoakan, membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang serta tak pernah henti mengharapakan keberhasilan dalam hidupku.
- Adikku (Metiliya) yang selalu menyemangatiku, membantuku, dan menyayangiku.
- Paman dan bibiku (Cik Mashuri, Tante Rini, Cik Mulyadi, Tante Iin) yang selalu menyemangatiku dan rela mengorbankan waktu dan materi untuk kelancaran skripsiku.
- Sahabat-sahabat terbaikku (Esti Alfiah, Mas Samsul Hadi, Fitri Mayang Sari, Neti Hidayah, Tita Trianti, Destika, dan Rully) yang selalu memberikan motivasi terbaiknya untukku.
- Adik-adik seperjuanganku (Nidhia Firdha K., Rahmatun Nisa', Anik Maslikhah, Sugiarti, Yusnita, Yepi, dan Nurul Hidayah) yang selalu memberikan motivasinya.
- Teman-teman angkatan tahun 2011 dan 2012
- Sahabat-sahabati beserta senior Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.
- Dan semua orang yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu.
- Almamater yang kubanggakan

ABSTRAK

Nosi Razita, NIM 2123139544, 2015. "Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu."

Ada satu persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: Bagaimana pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami. Adapun tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islami karyawan CV. Rabbani Asysa, sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemahaman etos kerja Islami karyawan CV. Rabbani Asysa cabang Kota Bengkulu.

Untuk mengungkap persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode penelitian berupa penelitian deskriptif kualitatif (yaitu; penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat seseorang) yang bermanfaat untuk memberikan informasi dan fakta mengenai bagaimana pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami, kemudian hal tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan tersebut.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya.

Kata Kunci: Implementasi, Etos Kerja Islami

ABSTRACT

Nosi Razita, NIM 2123139544, 2015. "Implementation of the Islamic Work Ethics of Employees CV. Rabbani Asysa Branch of the City of Bengkulu."

There is one issue that is studied in this thesis, namely: How does an understanding of employees CV. Rabbani Asysa against Islamic work ethic. The general objective of this study was to determine how the application of Islamic work ethic of employees CV. Rabbani Asysa, whereas the specific purpose of this study was to determine how the understanding of Islamic work ethic of employees CV. Rabbani Asysa branch of the city of Bengkulu.

To uncover these problems in depth and thorough, researchers using research methods such as qualitative descriptive study (ie; research on issues such as the facts at this time of a population which includes the assessment of attitude or opinion of someone) that are useful to provide information and facts understanding of how employees CV. Rabbani Asysa against Islamic work ethic, then it is described, analyzed and discussed to address these problems.

From the results of this study found that employees' understanding CV. Rabbani Asysa against Islamic work ethic is still limited understanding of concepts and do not understand how to implement it.

Keywords: Implementation, Islamic Work Ethics

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu”.

Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H. Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A Dekan Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
3. Desi Isnaini, M.A Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
4. Dr. H. John Kenedi, S.H., M.Hum. Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Wery Gusmansyah, S.H.I., M.H. Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Yunida Een Friyanti, M.Ak Dosen Bidang Ilmu yang telah telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
7. Kedua orang tuaku yang selalu mendo’akan kesuksesan dalam penulisan skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Mbak Nedia Revi Yanti selaku Sales Manager CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.
11. Informan penelitian yang telah memberikan waktu dan informasi secara terbuka.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, 28 Desember 2015 M
16 Rabiul Awal 1437 H

Penulis,

Nosi Razita
NIM. 2123139544

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Defenisi Operasional.....	9
F. Penelitian Terdahulu	11
G. Metode Penelitian	14
H. Sistematika Penulisan	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. Implementasi Bisnis Syariah.....	20
B. Etos Kerja Islami.....	22
C. Manusia dan Kerja dalam Perspektif Islam	39
D. Penerapan Etos Kerja Islami	47

BAB III DESKRIPSI WILAYAH

A. Sejarah CV. Rabbani Asysa	54
B. Profil Perusahaan	55
C. Falsafah Kerja	56
D. Struktur Organisasi	56
E. Kegiatan Usaha Rabbani	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	62
B. Pembahasan	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 2 Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 3 SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 4 Catatan Perbaikan Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 7 Pedoman wawancara
- Lampiran 8 Brosur Rabbani
- Lampiran 9 Form Pengajuan Member Rabbani
- Lampiran 10 Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban.¹ Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja guna memperbaiki kondisi keluarga maupun sosial lainnya. Bekerja dan berusaha dinilai ibadah. Karena, perubahan adalah hasil dari usaha yang sungguh-sungguh.²

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabatnya sebagai *Abdullah* (hamba Allah) yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah *Rabbul 'alamin*.³

Tuntunan semangat bagi muslim agar bekerja untuk meraih rezeki dari Allah Swt. Sebagaimana firman-Nya:

¹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Kerebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2008), hlm. 114

² Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 119

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani), hlm. 25

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعة: ١٠)

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S.Al-Jumu'ah: 10).⁴

Dari ayat ini Allah memberi petunjuk tentang hidup. Shalat dimaksudkan sebagai hubungan langsung seorang manusia dengan Allah, bertebaran di muka bumi artinya hubungan manusia dengan manusia atau alam lainnya dengan cara berusaha mencari penghidupan dan rezeki Allah, karunia Allah.

Kewajiban berusaha juga ditekankan pula oleh Rasulullah SAW melalui hadisnya:

عَنِ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ 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 (رواه البخاري و ابو داود والنسائي وغيرهم)

“Dari Miqdam r.a. dari Nabi saw ia bersabda: “Tidak seorangpun yang makan hasil usahanya sendiri. Sungguh Nabi Daud a.s. makan hasil usahanya.” (H.R. Bukhari, Abu Dawud, Nasa-I dan lain-lainnya).⁵

Hadis ini secara nyata menjelaskan bahwa sebaik-baik makanan ialah dari hasil usahanya sendiri. Orang yang bekerja membanting tulang dan

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*, (Bandung: Sygma, 2007), hlm. 554

⁵ Noor Sulaiman PL, *Hadits-Hadits Pilihan: Kajian Tekstual dan Kontekstual*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm. 100

memeras keringat lalu menikmati hasilnya, lebih baik daripada orang yang menikmati harta tanpa usaha sedikitpun.⁶ Selain itu, Rasulullah SAW juga mewajibkan umatnya untuk berusaha karena itu berusaha yang mengandung konotasi mencari dan memenuhi kebutuhan hidup merupakan bagian yang tak terpisahkan dari agama atau merupakan bagian dari agama.⁷

Berdasarkan dalil-dalil Alquran, hadis dan uraian-uraian singkat di atas, ternyata Islam menempatkan posisi kerja pada posisi sentral yang berhubungan sangat erat bahkan tidak terpisahkan dari iman yang menjadi pondasi agama ini. Dengan demikian, *hukum bekerja dalam Islam adalah setara dengan wajib*, manakala sesuatu yang mensyaratkannya merupakan sesuatu yang hukumnya wajib. Namun, lepas dari pandangan normatif itu, perlu senantiasa diingat bahwa eksistensi tanggung jawab dan harga manusia diukur dengan kerjanya dan agama Islam memberikan penghargaan tertinggi kepada kerja dan amal soleh manusia bersama iman mereka.

Etos kerja tinggi akan terwujud jika dalam bekerja seorang muslim tersebut memiliki kekuatan 3-Q, yaitu kualitas iman dan kerja (*quality*), ketepatan atau kepercayaan waktu (*quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari

⁶ Noor Sulaiman PL, *Hadits-Hadits Pilihan...*, hlm. 101

⁷ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 168

sebuah pekerjaan (*quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras.⁸

Selain itu, seorang muslim yang memiliki etos kerja tinggi memiliki pandangan bahwa bekerja sebagai motivasi ibadah semestinya selalu memberikan yang terbaik. Selalu bekerja semaksimal mungkin (*maximize action*), bukan seadanya. Itulah yang disebut *Ihsan* (berbuat baik) atau *Itqan* (hasil terbaik).⁹ Allah bahkan memerintahkan untuk meniru karya Allah dalam bekerja yang dituangkan dalam ayatnya yang berbunyi:

...وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ... (القصص: ٧٧)

“... maka berbuat baiklah (*fa ahsin*) sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu...” (Q.S. Al-Qashash: 77)¹⁰

Jadi, etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat/ dorongan-dorongan disamping *ability*. Dorongan itu dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain.

Sebuah kehidupan di dunia ini tidak akan mencapai kesempurnaan tanpa adanya etos kerja pribadi muslim, yang sangat penting dalam kehidupan, pembentukan kepribadian, namun salah satu daripada iman, taqwa, ilmu, ibadah, aqidah, akhlak, dan aspek lainnya tanpa etos kerja pengalaman aspek-aspek yang lainnya tidak dapat berjalan sepenuhnya.

⁸Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam...*, hlm. 124

⁹Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam...*, hlm. 125

¹⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*, (Bandung: Sygma, 2007), hlm. 394

Etos kerja Islami juga dapat eksis dengan landasan yang kokoh bila pemahaman ajaran Islam dipahami secara adil oleh seseorang. Sehingga, giat bekerja dan etos kerja Islami merupakan bagian terpenting dari ibadah dalam Islam. Etos kerja yang tinggi dapat dilihat bagaimana seseorang itu mengimplementasikannya dalam seluruh aktivitas kehidupannya, baik aktivitas ubuddiyah maupun keduniaan; baik aktivitas yang berkenaan dengan *hablumminannaas* maupun *hablumminallah*.¹¹

Masalah etos kerja menjadi salah satu bahan pembicaraan yang ramai di masyarakat. Jika sebagai bangsa atau umat muslim tidak dapat menumbuhkan etos kerja yang baik, maka kemungkinan besar umat Islam akan tertinggal oleh umat non-muslim yang telah maju dan makmur. Oleh karena itu, perlu adanya kesadaran yang mendalam dalam pribadi muslim untuk menumbuhkan semangat bekerja. Dengan cara pandang seperti ini, sadarlah bahwa setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar bekerja, asal mendapat gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran. Hal ini karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab uluhiyah yang merupakan salah satu ciri khas karakter pribadi muslim.¹²

Rabbani merupakan perusahaan garment yang bergerak dalam bidang retail busana muslim dengan *tagline* Professor Kerudung Indonesia. Rabbani

¹¹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Pres, 2004), hlm. 52

¹² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami ...*, hlm. 8

merupakan salah satu perusahaan kerudung instan pertama dan terbesar di Indonesia dengan mengeluarkan produk andalan berupa kerudung instan dan produk lain yang juga telah dikembangkan yaitu busana muslim diantaranya kemko, tunik, kastun, serta perlengkapan lain seperti ciput/inner kerudung dan aksesoris.¹³

Toko busana muslim telah memiliki banyak cabang di beberapa wilayah Indonesia, salah satunya yaitu “CV. Rabbani Asysa” Cabang Kota Bengkulu menyediakan berbagai produk yang bersentuhan langsung maupun tidak langsung dengan kebutuhan para muslimah. Apalagi dilihat dari jumlah penduduk muslim di Indonesia yang sangat besar terlebih jumlah perempuannya. Maka, memungkinkan bisnis ini memiliki potensi yang cukup besar dalam menghidupkan dan mengembangkan perekonomian umat. Untuk mewujudkan visinya yang ingin mengubah paradigma masyarakat Indonesia yang menganggap busana muslim adalah busana yang kurang modis, maka CV. Rabbani membutuhkan kualitas sumber manusia yang handal dalam menunjang itu semua yang harus disertai dengan pemahaman etos kerja islami yang didasarkan pada Alquran dan Hadis agar produktivitas kerja karyawan dapat menunjang perkembangan ekonomi umat.

Berdasarkan hasil observasi awal dapat disimpulkan bahwa etos kerja karyawan CV. Rabbani Asysa masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari

¹³ Rabbani, 2013, *Profile Rabbani*, <http://www.rabbani.co.id//> (diakses pada tanggal 29 Juni 2014)

permasalahan-permasalahan yang terjadi pada karyawan CV. Rabbani Asysa, seperti belum sepenuhnya karyawan CV. Rabbani Asysa dapat mengimplementasikan etos kerja Islami secara adil dalam aktivitas kerjanya karena pada hakikatnya seseorang beretos kerja Islami memiliki pemahaman secara adil (konsep dan penerapan dilaksanakan secara berimbang) dan memiliki pandangan bahwa bekerja sebagai motivasi ibadah yang semestinya selalu memberikan yang terbaik (baik dalam hal pelayanan pada konsumen maupun produk yang dihasilkan) serta bekerja semaksimal mungkin bukan bekerja seadanya.

Lain halnya yang terjadi di lapangan bahwa masih adanya karyawan CV. Rabbani Asysa yang bekerja seadanya yakni belum memberikan yang terbaik dalam hal pelayanan (berupa keramah-tamahan) pada konsumen sehingga banyaknya konsumen yang mengeluhkan kekecewaan mereka pada pelayanan yang diberikan karyawan CV. Rabbani Asysa. Dalam hal ini, pelayanan yang berkualitas dan memuaskan konsumen sangat ditentukan oleh etos kerja yang dimiliki karyawan.

Masalah lainnya yang terjadi pada karyawan CV. Rabbani Asysa adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin. Sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerjanya selesai. Lain halnya dengan seseorang yang memiliki etos kerja Islami dimana mereka sangat disiplin dan menghargai waktu. Jadi, seseorang dapat dikategorikan paham tentang etos kerja Islami jika mereka mampu mengimplementasikan etos kerja Islami dalam aktivitas

kehidupannya bukan sekedar pemahaman konsep saja. Berkenaan dengan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat etos kerja sebagai topik penelitian dan berkeinginan mengadakan penelitian yang lebih mendalam dengan judul: **Implementasi Etos Kerja Islami Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami .

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan CV. Rabbani Asysa.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori tentang

etos kerja Islami itu sendiri. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi bisnis syariah khususnya CV. Rabbani Asysa dalam menyusun strategi untuk terus meningkatkan pendapatan melalui kinerja karyawan yang lebih baik di tahun selanjutnya agar keberlangsungan toko busana Rabbani sebagai perekonomian ummat dapat terus terjaga.

2. Kegunaan secara Praktis

- a. CV. Rabbani Asysa yaitu sebagai acuan dalam melaksanakan prinsip bisnis syariah yang sesuai dengan syariat Islam serta dapat terus meningkatkan pendapatan disetiap tahunnya, terutama melalui kinerja karyawan yang lebih baik. Kegunaan lainnya bagi CV. Rabbani Asysa adalah dalam hal kemajuan bisnis tersebut di sisi kinerja karyawan khususnya dalam pengembangan atau inovasi produk.
- b. Pemerintah daerah yaitu dalam hal mengembangkan serta memajukan pertumbuhan ekonomi syariah di daerah Bengkulu.
- c. Masyarakat yaitu dalam hal pemahaman tentang etos kerja Islami serta menumbuhkan semangat dan kesadaran bagi masyarakat.

E. Definisi Operasional

1. Implementasi

Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas,

tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹⁴

Sedangkan, dalam kamus ilmiah populer implementasi adalah penerapan, penggunaan implemen dalam kerja, pelaksanaan, pengerjaan hingga menjadi terwujud.¹⁵

Implementasi yang peneliti analisis dalam skripsi ini adalah penerepan atau pelaksanaan suatu kegiatan untuk tercapainya suatu tujuan yang berdasarkan atas prinsip-prinsip syariah.

2. Etos Kerja Islami

Etos kerja Islami itu sendiri, menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.¹⁶ Menurut Tasmara, etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan

¹⁴ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo, 2002), hlm. 70

¹⁵ Mangunsuwito, *Kamus Saku Ilmiah Populer*, (Jakarta: Widyatamma Pressindo, 2011), hlm. 242

¹⁶ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami ...*, hlm. 234

kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.¹⁷

Etos kerja Islami yang peneliti analisis dalam skripsi ini adalah semangat kerja, karakter, dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja yang didasari oleh budaya kerja Islami yang menitikberatkan pada akhlakul karimah.

F. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pembahasan yang lebih mendalam mengenai pembahasan di atas, maka peneliti berusaha melakukan kajian pustaka ataupun karya-karya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan di kaji. Adapun pustaka yang terkait terhadap hal ini adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan Baddu, dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah lil Ummah Sidogiri Kabupaten Pasuruan”, *skripsi* pada Universitas Brawijaya, Malang, 2007.

Penelitian ini menjelaskan apakah etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalah Mursalah Lil Ummah (Koperasi BMT MMU) Sidogiri Pasuruan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja Islami. Sedangkan yang menjadi perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah:

¹⁷ Tota Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 15

- a) Objek penelitian; pada penelitian tersebut objeknya adalah koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalahah Mursalah lil Ummah (MMU) Sidogiri Kabupaten Pasuruan. Sedangkan, pada penelitian saya objeknya adalah CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.
- b) Masalah yang dibahas; pada penelitian tersebut permasalahan yang dibahas oleh peneliti, yaitu: apakah etos kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi Baitul Maal wat Tamwil Masalahah Mursalah lil Ummah (MMU) Sidogiri Kabupaten Pasuruan. Sedangkan pada penelitian saya permasalahan yang dibahas adalah bagaimana pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu dalam meningkatkan etos kerja Islami.
- c) Jenis penelitian; pada penelitian tersebut jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsinya adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*testing research*) dimana dilakukan pengujian hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Sedangkan pada penelitian saya jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif kualitatif.
- d) Hipotesis penelitian; pada penelitian tersebut peneliti menggunakan hipotesis dalam penelitiannya. Sedangkan pada penelitian saya tidak menggunakan hipotesis penelitian.
- e) Teknik pengumpulan data; pada penelitian tersebut teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti, yaitu: kuisisioner, dokumentasi, dan

wawancara. Sedangkan, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian saya, yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Lilis Sumarni, dengan judul “Etos Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko”, *skripsi* pada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN), Bengkulu, 2007.

Penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko cukup baik. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti tentang etos kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Sedangkan, yang menjadi perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah:

- a) Objek penelitian; pada penelitian tersebut objeknya adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) di Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko. Sedangkan, pada penelitian saya objeknya adalah perusahaan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.
- b) Hal yang diteliti; pada penelitian tersebut hal yang diteliti adalah pelaksanaan etos kerja Guru di MIN Desa Tunggang Kecamatan Suguh Kabupaten Mukomuko. Sedangkan, pada penelitian saya hal yang diteliti adalah penerapan etos kerja Islami.

c) Masalah yang dibahas; pada penelitian tersebut permasalahan yang dibahas oleh peneliti adalah bagaimana etos kerja guru di MIN Desa Tunggang Kecamatan Suguh Kabupaten Mukomuko dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja guru di MIN Desa Tunggang Kecamatan Suguh Kabupaten Mukomuko. Sedangkan, pada penelitian saya permasalahan yang dibahas adalah bagaimana pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu dalam meningkatkan etos kerja Islami karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan faktor penting dalam memberi arahan dan sebagai pedoman dalam memahami suatu obyek penelitian, sehingga dengan metode dapat diharapkan penelitian yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan lancar. Dengan metode penelitian dapat diharapkan peneliti akan memperoleh hasil yang berbobot dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam hal ini metode diartikan sebagai suatu cara untuk memecahkan masalah yang ada dengan mengumpulkan, menyusun, mengklarifikasikan dan menginterpretasikan data.

Penelitian merupakan sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.

Sehubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah implementasi etos kerja Islami karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu maka agar diperoleh pemahaman yang integral dipergunakan penelitian deskriptif kualitatif (yaitu; penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur)¹⁸ dengan bentuk penelitian evaluatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan apabila seseorang ingin menilai program-program yang dijalankan, sedangkan menurut jenisnya adalah merupakan penelitian kualitatif.

Ciri-ciri penelitian kualitatif mewarnai sifat dan bentuk laporannya. Oleh karena itu, laporan penelitian kualitatif disusun dalam bentuk narasi yang bersifat kreatif dan mendalam serta menunjukkan ciri-ciri naturalistik yang penuh keotentikan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu yang beralamatkan di Jl. S. Parman No.7 Kota Bengkulu. Pemilihan lokasi tersebut karena di CV. Rabbani Asysa merupakan salah satu perusahaan kerudung instan pertama dan terbesar di Indonesia dan perusahaan garment yang bergerak dalam bidang retail

¹⁸ Etta Mamang Sangadji dan Sopiha, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), hlm.

busana muslim dengan *tagline* Professor Kerudung Indonesia. Sehingga peneliti ingin melihat penerapan atau implementasi etos kerja Islami terhadap kinerja karyawannya.

3. Sumber Data

Penelitian ini membutuhkan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber data primer.

Merupakan data yang diperoleh dengan mengumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian yang dalam hal ini adalah karyawan CV. Rabbani Asysa. Sumber data primer ini berupa: Wawancara dengan 5 orang karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu (Nedia Revi Yanti sebagai sales manager, Eka Efrianti sebagai kasir, Riki Kusumawati sebagai asisten kasir, serta Karmila dan Rendy Guntara sebagai Sales Consultant Muslimah).

b. Sumber data sekunder.

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang sifatnya mendukung sumber data primer. Sumber data sekunder ini berupa dokumen, yaitu arsip CV. Rabbani Asysa cabang Kota Bengkulu baik berupa sejarah, profil perusahaan, dan falsafah kerja (visi, misi, dan nilai-nilai dasar) dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu. Sesuai dengan fakta atau kenyataan yang ada dengan mengumpulkan pertanyaan dari kenyataan yang menjadi perhatian .

b. Wawancara

Tanya jawab langsung secara lisan kepada sumber informasi dari pihak CV. Rabbani Asysa cabang Kota Bengkulu yang dianggap berkompeten dalam memberikan informasi yang penulis butuhkan dengan menggunakan panduan yang telah disiapkan terlebih dahulu dan responden/informan mendapat kesempatan untuk menyampaikan buah pikiran, pandangan dan perasaannya secara lebih luas dan mendalam tanpa diatur secara ketat oleh peneliti.¹⁹ Responden dalam hal penelitian ini adalah Nedia Revi Yanti sebagai sales manager, Eka Efrianti sebagai kasir, Riki Kusumawati sebagai asisten kasir, serta Karmila dan Rendy Guntara sebagai Sales Consultant Muslimah .

c. Dokumentasi

Mengumpulkan data tertulis berupa arsip-arsip di CV. Rabbani Asysa cabang Kota Bengkulu dan termasuk juga berupa buku-buku tentang

¹⁹ Andi Prastowo, *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: Diva Press, 2010), hlm. 145

pendapat, teori serta dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat disajikan kepada orang lain. Sesuai dengan pendekatan yang digunakan, maka analisis data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

- a. Reduksi data (*data reduction*). Reduksi data adalah proses berupa membuat singkatan, coding, memusatkan tema, dan membuat batas-batas permasalahan. Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang mempertegas, memperpendek dan membuat fokus sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan.
- b. Penyajian data (*data display*). Penyajian data (*data display*) adalah suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Dengan melihat Penyajian data (*data display*), peneliti akan mengerti apa yang terjadi dalam bentuk yang utuh.
- c. Penarikan kesimpulan (*conclusion data*). Dari awal pengumpulan data, peneliti harus sudah mengerti apa arti dari hal-hal yang ia temui dengan

melakukan pencatatan-pencatatan data. Data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif untuk ditarik suatu kesimpulan.²⁰

H. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab dengan sistematika penelitiannya yakni pada bab pertama yaitu pendahuluan, bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Pada bab kedua yaitu landasan teori, bab ini mencakup teori tentang implementasi bisnis syariah dan teori etos kerja Islami.

Pada bab ketiga yaitu gambaran umum tentang CV. Rabbani Cabang Kota Bengkulu, bab ini mencakup sejarah CV. Rabbani Asysa, profil perusahaan CV. Rabbani Asysa, falsafah kerja (visi, misi, dan nilai-nilai dasar), struktur organisasi, dan kegiatan usaha CV. Rabbani Asysa.

Pada bab keempat yaitu hasil penelitian dan pembahasan, bab ini mencakup hasil penelitian beserta analisis peneliti dan pembahasannya.

Pada bab kelima yaitu penutup yang mencakup kesimpulan sekaligus saran-saran berkaitan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis sekaligus diajukan sebagai jawaban atas pokok masalah.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung : Alfabeta, 2012) hlm. 338-343

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Implementasi Bisnis Syariah

Bisnis syariah adalah bisnis yang santun, bisnis yang penuh kebersamaan dan penghormatan atas hak masing-masing, sebagaimana yang dicontohkan oleh Muhammad sebagai *entrepreneur* muda.²¹ Prinsip bisnis syariah yakni yakin dan berpegang teguh pada Alquran dan Sunnah Rasulullah SAW.

Ditinjau dari sudut bahasa, *syariah* bermakna jalan lurus. Sedangkan terminologi syariah adalah undang-undang atau peraturan-peraturan yang mengatur hubungan antara manusia dengan pencipta (*hablumminallah*), serta hubungan antara manusia dengan manusia (*hablumminannaas*).²² Penerapan syariah dalam setiap kehidupan manusia bertujuan agar manusia memiliki martabat dan derajat yang lebih tinggi dari makhluknya.

Syariah juga mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang muslim dengan aturan-aturan yang halal dan haram, serta perilaku baik dan buruk. Syariah bertumpu pada kekuatan iman dan budi pekerti yang menjadi pedoman manusia dalam menuju rahmat Tuhan.²³

²¹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 256

²² Ahmad Roziq, *Buku Cerdas Investasi dan Transaksi Syariah*, (Jakarta: Dinar Media, 2012), hlm. 1

²³ Ahmad Roziq, *Buku Cerdas Investasi...*, hlm. 2

Secara umum bahwa implementasi bisnis suatu penerapan atau pelaksanaan kegiatan bisnis yang dilakukan secara professional, inovatif dan sebagainya untuk membangun bisnis yang besar yang tetap berpedoman pada sistem syariah (berupa Alquran dan hadis), sedangkan bagi pebisnis muslim yang berpegang teguh pada sunatullah, Allah menjanjikan kesuksesan baik didunia maupun diakhirat kelak.

Dengan berpegang teguh pada *iman*, *Islam*, dan *ihsan* inilah dilakukan berbagai kegiatan muamalah yang dalam penerapannya disesuaikan dengan situasi dan kondisi setempat. Kegiatan ekonomi adalah salah satu kegiatan *muamalah* yang telah diatur secara lengkap dalam syari'ah Islam. Ketentuan-ketentuan yang mengatur pola konsumsi memungkinkan umat Islam untuk mempunyai sisa dana yang dapat dipergunakan untuk kegiatan perekonomian. Ketentuan yang mengatur pola simpanan mengharuskan umat Islam untuk melakukan *investasi*. Larangan terhadap *riba* pada hakikatnya adalah suatu kewajiban bagi mereka yang mempunyai dana lebih untuk melakukan investasi yang menghasilkan produk-produk baru dan kesempatan kerja.²⁴

Demikian pula, larangan terhadap perjudian (*maysir*), penipuan (*gharar*), *tadlis*, dan sejenisnya merupakan perbuatan yang harus jauh dari kegiatan investasi dan ruang lingkungannya.²⁵

²⁴Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 117

²⁵Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam...*, hlm. 117

Berdasarkan keterangan diatas, maka kegiatan bisnis harus mengacu pada hukum syariat yang berlaku. Perputaran modal pada kegiatan bisnis yang berdasarkan syariah tidak boleh disalurkan pada jenis industri yang melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diharamkan oleh Islam.

Semua transaksi dalam bisnis harus berdasarkan atas suka sama suka (antaradin minkum), tidak ada unsur pemaksa, tidak ada pihak yang terdzalimi ataupun mendzalimi, riba, dan tidak bersifat spekulatif atau judi (*maysir*) dan semua transaksi harus transparan. Dengan demikian, etika bisnis Islami merupakan sosok tubuh “etika” yang diterapkan di dunia bisnis, yang dapat diartikan sebagai “aqidah berpikir dan berperilaku” sebagai manusia yang adil dan beradab, sebagai hamba dan khalifah Allah di bumi.²⁶

B. Etos Kerja Islami

1. Pengertian Etos Kerja Islami

Istilah *etos* ini berasal dari bahasa Yunani, yang dapat mempunyai arti sebagai sesuatu yang diyakini atau keyakinan, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja.²⁷ Jadi, *etos* atau *ethos* berarti norma-norma, nilai-nilai, kaidah-kaidah, ukuran-ukuran bagi tingkah laku yang baik. Dengan demikian etos kerja adalah refleksi sikap hidup seseorang yang mendasar dalam menghadapi kerja. *Etos* yang berarti sikap adalah aspek perilaku yang biasanya dinyatakan dalam bentuk respon positif atau

²⁶ Abdul Aziz, *Etos Bisnis Perspektif Islam...*, hlm. 118

²⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 15

negatif.²⁸ Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa *etos* merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.²⁹

Kata etos kerja, menurut Mochtar Buchori dalam Asifudin dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian tata nilai baik individu, masyarakat atau bangsa itu sendiri.³⁰ Sedangkan menurut Toto Tasmara, etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.³¹

Adapun yang dimaksud dengan etos kerja Islami itu sendiri, menurut Asifudin merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.³² Menurut Tasmara, etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan

²⁸ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam...*, hlm. 120

²⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 25

³⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 27

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 27

³² Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 234

mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan 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 memanusiakan dirinya.³³

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Alquran dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.

2. Terbentuknya Etos Kerja Islami

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja.³⁴ Selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar ini.³⁵ Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup yang mendasar dengan baik atau pengembangan potensi dirinya disertai dengan kesadaran yang mantap ataupun kurang mantap. Sehingga sikap mendasar

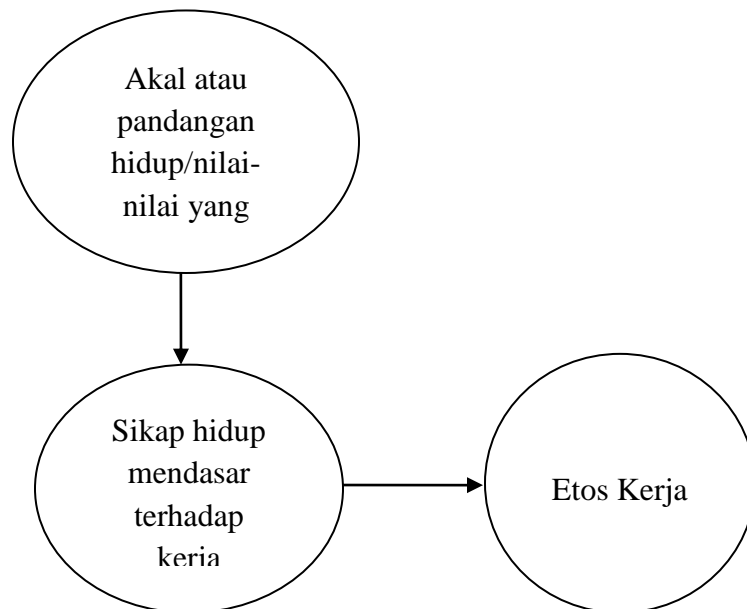
³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 25

³⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 29

³⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 30

itu bisa menjadi sumber motivasi dalam pembentukan karakter, kebiasaan, atau budaya kerja tertentu.

Etos kerja diawali pada pembentukan keteladanan dimana disadari atau tidak disadari namun hampir setiap perilaku seseorang/pengusaha menjadi sorotan dan setiap orang mempunyai penilaian-penilaian tertentu yang mungkin sama atau berbeda terhadap gerak gerik seseorang/pengusaha. Penilaian tersebut bisa saja positif atau negatif.³⁶ Untuk memberikan keterangan lebih jelas bagaimana etos kerja manusia terbentuk, baik yang tanpa keterlibatan agama maupun yang bersifat Islami secara sederhana (tanpa menyertakan faktor-faktor yang mempengaruhi) dapat digambarkan sebagai berikut:

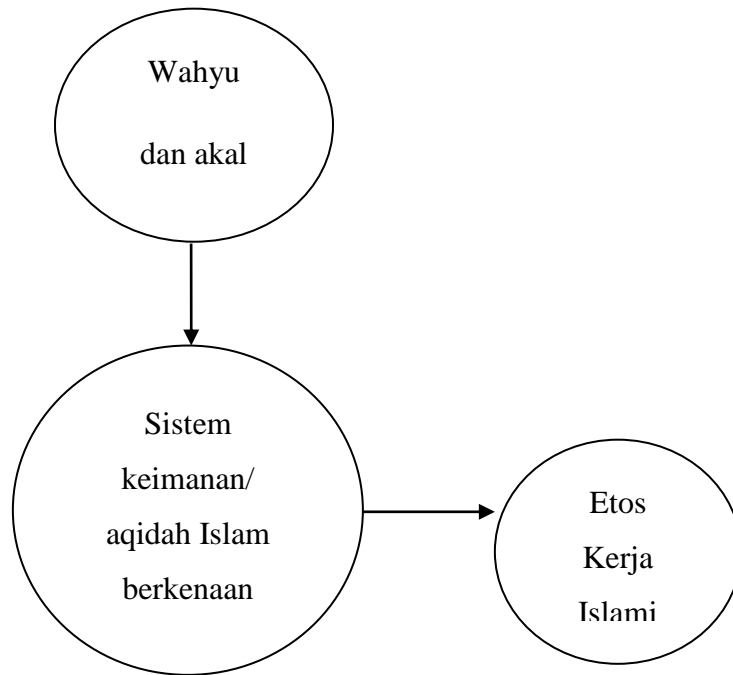


Gambar I. Etos Kerja Non. Agama

³⁶ M. Syahrial Yusuf, *Spiritual Entrepreneurship Quotient: Kiat Islami Menjadi Pengusaha*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2010), hlm. 246

Gambar I.

Paradigma terbentuknya etos kerja non-agama (tanpa keterlibatan agama). Etos kerja di sini terpancar dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Sikap hidup mendasar itu terbentuk oleh pemahaman akal dan pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut (diluar nilai-nilai agama).



Gambar II. Etos Kerja Islami

Gambar II.

Paradigma terbentuknya etos kerja Islami. Etos kerja Islami terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam berkenaan dengan kerja. Aqidah itu terbentuk oleh ajaran wahyu dan

akal yang berkerjasama secara proporsional menurut fungsi masing-masing.

Dengan mencermati dua gambar di atas serta pembahasan sebelum dan sesudahnya dapat ditangkap adanya persamaan dan perbedaan mendasar antara keduanya.³⁷

3. Persamaan dan perbedaan etos kerja non agama dan etos kerja Islami

d. Persamaan:

- 1) Etos kerja non agama dan etos kerja Islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan etos kerja Islami dalam hal ini identik dengan sikap hidup mendasar demikian.
- 2) Keduanya sama-sama timbul karena motivasi.
- 3) Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.
- 4) Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks.³⁸

e. Perbedaan:

Etos kerja non-agama	Etos kerja islami
Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan/pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu)	Sikap individu mendasar terhadap kerja di sini identik dengan sistem keimanan/aqidah islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan

³⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami....*, hlm. 33

³⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami....*, hlm.35

	akal yang saling bekerja secara proporsional. Akal berfungsi sebagai alat pemaham wahyu.
Tidak ada iman	Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu. Akal di sini berfungsi sebagai sumber selain alat.
Motivasi muncul dari akal dan pandangan hidup/nilai-nilai kehidupan yang dianut.	Motivasi berangkat dari niat beribadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrowi.
Etika kerja berdasarkan akal dan/pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.	Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal berbentuk aqidah Islam sehubungan dengan kerja. ³⁹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang timbul dari sikap hidup yang mendasar terhadap kerja. Sedangkan bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya timbul dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu berkerjasama dengan akal. Dengan

³⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm.35

demikian, terbentuknya etos kerja Islami melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Faktor yang mempengaruhi itu dapat bersifat positif atau negatif, internal atau eksternal, diantaranya adalah:

- a. Faktor yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermanaan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.⁴⁰ Karyawan yang memiliki fisik yang sehat dan suasana hati yang menyenangkan dalam menjalani pekerjaannya akan menunjang atau mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja seseorang.⁴¹ Hal ini dikarenakan manusia memang makhluk yang sangat kompleks. Ia memiliki rasa suka, benci, marah, gembira, sedih, berani, takut, dan sebagainya.⁴² Oleh karena itu, Suasana batin dan semangat hidup ikut juga ditentukan oleh keyakinan dan keimanan yang menjadi sumber utama motivasi yang mendasari hidup mereka.
- b. Faktor yang bersifat eksternal yang datangnya dari luar, seperti faktor lingkungan alam dan benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi,

⁴⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami....*, hlm. 44

⁴¹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami....*, hlm. 44

⁴² Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami....*, hlm. 41

imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari pesaing bisnis.⁴³

5. Indikasi-indikasi Orang Beretos Kerja Tinggi

Etos kerja dalam bisnis syariah itu adalah semangat kerja yang didasari oleh budaya kerja Islami yang bertumpu pada akhlakul karimah.⁴⁴ Islam menjadikan akhlak sebagai sumber energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kita dalam koridor jalan yang lurus. Ada beberapa hal yang menandai etos kerja tinggi pada seseorang, yaitu:

a. Menghargai waktu

Seseorang yang beretos kerja Islami (syariah) sangat menghargai betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tak mungkin lagi kembali. Didalam Alquran dijelaskan betapa pentingnya menghargai dan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, sebagaimana firmanNya berikut ini:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ^{٤٥} وَتَوَّاصُوا بِالصَّبْرِ (٣) (العصر: ١-٣)

“Demi masa. Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati dalam kesabaran.” (Q.S. Al-‘Asr: 1-3)⁴⁵

⁴³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami....*, hlm. 44

⁴⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami....*, hlm. 73

⁴⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*, (Bandung: Sygma, 2007),, hlm. 601

Waktu adalah ladang kehidupan; kewajiban kita adalah menebar benih di atas ladang sang waktu untuk kemudian menikmatinya di masa depan. Bila kita menanam kemalasan, bersiaplah untuk memetik buah kemiskinan. Bila kita menanam kerja keras, sepantasnyalah anda sendiri menuai keberhasilan. Inilah hukum *wal-'ashri*, sebuah aksioma Ilahiah yang bersifat universal.⁴⁶

Selain itu, ajaran Islam juga menganggap pemahaman terhadap pentingnya memperhatikan dan menghargai waktu ini adalah sebagai indikator keimanan dan ketaqwaan seseorang.⁴⁷ Sebagaimana dalam firmanNya berikut ini:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا (الفرقان: ٦٢)

*“Dan Dia (pula) yang menjadikan malam dan siang silih berganti bagi orang yang ingin mengambil pelajaran atau yang ingin bersyukur.” (Q.S. Al-Furqan: 62)*⁴⁸

Bagi mereka yang mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia akan memperoleh optimalisasi dalam kehidupan. Sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia tidak akan mendapatkan apa-apa.

Demikian penting dan berharganya waktu menurut Alquran dan masing-masing orang perlu melakukan introspeksi diri untuk

⁴⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 78

⁴⁷ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah...*, hlm. 82

⁴⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya...*, hlm. 365

melihat kenyataan. Kita mesti sadar karna dalam kenyataannya kita sering mengabaikan waktu, sehingga menyebabkan kita terpuruk dalam kerugian kita terutama dalam hal pekerjaan kita.

b. Ikhlas

Ikhlas artinya bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebagai amanah yang seharusnya dilakukan secara professional.⁴⁹

Pada dasarnya orang yang ikhlas (*mukhlis*) tidak mau mengambil dari yang kotor seperti hasil dari korupsi, manipulasi, menipu, dan yang sejenisnya. Orang yang ikhlas pastinya menunaikan amanah sebaik-baiknya. Kalaupun ada imbalan (*reward*) itu bukan tujuan utama, melainkan sekedar akibat dari pengabdianya.

c. Jujur

Sifat jujur merupakan mutiara akhlak yang akan menempatkan seseorang dalam kedudukan yang mulia (*maqamam mahmuda*). Perilaku jujur yang diikuti oleh sikap bertanggung jawab atas apa yang diperbuat (integritas), sehingga kejujuran dan tanggung jawab ibarat dua sisi mata uang. Orang yang jujur selalu diawasi oleh Allah SWT sebagaimana firman Nya:

⁴⁹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah...*, hlm. 84

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ
جَبَلِ الْوَرِيدِ (ق: ١٦)

“Dan sungguh, kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya.” (Q.S. Qaaf: 16)⁵⁰

Dengan demikian, di dalam jiwa seseorang yang jujur itu harus diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut. Kejujuran bukan sebuah keterbatasan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterikatan.⁵¹

d. Komitmen

Komitmen (*I'tikad*) adalah keyakinan yang mengikat seseorang sedemikian kukuhnya dan menggerakkan perilakunya menuju kearah tertentu yang diyakininya.⁵² Orang yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap pilihan pekerjaannya adalah orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya dan paling rendah tingkat stresnya. Komitmen dalam pekerjaan membuatnya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dengan memberikan hasil kerja yang baik. Pada dasarnya, orang yang memiliki komitmen ini tidak mengenal kata menyerah dalam menggapai cita-citanya.

⁵⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya...*, hlm. 519

⁵¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 81

⁵² Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah...*, hlm. 87

e. Istiqamah

Orang yang istiqamah adalah orang yang memiliki sikap konsisten yang mampu mempertahankan prinsip dan komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.⁵³

Seorang pembisnis yang professional memiliki sikap istiqamah (konsisten) dalam bekerja dan memperjuangkan apa yang menjadi tujuan suatu perusahaannya.

f. Kreatif

Orang yang kreatif selalu menciptakan gagasan-gagasan baru untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang yang kreatif selalu bekerja dengan sistematis dengan mengemukakan data dan informasi yang relevan.

Menurut Toto Tasmara karakteristik orang yang kreatif itu terbentuk melalui proses (tahapan) berikut:

- 1) *Keterbukaan*. Ia menerima banyak informasi, mau mendengar, dan mampu mengendalikan pembicaraannya untuk lebih banyak menerima masukan dari orang lain.
- 2) *Pengendalian*. Ia memiliki kekayaan batin yang lebih sebagai akibat dari hasil keterbukaannya terhadap pendapat, saran, dan pertimbangan dari orang lain.
- 3) *Reproduksi*. Ia senang mencoba dan menuangkan kembali hasil pengalamannya dalam bentuk kreativitas.
- 4) *Evaluasi*. Ia selalu melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaannya, ia tidak mudah puas dan selalu ingin menyempurnakannya.

⁵³ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah...*, hlm. 87

5) *Pengembangan diri*. Ia selalu mengembangkan diri dan menjadi orang diatas rata-rata, memiliki sesuatu yang baru dan menghasilkan karya yang orisinal.⁵⁴

g. Disiplin

Berkaitan dengan konsistensi, yakni kemampuan mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat pada aturan meski dalam keadaan yang menekan. Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin selalu bertindak hati-hati dalam pekerjaannya.⁵⁵ Orang yang memiliki kedisiplinan yang tinggi cenderung beres. Disiplin jadi bagian penting rapinya pekerjaan, tertatanya jadwal serta jadi cikal bakal lancarnya pekerjaan yang lain. Karena disiplin memperlihatkan kualitas seseorang.⁵⁶

h. Percaya Diri

Orang yang percaya diri adalah orang cepat dalam mengambil keputusan dan teguh mempertahankan pendiriannya serta tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain. Seorang pembisnis perlu menumbuhkan sikap percaya dirinya untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik.

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus

⁵⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 93

⁵⁵ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah...*, hlm. 90

⁵⁶ Erie Sudewo, *Character Building*, (Jakarta: Republika, 2011), hlm. 101

membawa konsekuensi berupa tantangan atau penolakan. Orang yang percaya diri, tangkas mengambil keputusan tanpa tampak arogan atau defensif dan mereka teguh mempertahankan pendiriannya. Orang yang percaya diri telah memenangkan setengah dari permainan. Adapun orang yang ragu-ragu, dia telah kalah sebelum bertanding.⁵⁷

i. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa kesungguhan dalam bekerja. Seorang pelaku bisnis syariah perlu menumbuhkembangkan sikap bertanggung jawab dikalangan karyawannya.

j. Memiliki Jiwa Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan berarti mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh positif terhadap orang yang berada disekitarnya. Integritasnya terhadap keyakinan tauhid itulah yang menyebabkan dia bagaikan batu karang yang tidak mudah goncang walaupun dia berada di pihak minoritas bagi dirinya, ukuran kebenaran tidak ditentukan oleh jumlah mayoritas.⁵⁸

⁵⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami ...*, hlm. 90

⁵⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami ...*, hlm. 102

k. Hidup Berhemat dan Efisien

Orang yang berhemat adalah orang yang mempunyai pandangan jauh ke depan (*future outlook*). Dia berhemat bukanlah dikarenakan ingin menumpukkan kekayaan sehingga melahirkan sifat kikir individualistis, melainkan dikarenakan ada suatu hal bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus, ada *up* dan *down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

Efisien berarti segala sesuatu secara benar, tepat, dan akurat. Efektif berarti pula mampu membandingkan antara besaran *output* dan *input*. Adapun efektivitas berkaitan dengan tujuan atau menetapkan hal yang benar. Efektif berarti berkaitan dengan cara melaksanakan, sedangkan efektivitas berkaitan dengan arah tujuan (*Effectiveness is to do the right things: while efficiency is to do the things right*).⁵⁹

l. Memiliki Jiwa Wirausaha (*Entrepreneur*)

Orang yang berjiwa wirausaha (*entrepreneur*) adalah orang yang siap menghadapi tantangan dan resiko. Seorang pelaku bisnis perlu memiliki jiwa wirausaha karena ia mempunyai tanggung jawab moral untuk memajukan usahanya. Orang yang memiliki jiwa wirausaha adalah mereka yang selalu melihat setiap sudut kehidupan dunia sebagai peluang.

⁵⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami ...*, hlm. 106

m. Memiliki Insting Bertanding (*Fastabiqul Khairat*)

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 rasa penuh tanggung jawab sebagai pembuktian ayat Alquran yang telah menggoreskan kalamnya yang sangat motivatif, sebagaimana firman-Nya:

وَلِكُلِّ وَّجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ اَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ اِنَّ اللَّهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ (البقرة: ١٤٨)

“ *Setiap umat ada kiblatnya (sendiri), maka hendaklah kamu sekalian berlomba-lomba (dalam kebaikan) di mana saja kamu berada sudah dipastikan Allah akan mengumpulkan kamu semuanya...*” (Q.S Al-Baqarah: 148)⁶⁰

Insting bertanding merupakan butir darah dan sekaligus mahkota kebesaran setiap muslim yang sangat obsesif untuk selalu tampil meraih prestasi atau *achievements* yang tinggi. Mereka sadar bahwa harga diri atau mahkotanya berada pada kemampuannya menetapkan arah tujuan (*goal*) dan kemudian bersaing dengan sehat untuk menggapai tujuannya tersebut.⁶¹

⁶⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya*..., hlm.

⁶¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*..., hlm. 109

n. Memperhatikan kesehatan dan gizi

Sehat jasmani dan mental tentunya menjadi prakondisi sekaligus pertanda utama orang bersangkutan memiliki modal kepribadian yang mendukung etos kerja tinggi. Kesehatan jasmani adalah perpaduan yang serasi antara bermacam-macam fungsi jasmani, disertai kemampuan menghadapi kesukaran-kesukaran yang biasa dijumpai dalam lingkungan, disamping secara positif merasa gesit, kuat, dan bersemangat. Sedangkan kesehatan mental ialah perpaduan atau integrasi yang serasi antara fungsi-fungsi jiwa ringan yang biasa terjadi pada manusia umumnya, di samping secara positif dapat menikmati kebahagiaan dan menyadari kemampuan.⁶²

C. Manusia dan Kerja dalam Perspektif Islam

1. Kerja dan Tugas Manusia

a. Pengertian Kerja

Beberapa definisi tentang kerja, yaitu:

- (1) Kerja itu merupakan aktivitas bertujuan, dengan sendirinya dilakukan secara sengaja;
- (2) Pengertian kerja dengan konteks ekonomi adalah untuk menyelenggarakan proses produksi;

⁶² Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami ...*, hlm. 38

(3) Kerja itu mencakup kerja bersifat fisik dan nonfisik atau nonmateriil.⁶³

Adapun macam kerja menurut pandangan Islam sebagai berikut:

(1) Kerja lahir merupakan aktivitas fisik, anggota badan, termasuk panca indera seperti melayani pembeli di toko, mencangkul di kebun, mengajar di sekolah, menjalankan shalat, dan mengawasi anak buah bekerja.

(2) Kerja batin, ada dua macam:

(a) Kerja otak, seperti belajar, berpikir kreatif, memecahkan masalah, menganalisis dan mengambil kesimpulan.

(b) Kerja *qalb*, seperti berusaha menguatkan kehendak mencapai cita-cita, berusaha mencintai pekerjaan dan ilmu pengetahuan, sabar dan tawakkal dalam rangka menghasilkan sesuatu.⁶⁴

Kesemuanya itu, baik yang termasuk kerja lahir maupun kerja batin, dalam konteks etos kerja Islami, termasuk aktivitas kerja bila dilakukan secara sengaja dan tidak lepas dari motif mendapatkan hasil materiil atau nonmateriil.

⁶³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 58

⁶⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 60

Sedangkan, kerja dalam perspektif Islam sangat erat kaitannya dengan iman, perbuatan atau kerja Islami justru merupakan manifestasi dan bagian daripadanya. Karakteristik iman ada dua: kepercayaan atau keyakinan hati dan pengalaman atau kerja sebagai bukti bahwa keyakinan itu berfungsi. Tentu saja kerja atau amal yang dilahirkannya tidak boleh bertentangan dengan ajaran Islam yang diimani.⁶⁵ Dengan kata lain bahwa iman adalah landasan, sedangkan perbuatan atau kerja merupakan konsekuensi dan cara menyatakannya. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasannya amal atau kerja dalam Islam selain mempunyai makna amat urgen bagi setiap manusia, ternyata juga merupakan bukti keimanan umat Islam.

b. Tugas manusia

Manusia diciptakan Allah SWT dan digelarkan di muka bumi untuk mengelola isi bumi dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai makhluk Allah yang sempurna. Manusia adalah makhluk yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk Allah yang lainnya. Hal ini disebabkan karena manusia diberi potensi oleh Allah dan potensi itu digunakannya dalam rangka melaksanakan tugas sebagai khalifah Allah.⁶⁶

⁶⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 60

⁶⁶ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 160

Tujuan pokok hidup manusia menurut Ajaran Islam adalah beribadah dan melaksanakan tugas sebagai khalifah Allah di muka bumi. Dua tujuan ini pada hakikatnya merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan. Karena melaksanakan tugas khalifah, esensinya juga merupakan realisasi dari ibadah. Hanya dalam pengertian konvensional ibadah diterjemahkan cenderung lebih menekankan pada bentuk-bentuk pengamalan *hablumminallah*. Sedangkan, pelaksanaan tugas khalifah menunjuk pada bentuk-bentuk amaliyah *hablumminannaas* atau *mu'amalah ma'al khalq*.⁶⁷

Manusia sebagai khalifah Allah di persada bumi berbeda dengan makhluk lain karena ia mempunyai keistimewaan berupa kebebasan yang tidak dimiliki oleh makhluk lain. Dengan kebebasan itu, didukung oleh bekal-bekal lainnya seperti ilmu, kondisi fisiologis, dan sebagainya, manusia menjadi satu-satunya makhluk yang berkemampuan mengeksploitasi dan memanfaatkan lingkungan alam serta hukum-hukumnya. Dengan potensi ilmu pengetahuan, akal, dan nafsu, manusia memang lebih potensial menjadi khalifah Allah di persada bumi dibandingkan dengan makhluk-makhluk lain. Oleh karena itu, pihak yang diberi tugas harus selalu memperhatikan dan

⁶⁷ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 69

tidak boleh menyeleweng dari kehendak pemberi tugas, yakni Allah SWT.⁶⁸

2. Posisi Kerja

Islam memberikan perhatian besar terhadap bekerja. Pada beberapa ayat Alquran dan Hadis, telah jelas bahwa waktu tidak boleh disia-siakan. Di dalam Alquran, Allah SWT menunjukkan bahwa seluruh ciptaan-Nya yang menakjubkan adalah sebagai indikasi dari perencanaan yang matang dimana dapat mengarah kepada hasil yang menakjubkan dan ini merupakan petunjuk bagi setiap muslim bahwa Ia menciptakan segala sesuatunya tidak dengan sembarangan. Dan dalam Islam pula bekerja diposisikan sebagai suatu hal yang penting, dimana bekerja dianggap sebagai perbuatan ibadah.

Dengan posisi bekerja sebagai ibadah, maka manusia diajak untuk bekerja dan bertawakkal kepada Allah SWT secara tidak langsung. Allah SWT berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِيهَا مَنَاكِهًا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
التَّشْوُرُ (الملك: ١٥)

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”
(Q.S Al-Mulk: 15)⁶⁹

⁶⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami ...*, hlm.70

⁶⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya....*, hlm. 563

Dari ayat tersebut terdapat dua pelajaran penting yang berkaitan dengan bekerja. Pertama, bahwa Allah SWT telah memberi kesempatan kepada manusia untuk bekerja secara produktif dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri di samping menyandarkan diri kepada kehendak-Nya. Kedua, kehendak Allah SWT menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya. Dengan ketersediaan lingkungan, dalam hal ini bumi dan isinya, maka manusia dapat bekerja, berusaha, serta bertawakkal atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Bertawakkal kepada Allah SWT berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan cara-cara yang benar dan tepat dalam melakukan pekerjaan. Proses kerja dimulai dengan bertawakkal kepada Allah SWT dan bersandar kepada-Nya untuk memperoleh pertolongan. Jadi bertawakkal kepada Allah bersandar kepada-Nya dipadukan dengan tujuan, perencanaan, program, dan pelaksanaan kerja.

Rasulullah SAW sendiri menyarankan kepada manusia untuk bekerja. Selain menyarankan, Rasulullah juga berpesan agar pekerjaan dilakukan secara profesional, sebagaimana juga berpesan untuk berbuat adil dan tepat waktu dalam menggaji pekerja. Dalam hal ini, Rasulullah SAW bersabda:

عَنِ الْمُقَدَّامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ 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 (رواه البخاري و ابو داود والنسائي وغيرهم)

“Dari Miqdam r.a. dari Nabi saw ia bersabda: “Tidak seorangpun yang makan hasil usahanya sendiri. Sungguh Nabi Daud a.s. makan hasil usahanya.” (H.R. Bukhari, Abu Dawud, Nasa-I dan lain-lainnya).⁷⁰

Hadis ini secara nyata menjelaskan bahwa sebaik-baik makanan ialah dari hasil usahanya sendiri. Orang yang bekerja membanting tulang dan memeras keringat lalu menikmati hasilnya, lebih baik daripada orang yang menikmati harta tanpa usaha sedikitpun.⁷¹ Selain itu, Rasulullah SAW juga mewajibkan umatnya untuk berusaha karena itu berusaha yang mengandung konotasi mencari dan memenuhi kebutuhan hidup merupakan bagian yang tak terpisahkan dari agama atau merupakan bagian dari agama.⁷²

Berdasarkan dalil-dalil Alquran, hadis dan uraian-uraian singkat di atas, ternyata Islam menempatkan posisi kerja pada posisi sentral yang berhubungan sangat erat bahkan tidak terpisahkan dari iman yang menjadi pondasi agama ini. Dengan demikian, *hukum bekerja dalam Islam adalah*

⁷⁰ Noor Sulaiman PL, *Hadits-Hadits Pilihan: Kajian Tekstual dan Kontekstual*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), hlm. 100

⁷¹ Noor Sulaiman PL, *Hadits-Hadits Pilihan...*, hlm. 101

⁷² Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 168

setara dengan wajib, manakala sesuatu yang mensyaratkannya merupakan sesuatu yang hukumnya wajib.

Dalam bekerja seorang muslim tersebut memiliki kekuatan 3-Q, yaitu kualitas iman dan kerja (*quality*), ketepatan atau kepercayaan waktu (*quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras.⁷³ Selain itu, seorang muslim yang memiliki etos kerja tinggi memiliki pandangan bahwa bekerja sebagai motivasi ibadah semestinya selalu memberikan yang terbaik. Selalu bekerja semaksimal mungkin (*maximize action*), bukan seadanya. Itulah yang disebut *Ihsan* (berbuat baik) atau *Itqan* (hasil terbaik).⁷⁴ Allah bahkan memerintahkan untuk meniru karya Allah dalam bekerja yang dituangkan dalam ayatnya yang berbunyi:

...وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ... (القصص: ٧٧)

“... maka berbuat baiklah (*fa ahsin*) sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu...” (Q.S. Al-Qashash: 77)⁷⁵

Jadi, etos kerja tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat/ dorongan-dorongan disamping *ability*. Dorongan itu dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain.

⁷³ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam...*, hlm. 124

⁷⁴ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam...*, hlm. 125

⁷⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*, (Bandung: Sygma, 2007), hlm. 394

D. Penerapan Etos Kerja Islami

Penerapan etos kerja Islam dapat meningkatkan komitmen organisasi, tingkat motivasi dan dapat menurunkan jumlah karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya di perusahaan. Sehingga penerapan IWE dapat memberikan dampak yang positif, produktivitas yang lebih baik, dan kepuasan karyawan, karena terdapat peningkatan dari segi kualitas karyawan dalam *Islamic Work Ethics Framework*. Penerapan etos kerja Islami juga dapat meningkatkan kemampuan dalam berinovasi. Secara empiris penerapan etos kerja Islam memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan, dimana penerapannya memberikan dampak positif pula pada kepuasan kerja, komitmen dan mengurangi intensitas berpindah kerja.

1. Etos Kerja Islam dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Penerapan etos kerja Islami secara umum memberikan dampak positif terhadap perusahaan maupun organisasi. Selain itu, sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif dalam peningkatan produktivitas.⁷⁶Dampak tersebut secara tidak langsung diakibatkan oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan, komitmen yang lebih tinggi, kemampuan berinovasi karyawan, dan keinginan untuk mundur dari pekerjaan yang negatif. Keempat indikator

⁷⁶ Ricky W. Griffin dan Ronald J. Elbert, *Bisnis, terj.* Edina Cahyaning Tarmidzi, (Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi, 2003), hlm. 245

ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas dari sumber daya manusia saat diterapkannya etos kerja Islami di perusahaan.

Pertama, dari segi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan indikasi adanya penataan kerja yang baik, adanya pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, serta kemampuan karyawan dapat tersalurkan dengan maksimal.⁷⁷ Sehingga, secara tidak langsung di sini terjadi peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia karena posisi yang sesuai dapat mendorong optimalnya kinerja karyawan, karena bidang yang ditangani sesuai dengan keahliannya serta penataan kerja yang baik menjadikan karyawan puas akan pekerjaan yang ditanganinya.

Kedua, dari segi komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan sistem kerja Islam, karyawan lebih berkomitmen untuk bekerja keras daripada sekedar bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan yang tinggi komitmennya terhadap perusahaan lebih loyal dalam menjalankan tugasnya. Dengan tingginya komitmen karyawan, kesadarannya akan pekerjaan yang dilakukannya pun tinggi. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan keahliannya dalam upaya menunjang pekerjaan yang dilakukan. Dari sini secara tidak langsung kualitas dari

⁷⁷ Ricky W. Griffin dan Ronald J. Elbert, *Bisnis, terj.* Edina Cahyaning Tarmidzi..., hlm. 284

karyawan tersebut turut meningkat seiring dengan tingkat komitmennya yang tinggi.

Ketiga, dari segi kemampuan inovasi karyawan di perusahaan. Adanya implikasi yang positif dari penerapan etos kerja Islami terhadap kemampuan berinovasi menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia di perusahaan turut meningkat.⁷⁸ Hal demikian disebabkan jika kualitas karyawan tidak cukup mumpuni, maka kemampuan inovasi yang muncul rendah karena kualitas karyawan yang tidak memadai. Dengan adanya kemampuan berinovasi karyawan akibat penerapan sistem Islam dalam bekerja, menunjukkan kemampuan karyawan turut meningkat sehingga dapat menimbulkan inovasi-inovasi yang baru untuk menunjang produktivitas perusahaan.

Keempat, dari keinginan karyawan untuk mundur ataupun keluar dari perusahaan yang negatif saat diterapkan etos kerja Islam. Ketetapan karyawan akan suatu pekerjaan dalam waktu yang cukup lama turut menambah pengalaman, keterampilan serta kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya serta dalam menghadapi masalah yang dihadapinya dalam pekerjaan.⁷⁹ Hal tersebut secara tidak langsung turut meningkatkan kualitas karyawan di bidang pekerjaan tertentu, dan ini

⁷⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami...*, hlm. 87

⁷⁹ Ricky W. Griffin dan Ronald J. Elbert, *Bisnis, terj.* Edina Cahyaning Tarmidzi..., hlm. 295

membantu perusahaan dalam upaya peningkatan produksinya karena setiap bidang ditangani oleh sumber daya manusia yang mumpuni dalam bidangnya serta berpengalaman. Sehingga membawa dampak yang positif bagi kemajuan karir karyawan dan juga produktivitas perusahaan.

2. Etos Kerja dan Motivasi Bekerja dalam Islam

Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, etos kerja yang maksimal dari pekerja perlu diterapkan. Namun etos kerja tersebut tidak dapat tercapai tanpa adanya motivasi yang tinggi dari pekerja itu sendiri terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dan salah satu permasalahan utama dewasa ini adalah para pekerja menjalankan pekerjaannya dengan sekadarnya, dan hal ini merupakan problematika sendiri dalam pekerjaan. Problem motivasi kerja ini terjadi karena pekerja tidak bekerja secara maksimal, sehingga produktivitas tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi riilnya. Motivasi kerja menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan: “Mengapa kita bekerja?” Dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal.

Istilah motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika, serta

mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Dalam pengertian lain, motivasi merupakan istilah yang dipergunakan untuk menunjuk sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan, dan kekuatan.⁸⁰ Maka, ketika kita mengatakan bahwa para direktur sedang membangkitkan motivasi kita mengatakan bahwa para direktur sedang membangkitkan motivasi para pekerja, berarti mereka sedang melakukan sesuatu untuk memberi kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan pada pekerja sehingga mereka melakukan sesuatu yang menjadi tujuan dan keinginan para direktur. Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa motivasi mengandung rangsangan suatu pihak kepada individu, sehingga ia melakukan sesuatu yang menjadi tujuan pihak lain itu, dan pada gilirannya juga dapat merealisasikan keinginan-keinginan individu.⁸¹

Sedangkan motif adalah ungkapan dari kebutuhan-kebutuhan individu. Dipandang dari sisi individu, motif-motif ini merupakan kepribadian dan aspek internalnya. Di sisi lain, bagi individu, stimulus merupakan dorongan-dorongan luar yang merupakan faktor pembantu dalam merealisasikan tujuan.⁸²

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan

⁸⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 173-175

⁸¹ Ricky W. Griffin dan Ronald J. Elbert, *Bisnis, terj.* Edina Cahyaning Tarmidzi..., hlm. 288

⁸² Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 173

apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam memperoleh kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.⁸³

Kedua, lingkungan adalah anugerah Allah SWT yang menyediakan hal-hal yang dapat membantu manusia dalam kehidupannya. Dengan demikian jangan sampai seorang muslim berkeyakinan bahwa fatalisme dibenarkan oleh akidah. Fatalisme adalah jalan yang negatif dalam kehidupan, yaitu bersikap menunggu tanpa berusaha. Islam hanya mengenal konsep tawakkal kepada Allah SWT, tetapi sama sekali tidak menerima fatalisme. Tawakkal kepada Allah berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternatif, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan. Atas dasar itu, ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna, serta lebih berkualitas. Pertama, mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan oleh Allah. Kedua, bertawakkal kepada Allah, dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan. Ketiga, beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran, dan kesombongan atas prestasi yang dicapai.⁸⁴

⁸³ Ricky W. Griffin dan Ronald J. Elbert, *Bisnis, terj.* Edina Cahyaning Tarmidzi..., hlm. 295

⁸⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami ...*, hlm. 182-183

Dari penjelasan tersebut bahwa motivasi bekerja seorang muslim berdasarkan atas anjuran Allah SWT untuk memanfaatkan berbagai karunia-Nya yang ada di muka bumi. Selain itu dengan adanya berbagai karunia tersebut, seharusnya dapat meningkatkan motivasi bekerja karena tersedianya berbagai macam kebutuhan manusia untuk produksi.⁸⁵ Dengan adanya motivasi ini pula, etos kerja seorang muslim dalam bekerja dapat meningkat yang selanjutnya turut meningkatkan produktivitas perusahaan.

BAB III

⁸⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami ...*, hlm. 187

DESKRIPSI WILAYAH

A. Sejarah CV. Rabbani Asysa

Rabbani adalah outlet busana yang dikenal oleh konsumennya sebagai penyedia busana muslim. Berdiri di kota Bandung sejak tahun 1994 oleh Bpk. H. Amry Gunawan bersama istrinya Ibu Hj. Nia Kurnia yang merintis kegiatan promosinya hanya dengan sebatas lewat mulut ke mulut, penyebaran brosur dan leaflet. Setahun kemudian pada tahun 1995 pindah ke Jl. Dipatiukur. Tahun 2000 mulai adanya agen-agen penjualan dan bermunculannya *outlet-outlet* busana muslim lain yang menjadi pesaing, maka Rabbani pun mulai beriklan di majalah Sabili dan Ummi.⁸⁶

Seiring dengan perkembangannya yang sangat pesat pada tahun 2001 Rabbani pun memindahkan *Outlet* Rabbani ke tempat yang lebih luas di Jl. Hasanudin no.26 yang dijadikan sebagai *outlet* utama. Rabbani menjadi sponsor acara-acara di televisi sejak tahun 2002 dengan meminjamkan baju-baju produksi Rabbani untuk digunakan di beberapa acara tersebut.⁸⁷

Rabbani berhasil memiliki *website* dengan nama www.rabbani.co.id pada tahun 2005. Bidang usaha yang dijalankan oleh Rabbani busana muslim seperti kerudung, busana muslim seperti gamis, t-shirt muslimah, koko, kemko, manset, dan lain-lain. Rabbani mendirikan outlet busana muslim hasil rancangannya. Seiring dengan berjalannya waktu, inovasi yang berbeda

⁸⁶ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

⁸⁷ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

dengan produk pesaing akhirnya menghasilkan perkembangan pesat dan Rabbani mulai diterima oleh pasar dan memiliki pelanggan yang terus bertambah.⁸⁸

Oleh karena itu, CV. Rabbani Asysa membuka cabang usahanya di Kota Bengkulu untuk mengembangkan usahanya dan sampai sekarang belum ada cabangnya di kabupaten Bengkulu lainnya. Hal ini dikarenakan Pendapatan masyarakat Kota Bengkulu yang sudah memiliki daya kemampuan yang cukup untuk membeli produk yang ditawarkan oleh CV. Rabbani Asysa tersebut.⁸⁹

B. Profil Perusahaan

Logo Perusahaan



Nama Perusahaan : CV. Rabbani Asysa

Alamat : Jl. S. Parman Padang Jati No. 6 Kota Bengkulu

Telp : (0736) 20846 / 087894633162⁹⁰

C. Falsafah Kerja (Visi, Misi, dan Nilai-Nilai Dasar)

⁸⁸ Rabbani, 2013, *Profil Rabbani*, <http://www.rabbani.co.id/> (diakses pada tanggal 12 Februari 2015)

⁸⁹ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

⁹⁰ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

Visi :

“Berjumpa dengan Allah di surga Firdaus”

Misi :

1. Menjadi pabrik kerudung instant terbesar di dunia dan teratas dalam kualitas.
2. Menjadi ikon mode syari’ah international.
3. Mengkerudungkan dunia.

Nilai-nilai dasar :

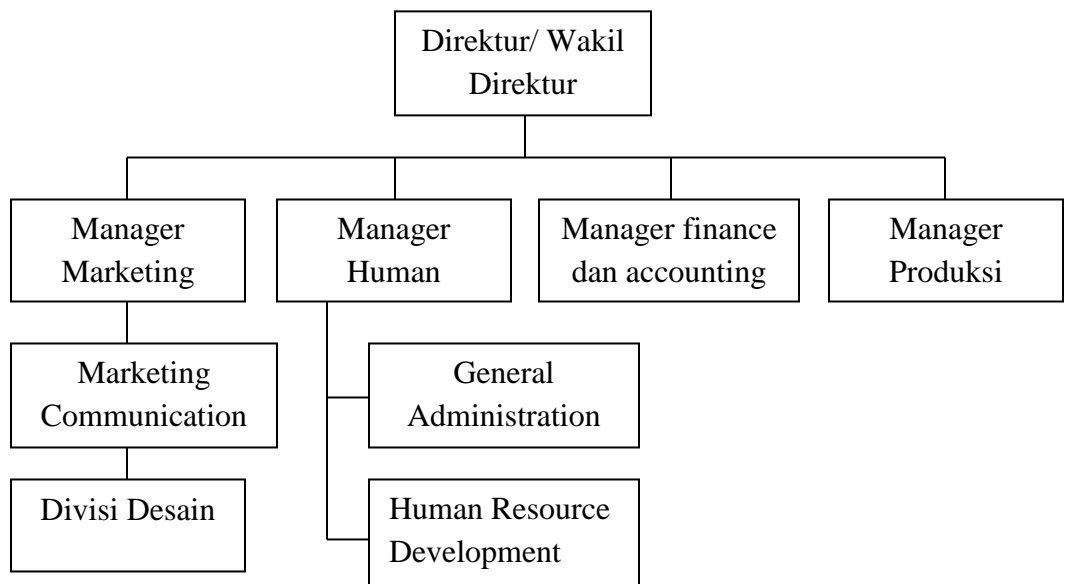
1. Sebagai seorang muslim/muslimah karyawan Rabbani harus memenuhi kewajiban-kewajibannya sesuai dengan syariah Islam termasuk adab-adab yang digunakan ketika bekerja sesuai dengan etika Islam.
2. Mau berjihad (bersungguh-sungguh) di jalan Allah.
3. Bekerja dengan itqan (baik dan benar).⁹¹

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi CV. Rabbani Asysa terdiri dari Direktur dan wakil direktur yang dalam menjalankan operasional perusahaan dibantu oleh empat manager fungsional, yaitu *manager marketing*, *manager human general*, *manager finance dan accounting*, dan *manager produksi*. Dalam menjalankan tugasnya, setiap manager dibantu oleh bagian masing-masing departemen

⁹¹ Rabbani, 2013, *Profil Rabbani*, <http://www.rabbani.co.id/> (diakses pada tanggal 12 Februari 2015)

seperti departemen marketing yang terdiri dari *inventory, service, delivery,* dan *marketing enlightment, marketing outlet, marketing branch,* dan *marketing communication.* Sedangkan *divisi desain* berada dibawah *marketing communication.*

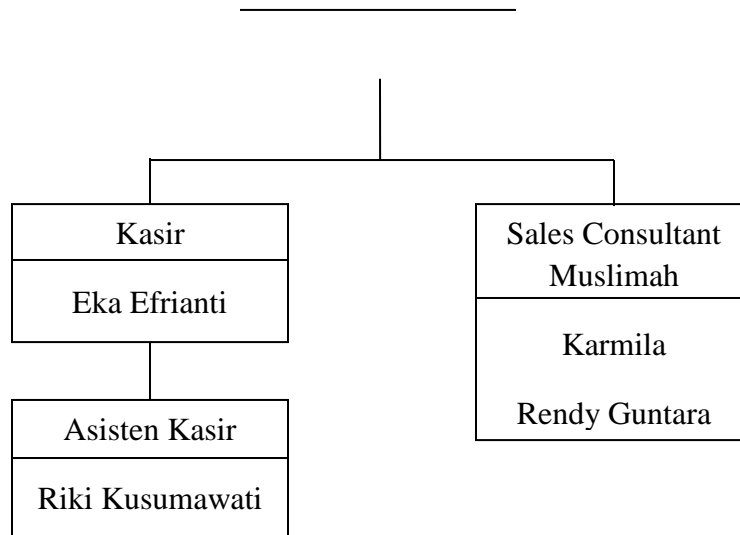


Gambar III. Struktur Organisasi CV. Rabbani Asysa

Adapun struktur CV. Rabbani Asysa cabang Kota Bengkulu yang terdiri dari sales manager yang dalam menjalankan operasional di bantu oleh kasir, asisten kasir, dan sales consultant.⁹²

⁹² Nedia Revi Yanti, Sales Manager CV. Rabbani Asysa, Januari 2015.

Sales Manager
Nedia Revi Yanti



Gambar IV. Struktur Organisasi CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu

E. Kegiatan Usaha Rabbani

CV. Rabbani Asysa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang busana muslim yang menjunjung tinggi norma-norma Islam. Nama Rabbani pun diambil dari Alquran Surat Ali-Imron ayat 79 yang artinya para pengabdikan Allah yang mau mengajarkan dan diajarkan tentang kitab Allah.⁹³

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَ وَالنَّبُوءَةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِيِّنَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ
(ال عمران: ٧٩)

“Tidak mungkin bagi seseorang yang telah diberi kitab oleh Allah, serta hikmah dan kenabian, kemudian dia berkata kepada manusia, “Jadilah kamu penyembahku, bukan penyembah Allah,” tetapi (dia

⁹³ Rabbani, 2013, *Profil Rabbani*, <http://www.rabbani.co.id/> (diakses pada tanggal 12 Januari 2015)

berkata), “Jadilah kamu pengabd-pengabd Allah, karena kamu mengajarkan kitab dank arena kamu mempelajarinya!”. (Q.S. Ali-Imran: 79)⁹⁴

Rabbani memiliki arti yang istimewa bagi pemiliknya selain dapat menyalurkan hobi, keberadaannya dapat memberikan sumber penghasilan dan nafkah untuk kehidupan keluarga.

Bagi Rabbani keberadaan Rabbani diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam syiar dan dakwah Islam bagi para muslimah agar memenuhi kewajibannya untuk menutupi auratnya. Rabbani ingin merubah paradigma sebagian besar masyarakat bahwa wanita yang memakai busana muslim itu kuno dan kampungan. Rabbani ingin menunjukkan bahwa wanita yang memakai busana muslim itu modern dan terhormat juga bisa tampil dengan gaya trendi.⁹⁵

Rabbani menghadapi tantangan yang cukup besar. Semasa itu wanita yang menggunakan busana muslim masih terbilang jarang dan jauh dari trend. Situasi ini tidak dijadikan sebagai hambatan oleh Rabbani melainkan dijadikan sebagai peluang bisnis dan tantangan untuk bisa mendobrak trend mode.

Di awal pendirian, Rabbani hanya memiliki satu karyawan untuk melayani konsumen. Tahun berikutnya, Rabbani belum mengalami perubahan

⁹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*, (Bandung: Sygma, 2007), hlm. 60

⁹⁵ Rabbani, 2013, *Profil Rabbani*, <http://www.rabbani.co.id/> (diakses pada tanggal 12 Februari 2015)

dan perkembangan yang mencolok. Namun, hal tersebut sama sekali tidak membuat Rabbani kehilangan motivasi dalam meningkatkan kualitas dan desain produk-produknya.⁹⁶

Seiring dengan berjalannya waktu, inovasi yang memiliki ciri khas yang berbeda dengan produk pesaing akhirnya menghasilkan perkembangan yang pesat. Rabbani mulai diterima oleh pasar dan memiliki pelanggan yang terus bertambah hingga merambah ke berbagai daerah Indonesia. Sehingga, Rabbani membangun outlet yang lebih dan menyebar ke setiap daerah Indonesia dengan nama *Rabbani Moslem High Fashion*. Pada tahun 2007 Rabbani berhasil membangun gedung Rabbani Holding sebagai pusat kegiatan produksi.⁹⁷

Selain perubahan nama, Rabbani juga memfokuskan diri dalam membidik segmentasi pasarnya. Rabbani membidik pasar untuk kalangan menengah. Sedangkan perkembangan dari aspek pemasarannya, Rabbani mengembangkan strategi pemasarannya dengan pendekatan langsung ke *end user* (konsumen) dengan membuka outlet cabang (Depok tahun 2000 dan Jatinangor tahun 2004). Rabbani juga membina *network* pemasaran yaitu membuka mitra daeler atau distributor tunggal per kota atau kabupaten.⁹⁸

⁹⁶ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

⁹⁷ Rabbani, 2013, *Profil Rabbani*, <http://www.rabbani.co.id/> (diakses pada tanggal 12 Februari 2015)

⁹⁸ Rabbani, 2013, *Profil Rabbani*, <http://www.rabbani.co.id/> (diakses pada tanggal 12 Februari 2015)

Upaya untuk mendukung kesuksesan pengembangan strategi pemasaran yang telah dibina serta untuk memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat. Oleh karena itu, mengembangkan dan menambah kapasitas produksinya. Rabbani juga mendirikan empat buah pabrik garmen yang memasok seluruh produk Rabbani, seperti kerudung sebagai produk utama, busana muslim seperti gamis, tunik, *t-shirt* muslimah, koko, kazko, manset, dan lain-lain.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian selama di lapangan, maka peneliti akan menjabarkan beberapa hasil penelitian tersebut untuk menjawab permasalahan, hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islami karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu, maka dapat dilihat hasil wawancara dibawah ini:
 - a) Pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu tentang etos kerja Islami.

Menurut Nedia Revi Yanti “Etos kerja Islami adalah semangat kerja atau upaya dengan sungguh-sungguh dalam bekerja bukan semata-mata hanya untuk meraup keuntungan sebanyak-banyaknya melainkan karna jihad. Sebagaimana hal tersebut sudah tertera dalam misi Rabbani yaitu mengkerudungkan dunia.”⁹⁹ Berdasarkan wawancara pada responden yang ke-2 Karmila “Etos kerja Islami adalah semangat dalam bekerja dan berusaha memberikan hasil yang terbaik serta bekerja semata mengharapkan ridha Allah.”¹⁰⁰

⁹⁹ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

¹⁰⁰ Karmila, Sales Consultant Muslimah, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

Selanjutnya wawancara pada responden yang ke-3 Eka Efrianti yang menyatakan bahwa “Etos kerja Islami adalah suatu bentuk kebiasaan kerja dan usaha seseorang dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik serta bekerja itu harus sesuai dengan koridor Islam.”¹⁰¹

Berbeda sedikit wawancara pada responden yang ke-4 Riki Kusumawati yang menyatakan “Etos kerja Islami adalah semangat dalam bekerja dan bekerja semata-mata karena Allah.”¹⁰² selanjutnya, wawancara pada respon ke-5 Rendy Guntara “Etos kerja Islami adalah etika dalam bekerja yang diikuti oleh semangat bekerja yang berdasarkan syariat-syariat Islam”.¹⁰³

Untuk memastikan tentang penerapan etos kerja Islami sesuai atau tidak dengan pemahaman karyawan tentang etos kerja Islami, maka tanggal 30 Januari 2015 melakukan pengamatan langsung di CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu untuk mengetahui kebenarannya. Setelah dilakukan pengamatan, maka peneliti menyatakan bahwa pada umumnya karyawan disini hanya memahami teori tentang etos kerja Islami saja dan belum mengerti bagaimana menerapkannya dalam pekerjaan. Artinya, pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu terhadap etos kerja Islami

¹⁰¹ Eka Efrianti, Kasir, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

¹⁰² Riki Kusumawati, Asisten Kasir, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

¹⁰³ Rendy Guntara, Sales Consultant Muslimah, *Wawancara*, 28 Januari 2015

belum secara adil. Padahal, etos kerja Islami mesti terimplementasikan secara adil dalam segala aktivitas kehidupan termasuk dalam bekerja.

Selain itu, pemahaman yang belum dilaksanakan secara adil disebabkan karena kurangnya diadakan pelatihan (*training*) secara rutin. Pada dasarnya, pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa yang akan datang. Program ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya sumber daya insani yang baik.

Maka, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu untuk mengetahui bagaimana pelatihan (*training*) karyawannya, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Riki Kusuma Wati “Karyawan mendapatkan pelatihan hanya berlaku bagi karyawan yang baru. Setelah itu, karyawan tidak lagi mendapatkan pelatihan (*training*) lagi.”¹⁰⁴ Pendapat itu kemudian juga didukung oleh karyawan yang lainnya, yaitu Eka Efrianti, Karmila, dan Rendy Guntara.

b) Mekanisme Perekrutan Karyawan

Perekrutan merupakan hal yang paling utama yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Apabila proses perekrutan ini berjalan dengan baik, sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan,

¹⁰⁴ Riki Kusuma Wati, Asisten Kasir, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

maka karyawan yang dihasilkan adalah karyawan yang handal, yang mudah dikembangkan sehingga bisa memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Implementasi penetapan standar-standar perekrutan merupakan inti dari pengelolaan karyawan.

Maka peneliti melakukan wawancara dengan manager CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu untuk mengetahui bagaimana mekanisme perekrutan karyawannya, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Nedia Revi Yanti “Perekrutan karyawan dilakukan setelah diketahui adanya jabatan atau pekerjaan yang kosong atau jika jumlah karyawannya kurang dari 4 orang. Secara umum kriteria calon karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Beragama Islam
2. Pendidikan minimal SMA dan sederajatnya
3. Memiliki kemampuan mengaji dan shalat
4. Bisa diajak kerja sama

Selanjutnya, proses perekrutan ini bisa diperoleh dari beberapa sumber, yaitu dari sumber internal atau tenaga kerja yang diterima dari perusahaan itu sendiri dan dari sumber eksternal atau tenaga kerja

yang direkrut dari orang-orang yang belum menjadi karyawan suatu perusahaan. »¹⁰⁵

Ungkapan tersebut dibenarkan oleh karyawan CV. Rabbani Asysa. Menurut Eka Efrianti “Perekrutan bagi karyawan yang baru memang akan dilakukan jika jumlah karyawannya kurang dari 4 orang. Biasanya, informasi tentang perekrutan karyawan disebarakan melalui brosur ataupun media massa.”¹⁰⁶

c) Cara Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu dalam menerapkan Etos Kerja Islami

Etos kerja merupakan fondasi utama seseorang dalam mencapai tujuannya. Penerapan etos kerja Islami ini akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Maka, peneliti melakukan wawancara dengan manager CV. Rabbani dan beberapa karyawannya untuk mengetahui bagaimana cara karyawan dalam menerapkan etos kerja Islami di CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu.

Menurut Nedia Revi Yanti “Penerapan etos kerja Islami itu sendiri sangatlah penting bagi pertumbuhan ekonomi di perusahaan.

¹⁰⁵ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

¹⁰⁶ Eka Efrianti, Kasir, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

Penerapan etos kerja Islami yang dilakukan oleh CV. Rabbani Asysa pada karyawannya, diantaranya adalah:

- a. Mengutamakan nilai-nilai keagamaan. Dalam artian, karyawan bekerja bukan hanya karna bisnis saja melainkan karna jihad untuk menjalankan misi yaitu mengkerudungkan dunia di tahun 2020.
- b. Majelis dzikir merupakan pengajian antar karyawan yang dilaksanakan seminggu sekali di setiap hari sabtu pagi (mulai pukul 06.30 WIB) untuk perbaikan akhlak karyawan.
- c. Pengisian ibadah harian karyawan seperti, tadarus, shalat dhuha, shalat tahajud, dan puasa. Hal ini dilakukan agar dapat mengetahui kepribadian dan pemahaman keagamaan karyawannya.¹⁰⁷

Ditambahkan oleh Eka Efrianti “Penerapan etos kerja Islami merupakan hal yang paling utama untuk diperhatikan. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan karyawan adalah menghargai waktu, disiplin dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.”¹⁰⁸

Untuk memastikan bahwa penerapan etos kerja Islami itu benar adanya, maka peneliti melakukan pengamatan langsung diruangan managernya dengan tujuan untuk melihat papan pengisian ibadah

¹⁰⁷ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

¹⁰⁸ Eka Efrianti, Kasir, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

harian karyawan. Setelah itu, peneliti juga melakukan pengamatan langsung di lapangan (tanggal 4 Maret 2015) dengan hasil pengamatan bahwa karyawan mengadakan majelis dzikir setiap hari sabtu pukul 07.30 WIB dan pada saat pelaksanaan majelis dzikir semua karyawan menghadiri acara tersebut sedangkan toko ditutup sementara.

d) Disiplin Waktu Karyawan dalam Bekerja

Disiplin waktu karyawan dalam bekerja sangatlah diperlukan. Hal ini merupakan pelatihan dan pengendalian diri bagi karyawan agar tetap menjaga tingkat etos kerja Islaminya dan diharapkan dapat mewujudkan perilaku atau perbuatan yang penuh ketertiban.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap responden maka dapat diperoleh gambaran sebagai berikut:

Menurut Karmila “Karyawan yang terlambat tidak akan diberi hukuman jika sudah memberikan konfirmasi keterlambatannya dan tidak melebihi waktu yang telah ditentukan yakni maksimal 15 menit. Tapi jika keterlambatan sering terjadi dan tidak ada konfirmasi maka akan dieksekusi langsung oleh pihak Sales Manager.”¹⁰⁹

Hal serupa juga diungkapkan oleh Eka Efrianti, Riki Kusumawati, dan Rendy Guntar “ Karyawan yang terlambat tidak

¹⁰⁹ Karmila, Sales Consultant Muslimah, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

diberi hukuman jika tidak melebihi waktu yang sudah di tentukan dan mengkonfirmasi keterlambatannya.”

Setelah dilakukan pengamatan, maka peneliti melihat bahwa tidak semua karyawannya datang tepat waktu., terlihat dari beberapa karyawan masih datang terlambat pada saat itu.

- e) Upaya CV. Rabbani Asysa dalam Meningkatkan Etos Kerja Islami pada Karyawan.

Islam menganjurkan umatnya untuk selalu memiliki etos kerja yang tinggi, bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak yang merupakan kebutuhan bagi manusia dalam kesuksesannya. Oleh kerena itu, etos kerja yang tinggi akan membawanya pada kesuksesan.

Maka, peneliti melakukan wawancara dengan manager CV. Rabbani untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh CV. Rabbani dalam meningkatkan etos kerja Islami.

Menurut Nedia Revi Yanti “Etos kerja dalam bisnis akan meningkatkan produktivitas seseorang. Segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etos kerja Islami. Upaya-upaya yang dilakukan CV. Rabbani adalah:

- a. Mengadakan semangat pagi (SP) atau motivasi yang diberikan sebelum karyawan bekerja.
- b. Membangun kerja sama dengan *reseller* dari daerah lain

c. Memberikan *reward* (penghargaan) dengan mengadakan *Rihlah* (perjalanan) bersama-sama dengan karyawan dan mengunjungi outlet di daerah lainnya. Kegiatan ini dilaksanakan ketika karyawan sudah memenuhi target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk menjalin silaturahmi dan menumbuhkan semangat kerja karyawan kembali. Selama mengadakan *rihlah*, outlet Rabbani tetap buka karna penjagaan outlet dilakukan oleh *reseller* yang berada didaerah lainnya.¹¹⁰

Pernyataan tersebut dibuktikan melalui wawancara dengan Karmila “Upaya yang dilakukan CV. Rabbani baik itu berupa motivasi ataupun penilaian prestasi untuk meningkatkan etos kerja Islami dapat memacu peningkatan etos kerja Islami pada setiap karyawan karena setiap karyawan memenuhi target penjualan , maka *rihlah* tersebut bisa diadakan. Hal tersebut membuat para karyawan merasa sangat senang dan terhibur karena dengan cara seperti itu para karyawan bisa menghilangkan sedikit kejenuhan sehingga semangat kerja karyawan kembali tumbuh.”¹¹¹

¹¹⁰ Nedia Revi Yanti, Sales Manager, *Wawancara*, 28 Januari 2015.

¹¹¹ Karmila, Sales Consultant Muslimah (SCM), *Wawancara*, 28 Januari 2015.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bagaimana penerapan etos kerja Islami karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu dapat dilihat dari penjelasan berikut ini :

1. Pemahaman Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu terhadap Etos Kerja Islami

Islam menghendaki para pemeluknya agar membuang sifat malas dan secara proporsional selalu giat dan aktif dalam melaksanakan ibadah mahdah dan menggarap urusan dunia. Orang Islam harus menghargai waktu dan giat bekerja untuk urusan dunianya tanpa melalaikan ibadah mahdah.¹¹² Dalam firman Allah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ... (النحل: ٩٠)

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan...” (Q.S. An-Nahl: 90)¹¹³

Maksudnya, Allah memerintahkan umatnya untuk mengembangkan akhlak mulia dengan menerapkan keadilan diantara manusia dan melakukan kebajikan antar sesama manusia.

Etos kerja Islami dapat eksis dengan landasan yang kokoh bila pemahaman ajaran Islam dipahami secara adil oleh seseorang. Sehingga, giat bekerja dan etos kerja Islami merupakan bagian terpenting dari ibadah

¹¹² Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 122

¹¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*, (Bandung: Sygma, 2007), hlm. 278

dalam Islam. Etos kerja yang tinggi dapat dilihat bagaimana seseorang itu mengimplementasikannya dalam seluruh aktivitas kehidupannya, baik aktivitas ubuddiyah maupun keduniaan; baik aktivitas yang berkenaan dengan *hablumminannaas* maupun *hablumminallah*.¹¹⁴

Selain itu, Dalam bekerja seorang muslim juga hendaknya mempunyai kekuatan 3-Q, yaitu kualitas iman dan kerja (*quality*), ketepatan atau kepercayaan waktu (*quick*) serta kuantitas yang dihasilkan dari sebuah pekerjaan (*quantity*) dengan menganjurkan memperbanyak amal baik dan usaha keras.¹¹⁵

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pemahaman karyawan CV. Rabbani tentang kerja dalam Islam masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya di lapangan. Hal ini bisa dilihat dari kedisiplinan karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu yaitu hanya 2 orang karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu yang bisa datang ke toko busana muslim Rabbani dengan tepat waktu. Padahal, etos kerja Islami mesti terimplementasikan dalam segala aktivitas kehidupan termasuk dalam bekerja.

Selain itu, pelatihan (*training*) tidak diadakan secara rutin. Hal ini bisa dilihat dari pelatihan (*training*) yang hanya diperuntukan pada

¹¹⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami...*, hlm. 52

¹¹⁵ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 124

karyawan yang baru saja, sedangkan karyawan yang lama tidak mendapatkan pelatihan lagi. Pada dasarnya, program pelatihan ini akan lebih baik jika diberikan bukan hanya kepada karyawan yang baru saja. Akan tetapi, diberikan pula kepada karyawan yang lama agar kemampuan yang dimiliki tetap segar sejalan dengan perubahan lingkungan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemahaman karyawan CV. Rabbani Asysa terhadap etos kerja Islami masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan (*training*) yang diadakan oleh pihak CV. Rabbani Asysa untuk karyawan, sehingga pemahaman etos kerja Islami tersebut belum sepenuhnya bisa terimplementasi dengan baik oleh karyawan.

B. Saran

1. CV. Rabbani hendaknya mengadakan diskusi dan pelatihan (*training*) secara rutin kepada karyawannya untuk membahas apa-apa saja yang menjadi persoalan yang menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja Islami serta untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan sehingga kinerjanya juga meningkat.
2. CV. Rabbani Asysa hendaknya memberikan waktu khusus untuk karyawan guna memberikan materi dan menambah pengetahuan karyawan tentang etos kerja Islami.
3. CV. Rabbani Asysa cabang Kota Bengkulu hendaknya memberikan fasilitas yang mendukung kesehatan dan suasana tempat kerja yang

membuat karyawannya merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

4. CV.Rabbani Asysa mestinya juga menciptakan hubungan atau mempererat pendekatan yang harmonis antar sesama karyawan. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada batasan antara atasan dengan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Alma, Buchari, dan Donni Juni Priansa. 2008. *Manajemen Bisnis Syariah*. Jakarta: Gema Insani.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andi Prastowo, 2010, *Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif*, Jogjakarta : Diva Press.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Aziz, Abdul. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*. Bandung: Alfabeta.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2007. *Alquran dan Terjemahnya: Special for Woman*. Bandung: Sygma.
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta
- Griffin, Ricky W dan Ronald J. Elbert. 2003. *Bisnis, terj.* Edina Cahyaning Tarmidzi. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangunsuwito. 2011. *Kamus Saku Ilmiah Populer*. Jakarta: Widyatamma Pressindo.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Roziq, Ahmad. 2012. *Buku Cerdas Investasi dan Transaksi Syariah*. Jakarta: Dinar Media.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Setiawan, Guntur. (2004). *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sudewo, Erie. 2011. *Character Building*. Jakarta: Republika
- Sulaiman PL, Noor. 2010. *Hadits-hadits Pilihan: Kajian Tekstual dan Kontekstual*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Yusanto, Muhammad Ismail, dan Muhammad Krebet Widjajakusuma. 2008. *Mengagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Yusuf, Syahrial. 2010. *Spiritual Entrepreneurship Quotient: Kiat Islami Menjadi Pengusaha*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.

B. Internet

- Abidin, Zainal. 2010. *Etos Kerja Menurut Alquran*. <http://tafsiralquranhadis.blogspot.com/> (diakses pada tanggal 28 Juni 2014)
- Manroe, Max. 2014. *Jibab Rabbani Peluang Usaha Reseller Brand Busana Muslim Popular*. <http://www.maxmanroe.com/> (diakses pada tanggal 29 Juni 2014)

Rabbani. 2013. *Profile Rabbani*. <http://www.rabbani.co.id/> (diakses pada tanggal 29 Juni 2014)

**L
A
M
P
I
R
A
N**

DOKUMENTASI



CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu



Karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu



Wawancara dengan karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu



NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
MILA	le	s	@	P	S	P	le	s	@	u	P	S	U	le	P	@	S	S	P	
EKA	li	P	P	S	P	S	le	li	P	o	o	S	P	le	li	S	@	P	P	S
RENDI	S	P	P	S	li	le	P	S	P	le	P	U	le	P	S	P	P	S	li	le
KIKI	P	S	le	P	le	S	P	S	P	S	le	U	S	P	S	U	P	le	li	

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	R	E	M	K
li	le	S	@	P	S	P	li	le	P	P		M	27	M	29
le	li	P	P	S	P	S	le	li	S	@		U	9	U	9
P	S	S	R	P	li	le	P	S	P	S		U	6	U	6
S	P	P	P	S	le	U	S	P	S	R		U	2	U	2

AKU BISA

Mading dan jadwal manual kegiatan ibadah karyawan CV. Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu





Produk-produk CV.Rabbani Asysa Cabang Kota Bengkulu