



Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam

Agus Alimuddin*

*Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Jl. Kaliurang KM. 14,5 Sleman, Yogyakarta 55584

Email: agusalimuddin13@gmail.com

Abstrak: Peran kepemimpinan sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. Etos kerja Islam merupakan cerminan dari besarnya tanggung jawab karyawan dalam lembaga keuangan syariah. Pemimpin dalam menggerakkan kinerja karyawan harus mampu menggunakan peran guna mencapai kinerja yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan upaya peningkatan etos kerja Islam yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Field research atau penelitian lapangan merupakan jenis penelitian yang digunakan peneliti yang bersifat deskriptif, teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yakni dengan menggunakan wawancara dan dokumentasi, lalu dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk menarik kesimpulan. Dari penelitian yang dilakukan maka, kepemimpinan yang ada di BPRS Aman Syariah Lampung Timur secara keseluruhan sudah cukup memenuhi dari indikator-indikator serta fungsi kepemimpinan berdampak pada etos kerja karyawan yaitu menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan yang diberikan serta berpengaruh pada tanggung jawab kepada lembaga keuangan syariah sehingga karyawan memiliki loyalitas dalam bekerja dan mampu mencapai tujuan lembaga keuangan.

Kata Kunci: Etos Kerja Islam, Karyawan, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang menjadi bagian penting dalam kegiatan perekonomian sebagai kebutuhan permintaan modal oleh masyarakat, bagian terpenting kegiatan perbankan penyaluran pembiayaan secara perorangan ataupun secara lembaga, ini merupakan kegiatan utama dalam perbankan karena sumber utama pendapatan bank berasal dari bagi hasil dari proses pembiayaan.

Bank mempunyai manajemen yang bertujuan mengatur kegiatan dalam perbankan, baik itu bank pemerintah ataupun bank swasta juga menggunakan manajemen agar dapat memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Maka dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang cukup agar mampu diterima masyarakat dan korporasi yang membutuhkan.

Kepemimpinan menjadi bagian penting sebagai pengarahan pada karyawan agar selalu produktif dan loyalitas atas tugas, kepemimpinan yang dapat menumbuhkan etos kerja pada karyawan yakni seorang pemimpin yang mampu menginisiasi tingkat kepercayaan diri karyawan untuk menjalankan tugasnya (Edy Sutrisno, 2009: 213).

Pemimpin karyawan harus bisa mensinergikan tujuan antara karyawan dengan pemimpin guna menciptakan tujuan dari suatu lembaga keuangan dengan caramembentuk mental kerja yang mempunyai dedikasi baik serta loyalitas dalam bekerja dalam mengerjakan tanggung jawab sebagai karyawan, memberikan etos kerja, pengarahan, bimbingan, serta koordinasi dalam bekerja yang dilakukan pemimpin sehingga para karyawan mau melakukan kehendak atas pimpinan walaupun hal tersebut mungkin tidak menyenangkan bagi karyawan yang menjalankan (Fahmi, 2013: 24).

Implementasi dari etos kerja Islam karyawan akan tercermin ketika menyelesaikan tanggung jawab atas tugas. Peran pemimpin sangatlah penting dalam suatu lembaga keuangan, pemimpin harus bisa menumbuhkan semangat etos kerja Islam karyawan.

Hsil survey yang telah dilakukan terhadap karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Aman Syariah Lampung Timur, Menurut Sugiyanto Direktur BPRS Aman Syariah Lampung Timur bahwa pemberian semangat kerja selalu dilakukan setiap harinya pada saat *breafing* di pagi dan sore hari, ini kegiatan wajib yang dilakukan disetiap harinya sebagai bentuk tanggung jawab pimpinan, apalagi di bagian marketing selalu diberikan semangat kerja, karena jantung dari BPRS yaitu dibagian marketing. Karena jika BPRS hanya melakukan kegiatan *Funding* saja maka tidak baik untuk kesehatan BPRS Aman Syariah Lampung Timur.

Menurut Nurhelma, *Customer Service* BPRS Aman Syariah Lampung Timur terkait peran kepemimpinan oleh Direktur Sugiyanto yang setiap hari dilakukan adalah pemberian semangat kerja secara keagamaan yang dilakukan saat *breafing* pada waktu pagi dan sore, namun ketika sore hari jarang dilakukan *breafing*, ini sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dilakukan, hal ini dilakukan sebagai upaya yang dilakukan untuk mendorong semangat kerja. Karena tidak seluruh karyawan yang berangkat kerja dari rumah dilandasi dengan semangat kerja yang baik.

Lebih lanjut Eka Wulandari, Marketing BPRS Aman syariah Lampung Timur menjelaskan peran Direktur selalu memberikan semangat kerja kepada seluruh karyawannya disetiap paginya kita selalu memulai *breafing* ketika sudah memasuki jam kerja.

Etos kerja Islam akan tergambar dari diri seorang untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan mendedikasikan semangat untuk melaksanakan, (Rue, 2001: 168). Seorang pemimpin di dalam mengarahkan karyawan atau pegawainya untuk mengerjakan tanggung jawabnya tidak perlu didasari dengan perintah ataupun sanksi yang diberikan. Tugas dari pemimpin seharusnya mampu membuat keadaan bangkit dan mempertahankan etos agar tetap melaksanakan tugas dengan baik, maka pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mengetahui perilaku karyawan. (Rivai, 2004: 209)

Salah satu tugas seorang pimpinan di lembaga keuangan adalah memberikan peningkatan pada manajemen kinerja bank yang bersangkutan. Manajemen dalam suatu Koorporasi atau organisasi menjadi kebutuhan mutlak dalam proses pencapaian tujuan sehingga diperlukan rencana dalam setiap pencapaian yang diinginkan, juga dibutuhkan integrasi antara pimpinan dengan bawahan dalam mewujudkan visi misi, selain itu kinerja karyawan pun menjadi poin tersendiri yang akan mempengaruhi perkembangan bank.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan dan Tugas Pemimpinan

Pemimpin berasal dari konsep kosa kata asing yakni *leader* sedangkan kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. (Juni, 2016: 140). Secara komprehensif kepemimpinan memiliki arti sebagai ilmu yang mempelajari cara mempengaruhi, mengawasi, mengarahkan orang lain untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai aturan yang berlaku. Dengan pesatnya dinamika perkembangan zaman, maka ilmu kepemimpinan pun berkembang menyesuaikan kebutuhan zaman (Fahmi, 2014: 58).

Kepemimpinan merupakan jabatan dalam suatu organisasi, pemimpin harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi perilaku perangkat kerja organisasinya agar dapat bertindak sesuai dengan tujuan organisasi sehingga mampu mencapai dan bekerja dengan perilaku yang positif. (Alfan, 2010: 145)

Dari definisi diatas dapat disimpulkan dengan adanya kepemimpinan dapat melakukan pekerjaan organisasi dengan efektif dan efisien sehingga dengan adanya kepemimpinan menjadi kerangka ideal yang mengatur pedoman kerja pada setiap kegiatan, juga menjadi patokan utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun ciri-ciri yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin yaitu:

1. Mempunyai kemampuan yang dibutuhkan zaman, pemimpin harus memiliki kemampuan yang diakui oleh berbagai pihak agar mampu menerapkan sesuai kebutuhan saat itu.
2. Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada, dan bisa memberikan keputusan yang objektif dari setiap permasalahan.
3. Dapat mengimplementasikan *the right and the right place* dengan tepat dan benar. *The right man and the right place* yaitu memposisikan sumber daya manusia sejalan dengan disiplin ilmu yang dimiliki (Fahmi, 2013: 61).
4. Kemampuan analitik sudah lumrah diterima sebagai "aksioma" dalam kehidupan manajerial bahwa seorang pimpinan dipekerjakan, ditempatkan, dan dibayar untuk berpikir. Definisi berpikir berarti menggunakan daya kognitif dan daya nalar secara terstruktur dan intensif. Dengan kemampuan demikian seseorang manajer akan mampu menempatkan segala sesuatunya secara proporsional, apakah

sesuatu itu berupa masalah, kesempatan, keberhasilan, atau kegagalan (Siagian, 2005: 21).

Tugas Kepemimpinan

Islam memandang bahwa setiap manusia yang diturunkan di bumi adalah pemimpin. Manusia sebagai khalifatullah yang diberikan tanggung jawab agar tunduk dan patuh atas perintah Allah SWT ini merupakan fungsi dan peran yang melekat pada manusia. Ada beberapa tugas penting dalam kepemimpinan, yakni:

1. Sebagai Konseler. Hal merupakan bagian tugas seorang pemimpin pada unit kerja, menjadi penolong dan membantu sumber daya manusia pada unit kerja dalam menyelesaikan masalah kerja yang menjadi tanggung jawab atas pekerjaan setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam menghadapi permasalahan pemimpin diharapkan mampu menjadi konseling sehingga mampu menjawab permasalahan yang dihadapi.
2. Sebagai Instruktur. Pada peringkat manapun seorang pemimpin berada ia memiliki tanggung jawab sebagai instruktur dalam tugas yang dimiliki, menjadi pengarah bagi sumber daya manusia yang menjadi perangkat kerjanya. Tugas sebagai instruktur memiliki kewajiban menjadi guru pengajar yang bijaksana, yang akan menghasilkan sumber daya manusia yang bekerja dengan profesional dalam menyelesaikan tugas.
3. Mampu Memimpin Rapat. Pada tingkatan apapun seorang pemimpin dapat membagi waktu untuk duduk bersama dengan perangkat kerjanya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka diperlukan rencana untuk dapat mewujudkan harapan bersama, dalam merencanakan tujuan maka pemimpin harus duduk bersama perangkat kerja

guna merumuskan cara yang disetujui bersama dan dijalankan sesuai rencana yang dibentuk, pemimpin harus bisa menggerakkan seluruh perangkat kerja sesuai kemampuan agar bisa berjalan dengan tepat.

4. Pengambilan Keputusan. Perbedaan dari seorang pemimpin adalah dalam pengambilan keputusan, pengambilan keputusan dengan tepat disaat keadaan kritis itu memerlukan keterampilan berfikir cepat dari setiap pemimpin, dari seluruh tugas yang menjadi syarat fundamental seorang pemimpi, maka ini merupakan tugas yang cukup berat dalam proses pengambilan keputusan. (Edy Sutrisno, 2009: 233)
5. Menguji Kelayakan. Pemimpin harus menguji coba program kerja dalam suatu organisasi layak atau tidak program tersebut dilaksanakan nantinya. Setiap organisasi apapun pasti memiliki program guna mencapai tujuan bersama suatu organisasi
6. Mengevaluasi. Seorang pemimpin harus mampu mengamati secara baik dalam setiap kegiatan untuk mengevaluasi kekurangan dari setiap kegiatan yang dilakukan agar mampu melakukan lebih baik dalam melaksanakan kegiatan berikutnya, evaluasi merupakan proses penting guna mengoreksi pekerjaan yang sudah dilakukan. (Priansa, 2016: 149)

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam bisnis menurut Adair dalam buku Manajemen SDM Bisnis, yakni:

1. Konsidensi Individual. Pemimpin transformasional harus mempunyai perhatian khusus untum melihat kebutuhan dari setiap individu guna pencapaian dan perkembangan yang menjadi tujuan dengan cara

- menempatkan diri sebagai pelatih dan pengarah. (Widayat, 2014: 30)
2. Perencanaan. Merupakan pencarian informasi mengenai tugas, tujuan, serta maksud guna merumuskan rencana rencana yang kemungkinan besar bisa dilaksanakan (membuat kerangka agar dapat mencapai tujuan yang terlaksana)
 3. Pemrakarsaan. Mencoba mengarahkan perangkat kerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, serta mencoba meyakinkan perangkat kerja tentang rencana yang dibuat dengan cara menjelaskan langkah yang akan dilakukan agar sesuai sasaran dan tepat, dan yang lebih penting membagi tugas setiap perangkat kerja atau kelompok dengan menetapkan standar pelaksanaan.
 4. Pendukung. Mencoba membuka pengakuan pada orang dan kontribusi dalam pencapaian tujuan, mampu meningkatkan militansi perangkat kerja baik secara individu ataupun kelompok, mampu menjadi penawar ketegangan dalam bekerja dengan humor, serta meredam permasalahan perselisihan.
 5. Informasi. Mampu menjelaskan tugas dan rencana kepada perangkat kerja baik secara individu ataupun kelompok, dan juga pemimpin harus mampu menerima informasi yang diberikan oleh perangkat kerja, untuk menjadi catatan serta usulan gagasan yang bisa diterima dengan logis
 6. Pengevaluasian. Pemimpin juga harus dapat melihat setiap gagasan dapat dilakukan atau tidak, dengan menguji konsistensi yang menjadi usulan. Melihat prestasi kerja dari perangkat kerja, serta dapat membantu mengevaluasi prestasi perangkat kerja dengan standar yang menjadi batasan. (Juni, 2016: 148)

Landasan Etos kerja dalam Islam

"Etos" berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang memiliki makna waktu ataupun karakter. Dapat diartikan bahwa "etos" berarti kebiasaan dan kepercayaan, karakteristik serta sikap yang menjadikan sifat melekat baik individu ataupun sekelompok manusia. Kata "etos" maka kata "etika" dan "etis" selalu mengikuti, yang memiliki arti "akhlaq" atau bersifat "akhlaqi" yang memiliki makna esensial yaitu seseorang ataupun suatu kelompok, termasuk juga suatu bangsa. "Etos" juga diartikan sebagai jiwa khas suatu kelompok manusia, dari jiwa tersebut maka mampu membuka pandangan bangsa tentang penilaian baik atau buruk, yakni pandangan etika. (Dalinar, 2013: 2)

Etos kerja yakni tata cara yang mengatur pekerjaan agar dapat berjalan sesuai norma dan nilai kerja dengan pelbagai macam pekerjaan. Nilai dan norma menjadi landasan dalam menjalani pekerjaan agar menjadi kerangka yang relatif kohesif. (Wasmin, 2008: 28)

Dapat diartikan bahwa etos kerja Islam merupakan upaya terbaik dengan dalam melakukan tugas dengan loyalitas, royalitas, serta dzikirnya di dedikasikan sebagai bentuk refleksi bahwa yang dilakukan hanya untuk Allah SWT dan menempatkan diri dari bagian masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*). (Tasmara, 2002: 15) Semua yang dilakukan di dunia sebagai bekal menuju akhirat, dan surga sebagai tujuan dan impian bagi setiap muslim dalam mengukur kesuksesan. Agar mendapatkan kesuksesan di akhirat nantinya, maka tidak terlepas dari perjuangan di dunia dalam menuju kesuksesan dengan semata-mata kesuksesan di dunia untuk beribadah kepada Allah SWT, manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai dengan bidang kemampuan, serta keahlian, karena Islam telah membudka sangat luas lapangan

pekerjaan bagi seluruh manusia. (Walian, 2012: 68)

Sifat malas tidak dikehendaki dalam diri manusia, dalam pandangan Islam bagi para pemeluknya untuk dapat bekerja dan mencari rezeki untuk mencari kesejahteraan dunia dan akhirat. Sifat malas merupakan perbuatan buruk dan mendatangkan siksa. Agama Islam dalam mendidik manusia agar dapat mencintai pekerjaannya, sesuai dengan firman-Nya:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ
وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung" (QS Al-Jumu'ah [62]: 10) (Kementerian Agama RI, 2005: 442)

Dari ayat di atas, mencoba memberi pemahaman bahwa bekerja mencari rezeki yang halal merupakan perintah Allah SWT agar manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini, kegiatan bisnis tidak hanya berorientasi pada keuntungan (laba), tetapi meliputi etika kerja, dan upaya mencari pahala dari Allah SWT.

Selain dari Al-Qur'an, maka terdapat juga Hadits yang menganjurkan umat islam memiliki etos kerja tinggi dan mencari rezeki dari hasil kreatifitasnya sendiri, sebagaimana dipahami sebagai berikut:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ
وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ
يَدِهِ رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ

"Tidaklah seseorang makan walaupun sedikit yang lebih baik dari pada makanan yang ia hasilkan dari keringatnya sendiri. Sesungguhnya Nabi Allah Daud, telah makan dari hasil keringatnya sendiri" (HR. Bukhari) (Al-bukhari, 1430: 80)

Ciri-ciri etos kerja Islam

Bekerja merupakan perintah bagi setiap muslim walaupun dalam proses bekerja belum dapat memanfaatkan hasil dari pekerjaan untuknya, keluarga, masyarakat, juga tidak satupun makhluk ciptaanNya memanfaatkan seorang muslim tidak boleh merasa cukup dengan sekadar melakukan pekerjaan karena ia sadar bahwa Allah SWT mengawasi apa yang dilakukan ketika sedang bekerja, Allahh SWT mewajibkan pada hamba sikap *ihسان* dan *itqan* dalam menjalani pekerjaan yang disanggupi. Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etos kerja islami yang antara lain, yaitu:

1. Profesional. Dalam melakukan pekerjaan setiap muslim dituntut untuk sungguh-sungguh agar memperoleh hasil yang terbaik. Tentu saja untuk mencapai profesionalisme harus didukung dengan sarana yang ilmiah, modern dan canggih.
2. Tekun. Bekerja bukan hanya sekadar tuntutan yang harus diselesaikan tetapi bekerja bagi orang muslim menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik yaitu dengan menyelesaikan secara sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.
3. Jujur. Bekerja dalam pandangan orang Islam dinilai sebagai ibadah bukan hanya sekadar memenuhi kebutuhan manusia di dunia. Dengan mendekati diri kepada Allah SWT setiap muslim akan bekerja dengan baik semata-mata memenuhi kebutuhan dunia dan akhirat.
4. Kreatif. Jika hari ini sama dengan hari kemarin maka dalam kerugianlah orang seperti ini, karena tertinggal dandidak ada kemajuan dala diri seorang seperti ini yang lebih buruk dan celaka adalah orang yang hari ini lebih buruk dari hari kemarin sehingga tertinggal dan akan sulit mengejar. Beruntunglah bagi setiap orang yang hari ini lebih baik dari hari kemarin, maka ada kemajuan dalam diri

orang tersebut, ini merupakan perubahan dan sikap yang diharapkan selalu terjadi pada diri seorang muslim, sehingga tidak akan tertinggal dalam hal pekerjaan, selalu menerima perubahan dan siap menyikapi perubahan dalam hal apapun. (Malaka, 2013: 61)

5. Disiplin. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang cukup baik maka akan berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Hati dan profesinya sudah selaras dan terarah pada hasil yang menjadi tujuan sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi terberat. Pribadi yang disiplin memiliki daya adaptabilitas serta keluwesan untuk menyesuaikan dengan inovasi serta gagasan baru.
6. Bertanggung jawab. Dapat diartikan amanah yang merupakan iman yang diambil dari asal kata *amnun* yang memiliki arti keamanan atau tentram, merupakan lawan dari kata "khawatir, cemas, ataupun takut", sesuatu yang merupakan milik orang lain dan berada di tangan anda disebut sebagai amanah karena keberadaannya di tangan anda tidak membuat khawatir, cemas, atau takut bagi pemilik barang tersebut karena akan merasa tentram bahwa anda akan memeliharanya dan bila diminta, anda akan menyerahkannya.

Dari penjelasan di atas maka, untuk menumbuhkan etos kerja islam maka para perangkat kerja atau karyawan yang mempunyai nilai amanah, maka diperlukan membangun paradigma, sikap mental, juga pandangan berpikir yang benar-benar yang terpatni dalam hati. Jadi dapat dipahami bahwa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal harus menerapkan ciri-ciri etos kerja islami yaitu menghargai waktu dalam bekerja, menumbuhkan jiwa kejujuran dalam bekerja, memiliki sikap disiplin, dan

bertanggung jawab dalam lingkungan kerja. (Tasmara, 2002: 94)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis *field research* atau mendatangi langsung lokasi penelitian. Penelitian lapangan yakni penelitian yang melihat secara langsung kondisi objek penelitian. (Nazir, 2005: 65) Penelitian ini bertujuan untuk melihat latar belakang keadaan sekarang secara intensif, baik melalui interaksi lingkungan unit sosial, individu yang ada, kelompok, ataupun secara kelembagaan. (Suryana, 2010: 14) Penelitian ini bersifat deskriptif, karena penelitian ini berupaya menjelaskan atau menguraikan keadaan yang diteliti dengan memeriksa sebab-sebab suatu gejala tertentu kemudian membandingkan hasil survei dengan pustaka yang ada. (Umar, 2009: 24) Sehingga data yang dihasilkan yaitu data kualitatif, proses penelitian ini menggunakan *setting* yang bertujuan untuk menetahui kehidupan secara riil (alamiah) agar dapat memahami fenomena secara mendalam yang menggambarkan seberapa besar peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja Islam terhadap karyawan BPRS Aman Syariah Lampung Timur yang coba digambarkan dengan menggunakan kata yang tersusun menjadi kalimat agar dapat mengambil kesimpulan. Pada penelitian peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan memperhatikan asal sumber utama yang dijadikan obyek pada penelitian ini, (Muhammad, 2008: 103) dan sekunder sebagai penunjang peneliti untuk mengungkap data yang dibutuhkan. (Bisri, 2003: 32).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Pada Karyawan BPRS Aman Syariah

Menurut Sugiyanto, (Sugiyanto, komunikasi pribadi. 17 Desember 2018) Direktur BPRS Aman Syariah Lampung Timur semangat kerja karyawan BPRS Aman Syariah cukup baik dalam implementasi kerja disetiap bidangnya. Pemberian semangat kerja yang dilakukan oleh Direktur BPRS Aman Syariah pada *breafing* setiap harinya yang dilakukan setiap pagi hari sebelum memasuki jam kerja pukul 07:30 WIB dan pada sore hari setelah jam kerja selesai dilakukan, peraturan ini dibuat untuk diindahkan oleh semua karyawan dan Direktur BPRS Aman Syariah Lampung Timur. Kegiatan *breafing* ini bertujuan sebagai waktu untuk mengevaluasi pekerjaan dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan lembaga keuangan syariah yang diinginkan.

Kegiatan *breafing* untuk mengevaluasi secara rinci setiap kekurangan atau masalah disetiap bidangnya, (Sugiyanto, komunikasi pribadi. 17 Desember 2018) misalkan dalam bidang pembiayaan & dana tentang kendala dalam bidang ini apa saja yang harus dievaluasi, yang sudah kita ketahui bahwa tanggung jawab dalam pembiayaan & dana cukuplah berat, mulai dari pencarian nasabah penghimpunan dana dan nasabah pembiayaan sampai selesai dalam menyalurkan dana pembiayaan. Ini bukanlah tugas yang mudah dalam bidang pembiayaan & dana, juga menjadi evaluasi disetiap *breafing* dibagian pelayanan nasabah *teller* ini juga menjadi hal penting karena bidang ini juga yang langsung berinteraksi dengan nasabah dalam hal pelayanan nasabah, adapun evaluasi lainnya yang tidak lupa jadi bahan untuk evaluasi yaitu pada perangkat kerja

customer Service yang sangat penting juga karena langsung berhadapan langsung dengan nasabah, bagaimana selalu menjaga pelayanan terhadap nasabah dengan baik dan selalu memiliki nilai positif ketika nasabah mengajukan pertanyaan kepada pihak lembaga keuangan, (Nurhelma, komunikasi pribadi. 17 Desember 2018) demi kemajuan lembaga keuangan syariah selalu memberikan informasi dan pengarahan terhadap pekerjaan karyawan. Begitupun menilai kinerja karyawan dengan cara ikut terjun langsung ke lapangan dengan bagian pembiayaan & dana (marketing), juga memberikan kebebasan juga terhadap karyawan untuk mendiskusikan dan mengambil keputusan segala sesuatu yang menyangkut pekerjaannya.

Pemberian semangat kerja bukan hanya diberikan ketika saat *breafing* saja, Sugiyanto Direktur BPRS Aman Syariah Lampung Timur juga memberikan semangat kerja dengan cara langsung yaitu dengan melakukan pertemuan dengan karyawan di ruangan direktur dengan tujuan memberikan informasi atau peraturan terbaru serta batasan-batasan yang harus dilakukan dan di jaga oleh setiap karyawan, seperti tentang cara kerja *teller* yang seharusnya dilakukan dengan baik. (Sugiyanto, komunikasi pribadi. 17 Desember 2018)

Selain itu, Sugiyanto Direktur BPRS Aman Syariah Lampung Timur memberikan pengaruh dengan meningkatkan semangat kerja karyawan, Sugiyanto juga memberikan insentif (*reward*) terhadap pencapaian kinerja yang baik kepada karyawan, seperti pemberian *reward* secara pribadi terhadap karyawan marketing yang besaran *reward* diberikan sesuai target capaian dan pemberian *reward* ditentukan dari keputusan rapat direksi, dan adapun *reward* yang diberikan secara bersamaan kepada karyawan yakni

kegiatan *holiday fun* yang biasanya dilakukan dengan cara mengunjungi tempat wisata bersama-sama. (Eka Wulandari, komunikasi pribadi. 17 Desember 2018)

Selain *reward* ada juga sanksi (*punishment*) yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan secara bertahap mulai dari surat peringatan satu, surat peringatan dua, surat peringatan tiga, dan pemecatan terhadap karyawan. Setelah diberikan surat peringatan satu, lalu dilihat perubahan pada karyawan selama 6 bulan jika tidak ada perubahan lebih baik maka selanjutnya diberikan surat peringatan dua, dst. Yang lebih utama yaitu untuk peningkatan semangat kerja, direktur memberikan Pelatihan disetiap bidang ketika ada pelatihan seperti workshop, FGD (*Focus group discussion*), dsb. Baik dalam tingkat daerah (regional) atau pelatihan ditingkat nasional, jika ada pelatihan direktur selalu mendelegasikan karyawannya untuk mengikuti kegiatan tersebut, menurut direktur kegiatan seperti ini sangatlah penting guna peningkatan kapasitas individual karyawan dan peningkatan semangat kerja karyawan tersebut. (Eka Wulandari, komunikasi pribadi. 17 Desember 2018)

SIMPULAN

penelitian yang dilakukan di BPRS Aman Syariah Lampung Timur, peneliti melihat peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan etos kerja Islam cukuplah baik, hal ini dbuktikan dengna hasil wawancara kepada Direktur bahwasannya direktur sudah memenuhi secara keseluruhan indikator-indikator guna meningkatkan etos kerja silam. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap maupun cara yang diterapkan sebagai pimpinan di BPRS Aman Syariah Lampung Timur.

Peran yang sangat penting dalam peningkatan kedisiplinan dengan selalu

memberikan contoh yang baik, salah satu indikator penting dalam seseorang pemimpin yaikni meningkat etos kerja, karna ketika dorongan etos kerja sudah tertanam menjadi prinsip bagi karyawan maka akan tercermin dari sikap kedisiplinan pada karyawan, pengarahan yang diberikan menjadi lebih bersemangat dengan tugas sesuai dengan kewajiban karyawan masing-masing dan pekerjaan yang diberikan serta berpengaruh pada tanggung jawab dan loyalitas terhadap lembaga keuangan yang menjadi tempat bekerjanya sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya guna mencapai tujuan pribadi karyawan ataupun tujuan bersama lembaga keuangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agama RI, D. (2005). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Penerbit Dionegoro.
- Al-bukhari, A. A. M. bin I. (1430). *Shahih Al-Bukhari Juz 2*. Kairo: Maktabah Salafiah.
- Alfan, M. (2010). *Etika Manajemen Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bisri, C. H. (2003). *Penuntun Rencana Penelitian dan Pelaksana Skripsi Bidang Ilmu Agama Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dalinur. (2013). *Etos Kerja dala Islam. Wardah, 2*.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya mansuia*. Jakarta: Kencana.
- Eka Wulandari. (n.d.). *Marketing BPRS Aman Syariah Lampung Timur*.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Juni, S. dan D. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Malaka, M. (2013). *Etos Kerja dalam Islam*.

- Al-Munzir*, 6, 61.
- Muhammad. (2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhelma. *No Title.*, (2018).
- Priansa, S. dan D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rue, G. R. T. dan L. W. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2005). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyanto. *BPRS Aman Syariah Lampung Timur*.
- Suryana. (2010). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Walian, A. (2012). *Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim. An Nisa'a*, 07, 68.
- Wasmin, T. R. dan. (2008). *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Intimedia Cipta Nusantara.
- Widayat, P. A. (2014). *Kepemimpinan Profetik. Akademika Jurnal Pemikiran Islam*, 30.