

**PERAN KECERDASAN SPIRITUAL (SQ) TERHADAP ETOS KERJA  
SDM DI BNI SYARIAH KANTOR CABANG PALEMBANG**



**Oleh :**

**Ade Ramadhani**

**NIM: 13180001**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang Untuk  
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya Perbankan Syariah  
(A.Md)**

**PALEMBANG**

**2016**



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**


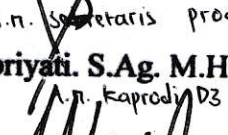



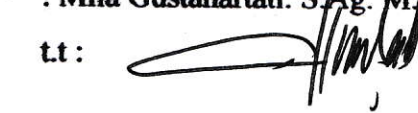
**Formulir E.4**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH**

Nama : Ade Ramadhani  
Nim/Jurusan : 13180001/D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Peran Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Etos Kerja SDM di BNP  
Syariah Kantor Cabang Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 28 September 2016

**PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR**

Tanggal	07 - 11 - 2016	Pembimbing Utama	: Armansyah Walian. M.Si t.t: 
			A.n. Sekretaris prodi D3.P.3
Tanggal		Pembimbing Kedua	: Sepriyati. S.Ag. M.H.I t.t: 
			A.n. Kaprodi D3 P.3
Tanggal	07 - 11 - 2016	Penguji Utama	: Siti Rochmiatun. SH. M.Hum t.t: 
Tanggal		Penguji Kedua	: Syamsiar Zahrani. MA t.t: 
Tanggal		Ketua	: Mismiwati. SE. MP t.t: 
Tanggal		Sekretaris	: Mila Gustahartati. S.Ag. M.Hum t.t: 

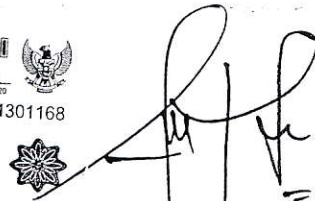
PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ade Ramadhani  
Nim/Jurusan : 13180001/D3 Perbankan Syariah  
Jenjang : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : "Peran Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap  
Etos Kerja SDM di BNI Syariah KC  
Palembang"

Menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan karya saya sendiri (ASLI) dan isi dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis disuatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, Agustus 2016



Ade Ramadhani  
NIM: 13180001

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian.....	5
F. Jenis dan sumber Data.....	6
G. Teknik Pengumpulan Data.....	7
H. Teknik Analisis Data.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Kecerdasan Spiritual .....	9
B. Etos Kerja.....	13
C. Elemen Etos Kerja.....	15
D. Ayat Tentang Bekerja Keras (Etos Kerja) Dalam Islam.....	19

E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	21
F. Penelitian Terdahulu .....	25
<b>BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Sejarah Berdirinya Bank BNI Syariah KC Palembang.....	28
B. Visi atau Misi dan Struktur Organisasi Bank BNI Syariah KC Palembang.....	30
C. Lokasi Penelitian.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Peran Kecerdasan Spiritual ( <i>SQ</i> ) SDM di BNI Syariah KC Palembang .....	36
B. Etos Kerja SDM di BNI Syariah KC Palembang .....	40
C. Upaya bank BNI Syariah KC Palembang dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual ( <i>SQ</i> ) SDM .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dengan semakin berkembangnya perekonomian di Indonesia saat ini, tidak terlepas dari bertumbuh pesatnya industri Perbankan Konvensional maupun Syariah serta didukung oleh Lembaga Keuangan Non-Bank lainnya seperti: *Baitul Maal wa Tamwil*, Pegadaian, Asuransi dan lainnya.

Pasca krisis moneter 1997/1998, Bank Syariah mulai dikenal orang bahkan di kalangan Bank Konvensional, kendati Bank Syariah di Indonesia telah berdiri sejak tahun 1992. Krisis moneter yang telah menghancurkan beberapa Bank Konvensional, membuat para bankir mulai berfikir dan mencari alternatif perbankan dengan sistem syariah. Pada tahun 1999, berdirilah Bank Syariah yang kedua di Indonesia yaitu Bank Syariah Mandiri, anak perusahaan Bank Mandiri.<sup>1</sup>

Bank Syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan yang diterima oleh Bank Syariah maupun yang dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian antara pihak bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di Perbankan Syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam Syariah Islam. Undang-Undang Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008 menyatakan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang

---

<sup>1</sup> Ismail. *Perbankan Syariah*. (Jakarta: Kencana, 2011), hlm vi.

bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.<sup>2</sup>

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.<sup>3</sup>

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitasi ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.<sup>4</sup>

SDM yang mempunyai etos kerja tinggi lebih peka terhadap perubahan yang terjadi secara cepat dan mampu merespons perubahan tersebut. Etos kerja SDM yang tinggi merupakan fundamen bagi keberhasilan perjalanan hidup, sehingga pengembangan etos kerja melalui

---

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 31.

<sup>3</sup>Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana,2015), hlm. 1

<sup>4</sup>*Ibid*. Hlm.2

identifikasi dan pengembangan *Spiritual Quotient* dan *Adversitas Quotient* harus terus menerus dilakukan. *Spiritual Quotient* akan melengkapi proses berpikir manusia. *Spiritual Quotient* mengintegrasikan semua potensi kecerdasan yang dimiliki manusia dan selanjutnya akan menuntun ke arah pemahaman makna yang terdalam dari manusia tersebut. Dengan *Spiritual Quotient* manusia akan dikembalikan kepada kesadarannya yang paling hakiki. *Spiritual Quotient* membentuk manusia yang merdeka namun mengambil tanggung jawab. Hal ini karena manusia ber *Spiritual Quotient* tinggi sangat sadar akan nilai-nilai luhur yang sesuai dengan kodratnya.<sup>5</sup> Secara harfiah *Spiritual Quotient* beroperasi dari pusat otak yaitu dari fungsi-fungsi penyatu otak, sehingga *Spiritual Quotient* mengintegrasikan semua kecerdasan manusia.<sup>6</sup>

Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang merupakan salah satu Bank Syariah yang terus berusaha meningkatkan kualitas kinerja karyawan salah satunya melalui pengembangan SDM yang Syariah, agar dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan. Hal ini sesuai dengan salah satu visi dan misi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yaitu menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja dan menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 275-286.

<sup>6</sup>Danah Zohar dan Ian Marshall. *Kecerdasan Spiritual*. (Bandung: Mizan, 2007), hlm. 5

<sup>7</sup>[www.bnisyariah.com](http://www.bnisyariah.com)



Oleh karena itu penting bagi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang untuk melakukan pengembangan SDM, dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang beretos kerja Islami, melalui pengembangan *Spiritual Quotient* SDM sehingga terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Pada dasarnya pegawai tetap Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang berjumlah 40 orang, hanya 12,5% (5 orang) yang berpendidikan syariah dan 87,5% (35 orang) berpendidikan non syariah/umum.<sup>8</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk membahas mengenai “Peran Kecerdasan Spiritual (*SQ*) terhadap Etos Kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Peran Kecerdasan Spiritual (*SQ*) terhadap Etos Kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang?
2. Apa Upaya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual (*SQ*) SDM ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui peran kecerdasan spiritual (*SQ*) terhadap etos kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui upaya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dalam meningkatkan kecerdasan spiritual (*SQ*) SDM.

---

<sup>8</sup> Bank BNI Syariah KC Palembang

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

Adapun manfaat dari penelitian ini, yakni :

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil laporan akhir ini diharapkan akan memberikan dan memperluas wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan peran kecerdasan spiritual (*SQ*) terhadap etos kerja SDM.

##### **2. Bagi Calon Peneliti Berikutnya**

Hasil laporan ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

#### **E. Metode Penelitian**

##### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Mengingat luasnya pembahasan mengenai “Peran Kecerdasan Spiritual (*SQ*) terhadap Etos Kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya sampai pada bagaimana peran kecerdasan spiritual (*SQ*) terhadap etos kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dan apa upaya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dalam meningkatkan Kecerdasan Spiritual (*SQ*) SDM.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

## F. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Burhan Bungin data kualitatif adalah mengumpulkan data, menyusun, menganalisa dan menginter prestasikan data yang didapat kemudian mengadakan penelitian sehingga menghasilkan kesimpulan.<sup>9</sup>

Menurut Suharsimi Arikunto yang dimaksud sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.<sup>10</sup> Di dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

### 1. Data primer

Data primer yaitu sejumlah keterangan atau fakta yang langsung diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer seperti kecerdasan spiritual dan etos kerja melalui wawancara dengan Tri Cahya Nita (bagian kerohanian), Andean Aritiarneo (*Back Office Asistant*), Rika Anggraini (*Customer Service Head*), dan ketika melaksanakan praktikum magang keuangan pada bulan Agustus 2015 di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder yang berhubungan dengan kecerdasan spiritual dan etos kerja penulis dapatkan dari beberapa buku dan jurnal, di antaranya: *Spiritual Management* (2009), *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (2014). Menurut Nasution, data sekunder merupakan keterangan atau

---

<sup>9</sup>Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2011) hal.143

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:Bina Askara,1989) hal.10

fakta-fakta yang diperoleh penulis dari literatur, arsip-arsip, buku-buku, jurnal, tugas akhir atau skripsi, internet, majalah dan sumber lain yang ada relevansinya dengan penelitian ini.<sup>11</sup>

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dilakukan wawancara mendalam (*in-depth interview*) untuk mendukung hasil observasi penulis, dalam bentuk tanya jawab antara penulis dengan sumber informan di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini sumber informan yaitu Tri Cahya Nita (bagian kerohanian), Andrean Aritiaro (*Back Office Asistant*), Rika Anggraini (*Customer Service Head*) yang dapat memberi informasi yang berkenaan dengan Peran Kecerdasan Spiritual (*SQ*) terhadap Etos Kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

### **2. Observasi**

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku nonverbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Observasi dilakukan ketika penulis melaksanakan praktikum magang keuangan di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang pada bulan Agustus 2015. Kunci keberhasilan observasi sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan pengamat sendiri, sebab pengamat melihat,

---

<sup>11</sup>Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Askara,2008) hal.113

mendengar, mencium, atau mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian ia menyimpulkan dari apa yang diamati itu.<sup>12</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Beberapa dokumentasi yang diambil dari BNI Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi serta budaya kerja di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dokumen itu dapat berbentuk teks tertulis, *artefacts*, gambar maupun foto.<sup>13</sup>

#### H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif analisis data yang terbaik dilakukan sejak awal penelitian (*ongoing*). Fossey, dkk mengemukakan batasan tentang analisis data dalam penelitian kualitatif sebagai berikut: *Qualitative analysis is a process of reviewing, synthesizing and interpreting data to describe and explain the phenomena or social worlds being studied*. Ia menegaskan bahwa analisis data kualitatif merupakan proses mereview dan memeriksa data, menyintesis dan menginterpretasikan data yang terkumpul sehingga dapat menggambarkan dan menerangkan fenomena atau situasi sosial yang diteliti.<sup>14</sup> Sehingga ditarik kesimpulan mengenai peran kecerdasan spiritual (*SQ*) terhadap etos kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hlm. 384

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm. 391

<sup>14</sup>*Loc.cit*, hlm. 400

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kecerdasan Spiritual

##### 1. Definisi Kecerdasan Spiritual

Pengertian kecerdasan spiritual berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati, dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar berdasarkan keyakinan akan adanya Tuhan Yang Maha Esa.<sup>1</sup>

Zohar dan Marshall di dalam buku Sanerya Hendrawan mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasnya, juga memungkinkan bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat dari kerendahan. Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan orang lain.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>[www.kamusbahasaindonesia.org](http://www.kamusbahasaindonesia.org)

<sup>2</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, (Jakarta: PT Mizan Pustaka, 2009), hlm. 247

Orang yang masuk dalam kategori memiliki kecerdasan spiritual biasanya memiliki dedikasi kerja yang lebih tulus dan jauh dari kepentingan pribadi (*egoisme*), apabila bertindak *dzalim* kepada orang lain. Motivasi-motivasi yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu juga sangat khas, yakni pengetahuan dan kebenaran.<sup>3</sup>

Menurut Ngermanto di dalam Jurnal Lufiana Harnany Utami, menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah dimensi non material yang digunakan untuk berhubungan dengan Tuhan yang tidak dibatasi oleh faktor keturunan, lingkungan, atau materi lainnya.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberi makna, nilai, dan tujuan dalam hidup serta meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga selalu bersemangat karena bekerja tidak lain adalah suatu ibadah yang semata-mata hanya untuk pengabdian diri kepada sang pencipta.

## **2. Definisi Kecerdasan Spiritual dalam Islam**

Spiritual dalam pandangan Islam memiliki makna yang sama dengan ruh. Ruh merupakan hal yang tidak dapat diketahui keberadaanya (*gaib*). Ruh selalu berhubungan dengan Ketuhanan, ia mampu mengenal dirinya sendiri dan penciptanya, ia juga mampu melihat hal yang masuk akal. Ruh yang baik adalah ruh yang tidak melupakan penciptanya dan selalu merindukan realitas

---

<sup>3</sup> Suharsono, *Melejitkan IQ, IE, IS*, (Jakarta: Inisiasi Press,2005), hlm. 27

<sup>4</sup>Lufiana Harnany Utami “*Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di SD Islam Tompokersan Lumajang*”. *Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi* Juni 2015, Vol. 2, No. 1, hal, 64

yang lebih tinggi. Ini dapat terlihat dari perbuatan individu apakah ia ingkar dan suka maksiat atau suka dan selalu berbuat kebaikan.<sup>5</sup>

Mujib dan Mudakkir memberi pengertian tentang kecerdasan spiritual Islam sebagai kecerdasan yang berhubungan dengan kemampuan memenuhi kebutuhan manusia, berupa ibadah agar ia dapat kembali kepada penciptanya dalam keadaan suci. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan *qalbu* yang berhubungan dengan kualitas batin seseorang, ia menjangkau nilai luhur yang belum terjangkau oleh akal.<sup>6</sup> Kecerdasan spiritual yang didasari oleh insan untuk menuju pada kehakikian (*asma'ul husna*) merupakan tonggak atau fondasi keberhasilan dalam menjalankan kehidupan untuk misi mulia dari Allah SWT.<sup>7</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual dalam Islam adalah kemampuan seseorang untuk yakin dan berpegang teguh terhadap nilai spiritual Islam. Selalu berperilaku, bertindak, bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam hidupnya, sehingga mampu menempatkan dirinya dalam kebermaknaan diri yaitu ibadah.

---

<sup>5</sup> Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-Nuansa Psikolog Islam*. (Jakarta: Rajawali Press, 2001), hlm. 329-330

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun ESQ Power*. (Jakarta: Penerbit Arga, 2001), hlm, 96-103



### 3. Indikator Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:<sup>8</sup>

- a. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
- b. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanafaatnya penderitaan (*suffering*).
- d. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- e. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
- f. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
- g. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: “Mengapa” (“*why*”) atau “Bagaimana Jika” (“*what if*”) dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
- h. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai “*field independent*” (“bidang mandiri”), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Menurut Paslak keutuhan spiritual dapat diperoleh melalui cara-cara antara lain:<sup>9</sup>

- a. Integritas diri
- b. Penghormatan (komitmen) pada kehidupan
- c. Penyebaran kasih sayang dan cinta

---

<sup>8</sup> Danah Zohar dan I.N. Marshall, *Spiritual Intelligence*, (Bloomsbury Publishing,2001), hlm.14

<sup>9</sup> Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management*, (Jakarta: PT Mizan Pustaka,2009), hlm. 248

Untuk mengembangkan kecerdasan spiritual secara Islam dengan langkah-langkah berikut:<sup>10</sup>

1. Mengembangkan kapasitas kecerdasan secara umum yaitu *IQ* dan *EQ*.
2. Memperbanyak ibadah-ibadah sunnah. Seperti ibadah shalat malam, membaca al-Qur'an.
3. Penyucian diri perlu dilakukan agar cahaya dapat menembus kecerdasan dan mata batin. Caranya adalah menjauhkan diri secara ucapan, perbuatan, sikap maupun hati dan perbuatan-perbuatan dosa, hal-hal negatif dan kejelekan.
4. Selalu mendidik hati dari dalam agar berkomitmen kuat dengan ketulusan nurani, dan semangat intelektual untuk mencari kebenaran dan dedikasi kemanusiaan secara universal.

## B. Etos Kerja

K. Bertens menyatakan secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Dari kata yang sama muncul pula istilah “*ethikos*” yang dipahami sebagai sebagai “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”. Etos dalam bahasa Inggris dimaknai sebagai “*starting point, to appear, disposition*” hingga disimpulkan sebagai *character*. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak).<sup>11</sup>

Anoraga menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan

---

<sup>10</sup> Suharsono, *Melejitkan IQ, IE, dan IS*, (Depok: Inisiasi Press, 2005), hlm. 161-164

<sup>11</sup>Doni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta,2014), hlm. 282

pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya rendah.<sup>12</sup>

Sinamo menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.<sup>13</sup>

Sinamo juga memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber diawal abad ke-20 dari penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun terakhir ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja.<sup>14</sup>

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi

---

<sup>12</sup>Ferry Novliadi “Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja”.USU e-Repository © 2009, hlm, 5

<sup>13</sup> Sinamo, J.H. *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2005), hlm. 26

<sup>14</sup>Doni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta,2014), hlm. 283

peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

### C. Elemen Etos Kerja

Setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagiannya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif. Berdasarkan teori sukses yang beredar di masyarakat saat ini, Sinamo menyederhanakan menjadi empat pilar teori utama, yaitu:<sup>15</sup>

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan superior.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Kemudian dirumuskan menjadi delapan elemen etos kerja sebagai berikut:

#### 1. Kerja Adalah Rahmat.

Rahmat adalah kebaikan yang diterima tanpa kualifikasi, tanpa syarat. Sinonimnya: anugerah, berkat, kasih karunia, yaitu kebaikan yang diterima karena kasih sayang dari yang memberi.<sup>16</sup>

Lima alasan pendukung bahwa kerja adalah rahmat yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Upah yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan untuk pegawai.

---

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm. 286

<sup>16</sup> Kusni Ingsih “*Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja*”. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2011 (Semantik 2011) ISBN 979-26-0255-0

- b. Selain mendapatkan upah, pegawai juga akan menerima berbagai kompensasi lainnya misalnya tunjangan.
- c. Bakat yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- d. Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- e. Dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja dan komunitas.

## 2. Kerja Adalah Amanah.

Dari amanah ini lahirlah tanggung jawab, sehingga kepercayaan adalah menjadi modal sosial tertinggi. Cara menumbuhkannya dengan *Moment Of Truth*, pencerahan batin ketingkat lebih tinggi.<sup>17</sup>

Kesadaran amanah ini telah melahirkan *spirit* moral berupa tanggung jawab kerja yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk:

- a. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sebenarnya.
- b. Menggunakan bahan, informasi, metode, dan prosedur yang benar.
- c. Mencapai tujuan kerja itu sendiri sesuai visi yang ditetapkan.
- d. Bekerja sesuai dengan *job description* dan mencapai target kerja yang ditetapkan.
- e. Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi.
- f. Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- g. Tidak menggunakan kepentingan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
- h. Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

---

<sup>17</sup>*Ibid.*

### 3. Kerja Adalah Panggilan.

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga mampu bekerja dengan penuh integritas. Lewat pekerjaan atau profesi tersebut menjawab panggilan dari sang Pemanggil Agung dan panggilan itu sebagai darma atau tugas suci.<sup>18</sup>

### 4. Kerja Adalah Aktualisasi.

Pekerjaan adalah sarana untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga akan bekerja keras dengan penuh semangat karena hal itu bentuk dari aktualisasi diri.<sup>19</sup>

Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia bisa bekerja keras dan tuntas adalah:

- a. Tidak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras. Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang didambakan sehingga hasil yang diperoleh lebih bermakna.
- b. Tidak berkecil hati ketika menemui kendala dan hambatan, karena itu semua merupakan ujian untuk menjadi lebih baik.
- c. Manusia tidak akan memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat.
- d. Tidak menyesali kegagalan dan terus bergerak untuk menjadi lebih sukses.

### 5. Kerja Adalah Ibadah.

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini

---

<sup>18</sup>Doni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta,2014), hlm.288

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm. 289

akan membuat seseorang bekerja secara ikhlas. Kualitas kerja yang selalu terkait dengan iman, akan terjamin mutunya sebagai saleh.<sup>20</sup>

## 6. Kerja Adalah Seni.

Kesadaran ini akan membuat seseorang bekerja dengan perasaan senang, seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikaawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan *sains* paling bergengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.<sup>21</sup>

## 7. Kerja Adalah Kehormatan.

Apa pun pekerjaan itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada manusia.<sup>22</sup>

- a. Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- b. Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi kerjanya di organisasi.
- c. Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.
- d. Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi diri sendiri secara ekonomis.

---

<sup>20</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 318.

<sup>21</sup> Acep Mulyadi "Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi". *TURATS*, Vol. 4, No. 1, Juni 2008, hlm.14

<sup>22</sup>*Ibid.*

- e. Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.
- f. Secara personal, jika pengertian moral diatas dapat dipenuhi maka kehormatan juga bermakna kepercayaan yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
- g. Secara profesional, kehormatan berarti kinerja superior.

### 8. Kerja Adalah Pelayanan.

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.<sup>23</sup>

### D. Ayat Tentang Bekerja Keras (Etos Kerja) Dalam Islam

سَنَ كَمَا وَاحْسِنَ الدُّنْيَا مِن نَّصِيْبِكَ تَنَسَّ وَلَا الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُءِ اٰتٰنَكَ فِيمَا وَاَتٰتٰعَ  
 ۞ الْمُفْسِدِيْنَ تُحِبُّ لَا اِلٰهَ اِنَّ الْاَرْضَ فِى الْفَسَادِ تَتَّبِعْ وَلَا اِلَيْكَ اِلَّا اَحَدٌ

*Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(Q.S AL-QASHAS :77)*

اَقِيْلَ وَاِذَا كُنَّمِ اللّٰهُ يَفْسَحْ فَاَفْسَحُوْا الْمَجْلِسِ فِي تَفْسَحُوْا كُمْ قِيْلَ اِذَاءِ اٰمَنُوْا الَّذِيْنَ يَتَّيْبٰ  
 يَبِيْرَ تَعْمَلُوْنَ بِمَا وَاَللّٰهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمَ اَوْ تَوَاوَالَّذِيْنَ مِنْكُمْ ءَاٰمَنُوْا الَّذِيْنَ اللّٰهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوْا اَنْشُرُوْ  
 ۞

*“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: Berlapang-lapanglah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan*

<sup>23</sup> Febe Chen, *Memaksimalkan Potensi Diri*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 8



beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S AL-MUJADALAH :11)

لَكُمْ الْبَيْعَ وَذُرُوا اللَّهَ ذِكْرًا إِلَى فَاسَعُوا الْجُمُعَةَ يَوْمَ مِنَ الصَّلَاةِ تُودِي إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا  
 اللَّهُ فَضْلٍ مِنْ وَأَبْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةَ قُضِيَتْ فَإِذَا ۞ تَعْلَمُونَ كُنْتُمْ إِنْ لَكُمْ خَيْرٌ ذ  
 مَا قَلَّ قَائِمًا وَتَرَكَوكَ إِلَيْهَا أَنْفُسُوهَا أَوْ تَجْرَةً رَأَوْا وَإِذَا ۞ تَفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَأَذْكُرُوا  
 ۞ الرِّزْقِينَ خَيْرًا وَاللَّهُ التَّجْرَةَ وَمِنَ اللَّهُ خَيْرًا اللَّهُ عِنْدَ

9. Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli

10. Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

11. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah sebaik-baik pemberi rezki. (Q.S AL-JUMUAH :9-11)

## **E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Faktor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:<sup>24</sup>

### **1. Agama**

Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan. Pokok persoalan yang dibahas dalam agama adalah eksistensi Tuhan, manusia, dan hubungan antar manusia.<sup>25</sup>

### **2. Pendidikan**

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>26</sup>

### **3. Motivasi**

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu

---

<sup>24</sup> Doni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 285

<sup>25</sup> Amsar Bakhtiar, *Filsafat Agama*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 2

<sup>26</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 54

pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya. Kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja untuk mencapai tujuan.<sup>27</sup>

#### **4. Usia**

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi, dan *turnover*-nya tinggi sedangkan karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawab besar, serta absensi dan *turnover*-nya rendah.<sup>28</sup>

#### **5. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan

---

<sup>27</sup> Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta:Kencana,2013), hlm. 132

<sup>28</sup> *Loc.cit.*

loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.<sup>29</sup>

Faktor-faktor eksternal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

### **1. Budaya**

Rosmiani dalam Raden Syah Subanjari, menemukan bahwa etos kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja yang terbentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja rendah.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Sinamo, J.H. *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2005), hlm. 36

<sup>30</sup>Raden Syah Subanjari “Hubungan Spiritualitas dengan Etos Kerja Islam”. Universitas Pendidikan Indonesia, repository. Upi. Edu, 2012, hlm, 36

## 2. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.<sup>31</sup>

## 3. Kondisi Lingkungan (*Geografis*)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi *geografis*. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut, sehingga akan banyak perusahaan bertumbuh dan sebagian besar masyarakat akan memperoleh pekerjaan.<sup>32</sup>

## 4. Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian. Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi, akan meningkatkan pula standar hidup suatu bangsa.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup>*Ibid*, hlm. 37

<sup>32</sup> Sunardi dan Anita Prismastiwi. *Bisnis Pengantar*. (Jakarta: PT Buku Seru, 2012), hlm, 4

<sup>33</sup> Buchari Alma. *Pengantar Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm, 48

## 5. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan. Dengan demikian akan meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya.<sup>34</sup>

## 6. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat dinegara berkembang melakukan “*benchmarking*” terhadap bangsa lain yang sudah maju dan berkembang pesat. Sebagai dampak dari perkembangan teknologi.<sup>35</sup>

## F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terhadap peran kecerdasan spiritual (*SQ*) terhadap etos kerja SDM sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian terhadap judul tersebut. Akan tetapi, penelitian yang mendekati permasalahan yang akan diteliti dalam tugas akhir ini telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Fatma Laili Khoirun Nisa “Peran Kecerdasan Spiritual dalam Pencapaian Kebermaknaan Hidup”. Jurnal tersebut menjelaskan tentang, *spiritual quetion* kontribusi terhadap pencapaian kebermaknaan yang hidup, di mana peran dia mampu menjadi media, kontrol dan pedoman bagi individu

---

<sup>34</sup>Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm, 4

<sup>35</sup>*Loc.cit*, hlm, 32

dalam dinamika kehidupan, sehingga individu yang dalam kondisi apapun tetap menjaga kualitas manusia. Keberadaan sebagai intelektual, emosional dan spiritual sehingga ia mampu mencapai makna hidup.<sup>36</sup>

Lufiana Harnany Utami “Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di SD Islam Tompokersan Lumajang”. Jurnal tersebut menjelaskan tentang pengembangan kecerdasan spiritual dilakukan melalui program yang terstruktur yaitu dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari dan program tidak terstruktur dengan berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Adapun metode dilakukan melalui pemberian tugas, pengasuhan, pengetahuan, kegiatan kreatif, persaudaraan dan kepemimpinan.<sup>37</sup>

Rustam Hanafi “*Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence And Auditor’s Performance*” Jurnal tersebut menunjukkan bahwa bukti-bukti empiris mendukung semua hipotesis yang diajukan. Dengan menggunakan analisis *path*, penelitian ini menunjukkan hubungan dari ketiga variabel (kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, dan kinerja). Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator.<sup>38</sup>

Aricha Octarina “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”. Jurnal tersebut memberikan implikasi bahwa faktor

---

<sup>36</sup> Fatma Laili Khoirun Nisa “Peran Kecerdasan Spiritual dalam Pencapaian Kebermaknaan Hidup”. *Konseling Religi*, journal Volume 3, Nomor 1, Januari - Juni 2012

<sup>37</sup> Lufiana Harnany Utami “Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di SD Islam Tompokersan Lumajang”. *Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi* Juni 2015, Vol. 2, No. 1, Hal: 63 - 78

<sup>38</sup> Rustam Hanafi “*Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence And Auditor’s Performance*”. *JAAI VOLUME 14 NO. 1, JUNI 2010*: 29–40

etos kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan organisasi.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>Aricha Octarina “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”. *Manajemen S-1*, Vol. 1 no. 1, 2013



## BAB III

### GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Berdirinya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan tiga pilarnya yaitu adil, transparan dan *maslahat* mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.<sup>1</sup>

Cabang-cabang BNI Syariah selain kelima cabang tersebut adalah:

1. Pada Mei 2001, BNI menambah jumlah cabang syariah dengan membuka tiga cabang yang berlokasi di Jakarta (Jakarta Selatan dan Jakarta Timur) dan Bandung.
2. Pada September 2001, dua cabang syariah dibuka di Padang dan Makasar. Maka BNI memiliki 10 cabang yang tersebar di empat pulau besar di Indonesia.

---

<sup>1</sup>[www.bnisyariah.co.id/profile-perusahaan](http://www.bnisyariah.co.id/profile-perusahaan)

3. Pada Agustus 2002, BNI Syariah membuka cabang kesebelas dan kedua belas yaitu terletak di Medan dan Palembang.<sup>2</sup>

Indonesia melihat adanya peluang bisnis syariah yang besar dengan melihat adanya *segmen-segmen* pasar tertentu yang bisa digarap selain itu, mayoritas penduduk Palembang adalah muslim yang sebagian berpendapat bahwa bunga bank hukumnya haram. BNI Syariah ini diharapkan mampu menghadapi tantangan perbankan saat ini serta menjadi alternatif terbaik bagi umat muslim khususnya di kota Palembang.

Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 *outlet* yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin*

---

<sup>2</sup> Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

*off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Di samping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 *Payment Point*.<sup>3</sup>

## **B. Visi atau Misi dan Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang**

### **1. Visi dan Misi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang**

- a. Adapun visi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang adalah menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.
- b. Adapun misi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang adalah sebagai berikut:
  1. Memberikan kontribusi positif dan peduli akan kelestarian lingkungan.
  2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
  3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
  4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
  5. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

---

<sup>3</sup>*Ibid.*

## 2. Struktur Organisasi

### a. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

1. Memimpin kegiatan bank secara menyeluruh sesuai dengan garis kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh dewan komisaris dan rapat umum pemegang saham.
2. Memberikan persetujuan pembiayaan sesuai dengan wewenang.
3. Menandatangani surat-surat untuk keperluan *intern* maupun *ekstern*.
4. Bertanggung jawab atas pencapaian target pendanaan, pembiayaan dan jasa.
5. Bertanggung jawab pada bisnis dan operasional kantor (kinerja perusahaan).

### b. *Operational Manager*

1. Sebagai asisten utama pimpinan.
2. Menandatangani nota atau surat, warkat atau dokumen lainnya bersama-sama pimpinan dalam kegiatan operasional bank.
3. Mengkoordinasi seluruh bank (operasi, pembiayaan, administrasi, dan umum).
4. Meneliti laporan periodik (mingguan, bulanan, tahunan).
5. Bertanggung jawab pada operasional kantor secara keseluruhan

c. *General Affair Head*

Bertanggung jawab pada kondisi kantor, pegawai, logistik, keuangan, dan umum lainnya.

d. *Operational Head*

Bertanggung jawab pada kualitas layanan nasabah dan standar layanan.

e. *Customer Processing Head*

Bertanggung jawab melakukan verifikasi data nasabah dan transaksi pembiayaan.

f. *Recovery dan Remedial Assistant*

Bertanggung jawab pada penagihan NPF.

g. *Consumer sales head*

Bertanggung jawab pada ekspansi bisnis produk pembiayaan konsumtif.

h. *SME Financing Head*

Bertanggung jawab pada ekspansi bisnis produk pembiayaan produktif

i. *SBM KCPS Linggau*

Bertanggung jawab pada operasional capem dan ekspansi bisnis, baik dana pihak ketiga maupun pembiayaan.

j. *SBM KCPS Demang*

Bertanggung jawab pada operasional cabang pembantu dan ekspansi bisnis, baik dana pihak ketiga maupun pembiayaan.

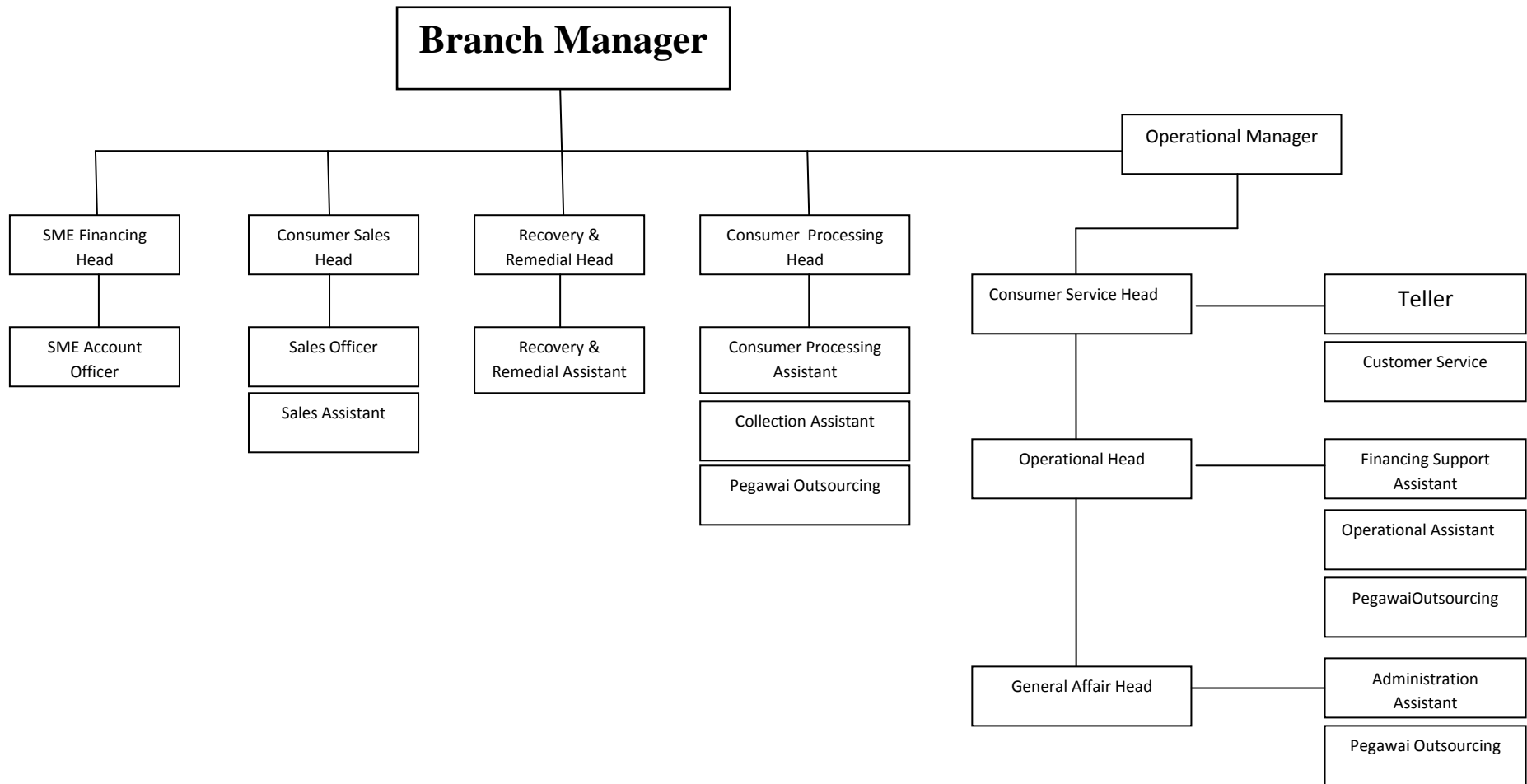
k. *Teller Service*

1. Menerima kas awal hari
2. Melakukan fungsi pelayanan transaksi loket tunai dan non tunai
3. Melakukan penyetoran uang ke kas besar
4. Melakukan pencetakan laporan akhir hari
5. Melakukan penyesuaian antara fisik uang, bukti dasar transaksi, dan hasil entry transaksi
6. Menyerahkan kas akhir hari beserta bukti transaksi dan laporan uang ke kas besar
7. Melakukan penyortiran uang
8. Melayani angsuran pembiayaan pemilik rumah dan non pembiayaan pemilik rumah
9. Melayani transaksi giro syariah
10. Melayani transaksi Tabungan syariah
11. Melayani transaksi Deposito syariah
12. Bertanggung jawab atas pencetakan laporan transaksi harian

l. *Customer service (CS)*

1. Melakukan fungsi pelayanan sebagai petugas *customer service*
2. Melakukan fungsi *maintenance* data nasabah
3. Melakukan fungsi pemasteran data
4. Melakukan fungsi *maintenance* pemindah bukuan.

**2. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang**



### **C. Lokasi Penelitian**

Adapun Lokasi Penelitian ini dilakukan di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman KM 3,5 Kelurahan 20 Ilir Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang Sumatera Selatan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Peran Kecerdasan Spiritual (*SQ*) SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberi makna, nilai, tujuan dalam hidup serta meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga selalu bersemangat karena bekerja tidak lain adalah suatu ibadah. Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh SDM akan dapat mengubah pandangan atau keyakinan dalam bekerja. Hal ini akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan bahwa bekerja itu ibadah. Etos kerja setiap individu pegawai BNI Syariah Kantor Cabang Palembang tidaklah sama, oleh karena itu perlunya pengembangan kecerdasan spiritual agar SDM yang ada dapat memiliki etos kerja yang tinggi guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga terwujudnya visi dan misi perusahaan.

Zohar dan Marshall memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:<sup>1</sup>

- a. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
- b. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.

---

<sup>1</sup> Danah Zohar dan I.N. Marshall, *Spiritual Intelligence*, (Bloomsbury Publishing, 2001), hlm. 14

- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
- d. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.
- e. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
- f. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
- g. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: “Mengapa” (“*why*”) atau “Bagaimana Jika “ (“*what if*”) dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
- h. Menjadi apa yang disebut para psikolog sebagai “*field independent*” (bidang mandiri), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Dari hasil wawancara penulis dengan Andrean Aritiaro sebagai *Back Office Asistant* di BNI Syariah KC Palembang pada tanggal 3 September 2016 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang pada umumnya adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari:<sup>2</sup>

1. Bersikap fleksibel, seperti aktif ketika di kantor karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang cepat tanggap terhadap sesuatu hal yang menjadi pekerjaannya.
2. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi, karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang mengerjakan rutinitas ibadah terutama sholat 5 waktu secara tepat waktu dan berjamaah.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*), setiap karyawan BNI Kantor Cabang Palembang menilai sebuah kendala sebagai persyaratan untuk maju.
4. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*), setelah melaksanakan *breafing* setiap karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang langsung melaksanakan kewajibannya di tempat kerja masing-masing.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai, setiap karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki komitmen yang

---

<sup>2</sup>Andrean Aritiaro, *Back Office Asistant, Wawancara Pribadi*, 03 September 2016

tinggi dan bekerja tidak semata-mata mencari keuntungan duniawi saja, melainkan sebagai bentuk ibadah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Tri Cahya Nita sebagai bagian kerohanian di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang pada tanggal 19 Agustus 2016 menyatakan bahwa kecerdasan spiritual SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang terutama dalam menjalankan kewajiban rutinitas ibadah dalam hal ini sholat 5 waktu ketika berada di kantor sebagai karyawan lembaga syariah dilaksanakan secara tepat waktu dan berjamaah di Musholla, meskipun tidak semua berjamaah terutama pada bagian *frontliner* yang memang harus bergantian melaksanakan sholat dikarenakan transaksi yang dilakukan pada bagian tersebut harus tetap berjalan, hal ini memang sejalan sesuai aturan dari pimpinan pusat BNI Syariah, namun sudah adanya wacana ke depan bahwa adanya pembatasan layanan ketika waktu sholat telah tiba.<sup>3</sup>

Berdasarkan pengamatan penulis ketika melaksanakan Praktikum Magang di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang pada Agustus 2015, penulis mengamati meskipun tidak semua karyawan berlatar belakang pendidikan Islami, namun kecerdasan spiritual SDM BNI Syariah Kantor Cabang pada umumnya baik. Adapun hal ini bisa dilihat dari keseharian jajaran pimpinan dan pegawai dalam melaksanakan aktivitas di kantor seperti:

1. Adanya *breafing* yang dipimpin oleh masing-masing divisi yang berbeda setiap harinya serta do'a sebelum menjalan aktivitas pekerjaan.

---

<sup>3</sup> Tri Cahya Nita, Bagian Kerohanian, *Wawancara Pribadi*, 19 Agustus 2016

2. Setelah melaksanakan *breafing* seluruh karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang langsung menuju tempat kerja masing-masing.
3. Ketika waktu sholat adanya adzan yang dilakukan oleh karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dan melakukan sholat berjamaah.
4. Sholat *dhuha* dan pengajian di pagi hari.
5. Disiplin waktu hal ini menunjukkan bahwa SDM BNI Syariah Kantor Cabang Palembang menghargai waktu dan ini merupakan ciri-ciri SDM yang memiliki etos kerja yang baik.
6. Adanya bentuk perhatian seperti pengarahan yang baik oleh pimpinan dalam hal ini *Operational Manager* yang selalu melakukan komunikasi dengan pegawai di pagi hari sebelum menjalankan tugas dan di waktu sore hari.
7. Konsisten dalam berpegang teguh terhadap nilai-nilai Islam, hal ini terlihat dari adanya kalimat penolakan gratifikasi disetiap tempat kerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dan juga adanya batasan bagi Mahasiswa/i yang magang untuk diberikan tugas atau melihat dokumen untuk menjaga kerahasiaan data di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.
8. Ramah terhadap rekan kerja dikantor maupun ketika adanya Mahasiswa/i yang magang di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, hal ini menunjukkan adanya kekeluargaan yang baik di dalam perusahaan.
9. Memiliki semangat kerja yang tinggi baik dalam melaksanakan tugas sebagai seorang karyawan maupun dalam hal melaksanakan ibadah. Hal ini terlihat dari sikap antusias karyawan dalam mengikuti pengajian dan pelatihan *tahsin Al-Qur'an* pada hari kamis pagi.
10. Berpakaian yang sopan bagi karyawan perempuan dan adanya batasan dengan lawan jenis meskipun dalam satu kantor.

Hal ini juga dikemukakan oleh Tri Cahya Nita bagian kerohanian BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, menyatakan bahwa karyawan menjaga sopan santun baik di dalam maupun di luar kantor harus tetap membawa ciri sebagai seorang muslim dan tetap adanya batasan dengan lawan jenis ketika berada di kantor.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Tri Cahya Nita, Bagian Kerohanian, *Wawancara Pribadi*, 19 Agustus 2016

## **B. Etos Kerja SDM di BNI Syariah KC Palembang**

Dalam menjalankan sebuah Perbankan Syariah tentu diperlukannya SDM yang memiliki etos kerja yang baik dan etos kerja Islami terlepas dari latar belakang pendidikan SDM yang dimiliki oleh suatu Bank Syariah. Terlebih dunia perbankan adalah tempat kepercayaan masyarakat dalam melakukan berbagai macam bentuk transaksi keuangan.

Setiap manusia memiliki *spirit* (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif.

Menurut Sinamo ada delapan elemen etos kerja, adalah sebagai berikut:

### **1. Kerja Adalah Rahmat.**

Rahmat adalah kebaikan yang diterima tanpa kualifikasi, tanpa syarat. Sinonimnya: anugerah, berkat, kasih karunia, yaitu kebaikan yang diterima karena kasih sayang dari yang memberi.<sup>5</sup>

Lima alasan pendukung bahwa kerja adalah rahmat yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Upah yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan tuk pegawai.
- b. Selain mendapatkan upah, pegawai juga akan menerima berbagai kompensasi lainnya misalnya tunjangan.

---

<sup>5</sup> Kusni Ingsih “Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja”. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2011 (Semantik 2011) ISBN 979-26-0255-0

- c. Bakat yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- d. Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- e. Dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja dan komunitas.

## 2. Kerja Adalah Amanah.

Dari amanah ini lahirlah tanggung jawab, sehingga kepercayaan adalah menjadi modal sosial tertinggi. Cara menumbuhkannya dengan *Moment Of Truth*, pencerahan batin ke tingkat lebih tinggi.<sup>6</sup>

Kesadaran amanah ini telah melahirkan *spirit* moral berupa tanggung jawab kerja yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk:<sup>7</sup>

- a. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sebenar-benarnya.
- b. Menggunakan bahan, informasi, metode, dan prosedur yang benar.
- c. Mencapai tujuan kerja itu sendiri sesuai visi yang ditetapkan.
- d. Bekerja sesuai dengan *job description* dan mencapai target kerja yang ditetapkan.
- e. Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi.
- f. Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- g. Tidak menggunakan kepentingan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
- h. Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

---

<sup>6</sup>*Ibid.*

<sup>7</sup>Doni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.287

### **3. Kerja Adalah Panggilan.**

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga seseorang mampu bekerja dengan penuh integritas. Lewat pekerjaan atau profesi tersebut orang menjawab panggilan dari sang Pemanggil Agung dan panggilan itu sebagai darma atau tugas suci.<sup>8</sup>

### **4. Kerja Adalah Aktualisasi.**

Pekerjaan adalah sarana bagi seseorang untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga seseorang akan bekerja keras dengan penuh semangat karena hal itu bentuk dari aktualisasi diri.<sup>9</sup>

Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia bisa bekerja keras dan tuntas adalah:

- a. Tidak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras. Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang didambakan sehingga hasil yang diperoleh lebih bermakna.
- b. Tidak berkecil hati ketika menemui kendala dan hambatan, karena itu semua merupakan ujian untuk menjadi lebih baik.
- c. Manusia tidak akan memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat.
- d. Tidak menyesali kegagalan dan terus bergerak untuk menjadi lebih sukses.

### **5. Kerja Adalah Ibadah.**

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada

---

<sup>8</sup>Doni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta,2014), hlm.288

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 289

tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini akan membuat seseorang bekerja secara ikhlas. Kualitas kerja yang selalu terkait dengan iman, akan terjamin mutunya sebagai saleh.<sup>10</sup>

#### **6. Kerja Adalah Seni.**

Kesadaran ini akan membuat seseorang bekerja dengan perasaan senang, seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikiawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan *sains* paling bergengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.<sup>11</sup>

#### **7. Kerja Adalah Kehormatan.**

Apa pun pekerjaan seseorang, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang.<sup>12</sup>

- a. Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- b. Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi kerjanya di organisasi.
- c. Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.

---

<sup>10</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 318.

<sup>11</sup> Acep Mulyadi “*Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*”. *TURATS*, Vol. 4, No. 1, Juni 2008, hlm.14

<sup>12</sup>*Ibid.*



- d. Secara finansial, pekerjaan memungkinkan manusia menjadi diri sendiri secara ekonomis.
- e. Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.
- f. Secara personal, jika pengertian moral di atas dapat dipenuhi maka kehormatan juga bermakna kepercayaan yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
- g. Secara profesional, kehormatan berarti kinerja superior.

### **8. Kerja Adalah Pelayanan.**

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.<sup>13</sup>

Dalam menjalankan kewajibannya, insan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki tata nilai yang menjadi panduan dalam setiap perilakunya. Tata nilai ini dirumuskan dalam budaya kerja BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yaitu Amanah dan Jamaah.<sup>14</sup>

Nilai Amanah ini tercermin dalam perilaku utama insan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang:

- a. Jujur dan menepati janji.
- b. Bertanggung jawab.
- c. Bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik.
- d. Bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah.
- e. Melayani melebihi harapan.

---

<sup>13</sup> Febe Chen, *Memaksimalkan Potensi Diri*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 8

<sup>14</sup> Bank BNI Syariah Kantor Cabang Palembang

Nilai Jamaah ini tercermin dalam perilaku utama insan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang:

- a. Peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif.
- b. Membangun sinergi secara profesional.
- c. Membagi pengetahuan yang bermanfaat.
- d. Memahami keterkaitan proses kerja.
- e. Memperkuat kepemimpinan yang efektif.

Dari hasil wawancara penulis dengan Andrean Aritiaro sebagai *Back Office Asistant* pada tanggal 3 September 2016 menyatakan bahwa setiap karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki prinsip dalam menjalankan aktivitasnya, adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

### **1. Kerja Adalah Rahmat.**

Dalam bekerja setiap karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang harus selalu profesional dan menjalankan kewajiban dengan baik, sehingga mereka tidak hanya mendapatkan upah tetapi juga akan mendapatkan kompensasi jika memiliki kinerja yang baik.

### **2. Kerja Adalah Amanah.**

Setiap karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki kejujuran, tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

---

<sup>15</sup> Andrean Aritiaro, *Back Office Asistant, Wawancara Pribadi*, 03 September 2016

### **3. Kerja Adalah Panggilan.**

Bekerja dengan penuh integritas yang tinggi hal ini sesuai dengan tuntutan kerja yang tinggi dan harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing individu di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

### **4. Kerja Adalah Aktualisasi.**

Setiap karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang sangat ditekankan untuk bekerja keras dengan penuh semangat dan selalu menilai sebuah hambatan sebagai persyaratan untuk maju.

### **5. Kerja Adalah Ibadah.**

Ikhlas beramal saleh untuk sesama, tidak hanya mencari keuntungan duniawi semata.

### **6. Kerja Adalah Pelayanan.**

Sesuai dengan budaya kerja yang ada di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, setiap karyawan harus memberi pelayanan yang baik dan melebihi harapan nasabah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rika Anggraini sebagai *Customer Service Head* pada tanggal 10 Oktober 2016 menyatakan bahwa pelayanan yang unggul menjadi prioritas utama sesuai dengan budaya

kerja BNI Syariah Kantor Cabang Palembang. Konsep tersebut adalah sebagai berikut:<sup>16</sup>

1. *Greeting*, mengucapkan salam seperti yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW.
2. *Relationship*, membangun hubungan (*ukhuwah*) yang baik dengan nasabah sehingga diharapkan nasabah memiliki loyalitas terhadap BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.
3. *Emphaty*, memberikan perhatian kepada nasabah terutama dalam hal *handling complain*. Hal ini menunjukkan adanya prinsip kasih sayang (*mahabbah*).
4. *Attention*, memberikan perhatian kepada nasabah tanpa membeda-bedakan anantara nasabah. Hal ini menunjukkan adanya prinsip persamaan (*musawah*).
5. *Trust*, membangun dan menjaga kepercayaan yang baik dengan yang baik dengan nasabah.
6. Kecepatan dan juga efektivitas dalam pemberian pelayanan, baik dalam penyetoran, penarikan, *service recovery* dan lainnya.

Dari hasil wawancara dengan Tri Cahya Nita bagian kerohanian BNI Syariah Kantor Cabang Palembang mengemukakan bahwa etos kerja para karyawan pada umumnya baik dalam bekerja dan mengerjakan aktivitas dengan penuh semangat dan memiliki etos kerja yang Islami, yang dimiliki karyawan pada umumnya:<sup>17</sup>

1. Bekerja dengan semangat serta memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.
2. Tata krama yang baik, dilihat dari cara berbicara, bergaul dengan rekan kerja dan setiap karyawan memegang amanah dari kantor, simbol atau karakter sebagai karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang harus tetap dibawa di luar sebagai panutan.
3. Memegang amanah, terlebih BNI Syariah Kantor Cabang Palembang sebagai salah satu tempat untuk menyalurkan pembiayaan dilakukan secara selektif agar nasabah tabungan

---

<sup>16</sup> Rika Anggraini, *Customer Service Head*, *Wawancara Pribadi*, 10 Oktober 2016

<sup>17</sup> Tri Cahya Nita, *Bagian Kerohanian*, *Wawancara Pribadi*, 19 Agustus 2016

mendapatkan bagi hasil yang baik dan yang terpenting tidak saling mendzolimi.

4. Memiliki kejujuran dan menjalankan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan pengamatan penulis ketika melaksanakan Praktikum Magang di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang pada Agustus 2015, penulis berpendapat bahwa karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang mempunyai prinsip dalam menjalankan aktivitasnya, sebagai berikut:

1. Memiliki niat yang baik, bahwa bekerja tidak hanya mencari uang tetapi salah satu bentuk perwujudan ibadah, hal ini dinyatakan oleh salah satu karyawan bagian pembiayaan ketika memberi materi di hari pertama magang.
2. Terbuka dan mau bekerja sama, hal ini terlihat dari komunikasi yang dilakukan oleh karyawan perdivisi dan dengan divisi yang lain.
3. Menjaga dan melaksanakan amanah yang diberikan.
4. Adanya klarifikasi dari karyawan sebelum pengambilan keputusan.
5. Memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

### **C. Upaya Bank BNI Syariah Kantor Cabang Dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual (SQ) SDM**

Untuk mendapatkan SDM yang memiliki etos kerja yang tinggi maka salah satu langkah yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengembangkan kecerdasan spiritual SDM. Untuk mengembangkan kecerdasan spiritual secara Islam dengan langkah-langkah berikut:<sup>18</sup>

1. Mengembangkan kapasitas kecerdasan secara umum yaitu *IQ* dan *EQ*.
2. Memperbanyak ibadah-ibadah sunnah. Seperti ibadah sholat malam, dan membaca al-Qur'an.

---

<sup>18</sup>Suharsono, *Melejitkan IQ, IE, IS*, (Depok: Inisiasi Press, 2005), hlm. 161-164

3. Penyucian diri perlu dilakukan agar cahaya dapat menembus kecerdasan dan mata batin. Caranya adalah menjauhkan diri secara ucapan, perbuatan, sikap maupun hati dan perbuatan-perbuatan dosa, hal-hal negatif dan kejelekan.
4. Selalu mendidik hati dari dalam agar berkomitmen kuat dengan ketulusan nurani, dan semangat intelektual untuk mencari kebenaran dan dedikasi kemanusiaan secara *universal*.

Dari hasil wawancara dengan Tri Cahya Nita bagian kerohanian BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dalam meningkatkan kecerdasan spiritual SDM dilakukan melalui beberapa cara sebagai berikut:<sup>19</sup>

1. Melakukan pengkajian al-Qur'an dan *tahsin* al-Qur'an setiap satu minggu sekali yang dilaksanakan pada hari kamis pagi, baik pimpinan maupun seluruh karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang yang pelaksanaannya dipimpin oleh seorang ustadz.
2. Melakukan ibadah-ibadah sunah. Seperti membaca al-Qur'an dan sholat *dhuha*, hal ini dianjurkan dan diberi kebebasan oleh direksi dan pimpinan pusat ketika karyawan sebelum atau sesudah melaksakan tugas-tugasnya.
3. Melaksanakan kegiatan keagamaan. Seperti mengedarkan celengan jum'at yang akan diberikan kepada panti asuhan ataupun pada karyawan yang terkena musibah.

Beberapa upaya di atas dilakukan untuk menambah nilai-nilai keislaman SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dan diharapkan melalui kegiatan ini karyawan bank dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari sesuai dengan tuntunan dan berlandaskan pada nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan Hadist.

---

<sup>19</sup>Tri Cahya Nita, Bagian Kerohanian, *Wawancara Pribadi*, 19 Agustus 2016

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kecerdasan spiritual telah berperan dengan baik terhadap etos kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, hal ini terlihat dari keseharian karyawan terutama dalam menjalankan rutinitas ibadah baik yang bersifat wajib maupun sunah ketika di kantor. Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki etos kerja yang Islami, ketika bekerja karyawan menjalankan nilai-nilai keislaman yang baik, hal ini dapat dilihat dari tata krama, pakaian, disiplin waktu, do'a, dan adanya batasan dengan lawan jenis ketika di kantor.

Sebagian besar karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang memiliki latar belakang pendidikan non syariah, dalam meningkatkan kecerdasan spiritual SDM, manajemen melakukan upaya seperti pengkajian al-Qur'an, *tahsin* al-Qur'an, dan kegiatan keagamaan, untuk mengembangkan kecerdasan spiritual sehingga karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dengan menjalankan nilai-nilai keislaman. Pengembangan kecerdasan spiritual karyawan yang bekerja di lembaga syariah dapat dikatakan penting untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan dari kesimpulan yang penulis uraikan, ada beberapa saran yang dapat menjadi masukan, sebagai berikut:

1. Adanya perekrutan atau pengoptimalan terhadap SDM yang berlatar pendidikan syariah oleh BNI Syariah Kantor Cabang Palembang untuk ke depannya, dengan bekerja sama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah.
2. Adanya pengoptimalan mahasiswa/i institusi syariah yang melaksanakan praktikum magang di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, karena dalam hal ini BNI Syariah Kantor Cabang Palembang mendapatkan promosi SDM yang berlatar pendidikan syariah.
3. Dalam mendapatkan SDM yang beretos kerja tinggi, diharapkan BNI Syariah Kantor Cabang Palembang dapat memberi dan melaksanakan pelatihan-pelatihan yang bersifat keagamaan secara rutin guna meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan.



## Daftar Pustaka

Al Qur'an

Agustian Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun ESQ Power*. Jakarta: Penerbit

Arga, 2001

Alma Buchari. *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2015

Alma Buchari dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung:

Alfabeta, 2014

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,

Jakarta:BinaAskara, 1989

Bakhtiar Amsar, *Filsafat Agama*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Bungin Burhan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2011

Chen Febe, *Memaksimalkan Potensi Diri*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011

Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,

2014

Hendrawan Sanerya, *Spiritual Management*, Jakarta: PT Mizan Pustaka,2009

Ismail, *Perbankan Syariah*, Jakarta: Kencana, 2011

J.H Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2005

Mujib Abdul dan Jusuf Mudzakkir, *Nuansa-Nuansa Psikolog Islam*. Jakarta: Rajawali

Press, 2001

Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Askara, 2008

Priansa Doni Juni, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta,2014

Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013

Suharsono, *Melejitkan IQ, IE, IS*, Jakarta: Inisiasi Press,2005

Sunardi dan Anita Prismastiwi. *Bisnis Pengantar*, Jakarta: PT Buku Seru, 2012

Sutrisno Edy. *Budaya Organisasi*, Jakarta:Kencana, 2013

Yusuf Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta :Kencana, 2014

Zohar Danah dan I.N. Marshall, *Spiritual Intelligence*, Bloomsbury Publishing,2001

### **Jurnal Ilmiah**

Acep Mulyadi “*Islam dan Etos Kerja: Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*”. TURATS, Vol. 4, No. 1, Juni 2008

Fatma Laili Khoirun Nisa “*Peran Kecerdasan Spiritual dalam Pencapaian Kebermaknaan Hidup*”. *Konseling Religi*, journal Volume 3, Nomor 1, Januari - Juni 2012

Ferry Novliadi “*Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja*”. USU e-Repository © 2009

Kusni Ingsih “*Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja*”. Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2011

Lufiana Harnany Utami “*Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di SD Islam Tompokersan Lumajang*”. *Psychathic, Jurnal Ilmiah Psikologi* Juni 2015

Rustam Hanafi “*Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence And Auditor’s Performance*”. *Jaai* Volume 14 No. 1, Juni 2010

Raden Syah Subanjari “*Hubungan Spiritualitas dengan Etos Kerja Islam*”. Universitas Pendidikan Indonesia, repository. Upi. Edu, 2012

### **Internet**

[www.KamusBahasaIndonesia.org](http://www.KamusBahasaIndonesia.org)

[www.bnisyariah.co.id](http://www.bnisyariah.co.id)



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir C.2

No :

Hal : Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji

Kepada Yth,  
Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah disetujuinya judul dan permasalahan Tugas Akhir Mahasiswa:

Nama : Ade Ramadhani

Nim/Jurusan : 13180001/D3 Perbankan Syariah

Judul Tugas Akhir : "Peran Kecerdasan Spiritual (SQ) terhadap Etos Kerja SDM di BNI Syariah KC Palembang"

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqosyah.

Demikianlah pemberitahuan dari kami, kami lampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing Utama

Armansyah Walian, M.Si  
NIP. 198201022009121003

Pembimbing Kedua

An. Mufti Fianidi  
Sepriyati, S.Ag. M.H.I  
NIP. 140601101272/BLU



Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

**Formulir D.2**

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Ade Ramadhani  
Nim/Jurusan : 13180001/D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Peran Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Etos Kerja SDM di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhir sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhir agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Oktober 2016

**Penguji Utama**

**Siti Rochmiatun, SH. M.Hum**  
NIP: 196510011999032001

**Penguji Kedua**

**Syamsiar Zahrani, MA**  
NIP: 197011142014111001

**Mengetahui  
Wakil Dekan I**

**Dr. Maftukhatusolikhah, M.Ag**  
NIP.197509282006042001