



IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM PADA KARYAWAN KSPPS HUDATAMA SEMARANG

Annisa Lufth W Niati, Fuad Mas'ud¹
Email: annisalufth22@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

ABSTRACT

In a business activity the role of leaders and employees is very influential in achieving the company's vision and mission, almost all activities in the company involve the role of employees in it. The factor of human resources is an important factor in the development of the company. This research will discuss implementation of Islamic values in the understanding of employees which has an impact on improving employee performance, especially in Sharia Cooperatives.

The purpose of this study is to describe the response of employees and leaders to the performance of KSPPS Hudatama employees and analyzing the extent to which employees and leaders understand the values of Islam KSPPS Hudatama.

The method used is qualitative method with case study approach. The reason for selecting these method is so that research can be focused and can be done in depth to find out employees' understanding of working in accordance with Islamic values KSPPS Hudatama and impact on employee performance. From the research results showed that improving employee performance is not only proven through numerical productivity growth reports only but also can shape the behavior of its employees in accordance with Islamic values KSPPS Hudatama. The increase in employee performance was also assisted by the employee training held by KSPPS Hudatama.

Keywords: Employee performance, Islamic values KSPPS Hudatama, Qualitative

PENDAHULUAN

Baitul Mat Tamwil atau yang sering disingkat menjadi BMT merupakan lembaga keuangan mikro dan bekerja berdasar prinsip-prinsip syariah yang dalam usahanya memiliki dua kegiatan yaitu baitul tamwil dan baitul maal. Dalam suatu kegiatan usaha peran pemimpin dan karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, hampir seluruh kegiatan di perusahaan melibatkan peran dari karyawan yang ada di dalamnya. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan.

Salah satu BMT yang ada di Kota Semarang yang menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan manajemen adalah KSPPS Hudatama dengan kantor pusat berada di jalan Tumpang Raya No.93 Semarang. Dalam kegiatan operasionalnya KSPPS Hudatama memiliki 6 (enam) cabang, terdiri dari 5 (lima) cabang baitul maal dan 1 (satu) cabang baitul tamwil dengan jumlah karyawan sebanyak 47 karyawan yaitu 44 orang karyawan tetap dan 3 orang karyawan kontrak.

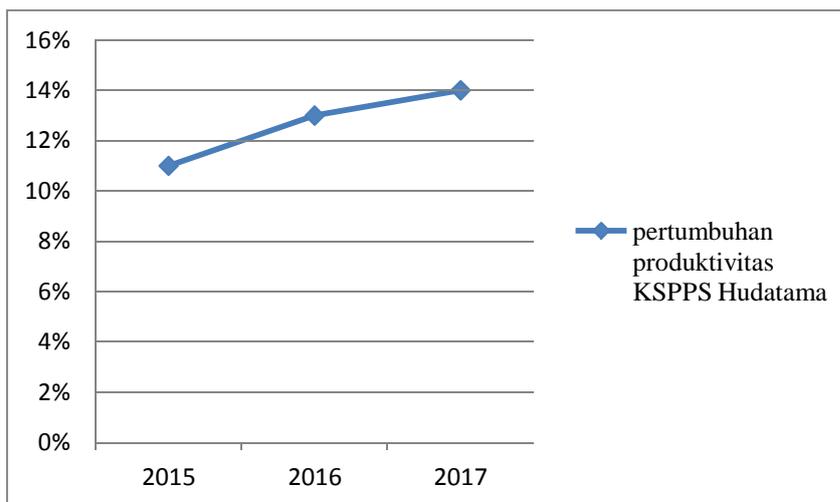
Dengan dibentuknya nilai budaya KSPPS Hudatama yaitu nilai-nilai Islam, pimpinan KSPPS Hudatama mengharuskan kepada seluruh karyawan untuk menjalankan kegiatan operasional dengan berpedoman kepada nilai-nilai Islam yang diharapkan dapat memberikan kepercayaan kepada para anggota dan disamping itu dapat meningkatkan

¹ Corresponding author

kerukunan para karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja para karyawan sehingga kebutuhan akan keterampilan, sikap dan perilaku, serta talenta yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat diwujudkan.

Dari hasil survey dan wawancara yang dilakukan terhadap Kepala bidang Sumber Daya Manusia KSPPS Hudatama, dikatakan bahwa KSPPS Hudatama telah menunjukkan tingkat kompetensi yang meningkat hal ini dapat dibuktikan tingkat pertumbuhan kinerja KSPPS Hudatama setiap tahun selalu mengalami peningkatan yang dapat dilihat dari persentase laba, adapun kinerja KSPPS Hudatama dapat dilihat pada grafik 1 sebagai berikut:

Grafik 1
Pertumbuhan Produktivitas KSPPS Hudatama



Sumber: Data Sekunder, Diolah 2018

Dilihat dari sisi laporan pertumbuhan produktivitas bahwa KSPPS Hudatama mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun dalam hal ini perlu dilihat dari sisi pribadi karyawan sendiri apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Walaupun dalam sisi produktivitas, kinerja KSPPS Hudatama mengalami peningkatan namun menurut Kepala bidang Sumber Daya Manusia KSPPS Hudatama perlu melakukan evaluasi terhadap semua karyawan, apakah semua karyawan yang telah menjalankan nilai-nilai Islam dalam kegiatan operasionalnya guna meningkatkan kinerja dan profesionalisme yang berlandaskan nilai-nilai Islam, karena hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Dari hal tersebut diatas diharapkan dengan melakukan penanaman nilai – nilai Islam kepada karyawan dapat mengubah pola pikir dan kinerja karyawan KSPPS Hudatama sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan antara lain yaitu mutu layanan yang baik, amanah, professional dan resiko minimal yang disesuaikan dengan nilai-nilai Islam di KSPPS Hudatama seperti yang terlihat pada tabel 1 Nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai-Nilai Islam KSPPS Hudatama

No.	Nilai-Nilai Islam	Pengertian
1.	Hidayah (Petunjuk)	Memberikan pelayanan serta pemberian bimbingan, penerapan prinsip-prinsip syariah
2.	Ulfah (Dekat)	Membangun hubungan kedekatan antar saudara, serta mempererat rasa persaudaraan dan keluargaan dalam memberikan pelayanan
3.	Da'wah (Membimbing)	Bentuk Da'wah sebagai salah satu motivasi dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pelayanan
4.	Amanah (Dapat Dipercaya)	Mengelola dan melakukan pekerjaan dengan jujur, transparan, akuntabel
5.	Ta'awun (Saling Menolong)	Meningkatkan kerjasama, melakukan hubungan sinergi dan kemitraan yang saling memberikan keuntungan, Membentuk kerjasama yang tinggi
6.	Aqwa (Sangat Kuat)	Mempunyai kekuatan dalam menggapai cita-cita, berintegritas, mempunyai kreatifitas dan inovasi, dinamis serta memiliki kekuatan dalam berkembang terhadap cara menghadapi tantangan perubahan
7.	Muhtaraf (Profesional)	Menciptakan dan melakukan pekerjaan secara professional serta dirasa dapat mencintai profesi.
8.	Aflah (Sukses)	Bersama dalam meraih kesuksesan, memperoleh kebahagiaan, keberkahan lahir batin, menjadi salah satu kebanggan umat

Sumber: Manajemen Hudatama (2017), diolah

Terdapat beberapa penelitian yang telah mendukung pernyataan bahwa implementasi penerapan nilai-nilai islam kepada karyawan akan memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Azmi (2015) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara sumber daya manusia berbasis Islam dengan kinerja organisasi.

Penelitian Khan, Farooq, & Hussain (2010) menjelaskan Islam mengajarkan tentang nilai-nilai Islam tidak hanya diajarkan saja tetapi bagaimana menerapkannya pada kehidupan sehari-hari sekalipun di lingkungan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian "Implementasi nilai-nilai Islam pada karyawan".

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

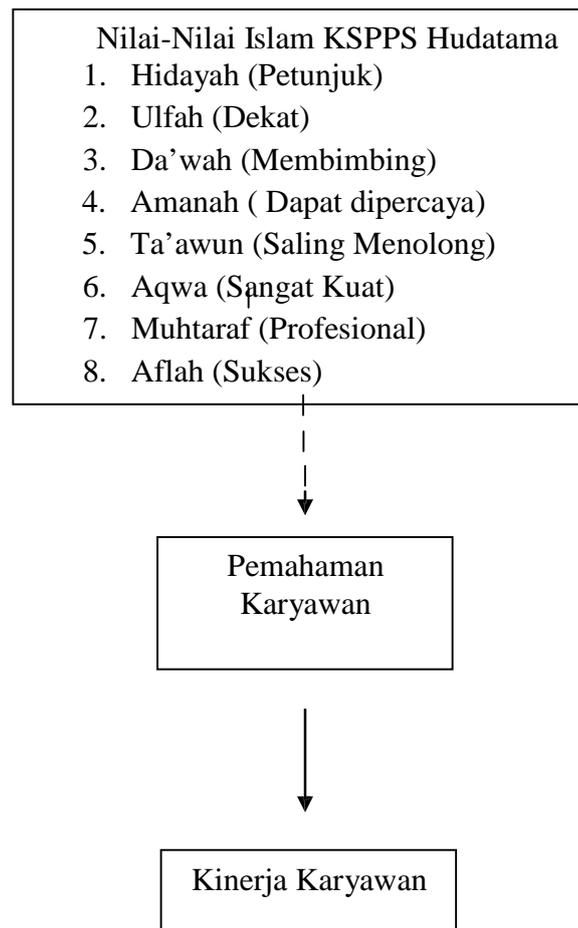
Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja ialah suatu proses tentang bagaimana sebuah pekerjaan yang sedang berlangsung bertujuan untuk mencapai hasil kerja. Maka kesimpulannya, hasil pekerjaan tersebut menunjukkan kinerja. Visi dan misi organisasi menentukan tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan serta dalam menentukan tujuan dan sasaran memerlukan pertimbangan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Indikator kinerja (*performance indicators*) digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (*performance measures*), tetapi ada pula perbedaannya. Pengukuran kinerja menghasilkan hasil kuantitatif lalu dapat diubah sebagai sebuah data setelah kejadian. Sedangkan, indikator kinerja dipakai untuk sebuah aktivitas yang hanya dapat disimpulkan secara lebih kualitatif dengan memperhatikan perilaku yang diamati. Kinerja akan ditentukan oleh tujuan-tujuan perusahaan yang ingin dicapai serta dalam melakukannya perlu direncanakan adanya motif. Namun, tetap didukung dengan indikator-indikator lainnya dengan dukungan saran kompetensi, peluang, standar, umpan balik (Wibowo, 2012).

Kerangka Pemikiran

Gambar 2
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Azmi (2015) dan Khan, Farooq, and Hussain (2010)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian “Implementasi Nilai-Nilai Islam Pada Karyawan” bahwa penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif karena diharapkan mampu sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Yin (1994) menyatakan bahwa studi kasus adalah sebuah penelitian empiris yang melakukan investigasi fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata. Penelitian ini akan lebih berfokus pada ingin mengetahui pemahaman karyawan pada nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama yang memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini ingin meneliti lebih mendalam dan membutuhkan data secara mendalam melalui penelitian kualitatif ini. Pada penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus menjelaskan bahwa fokus dari penelitian ini adalah “kasus” tertentu sehingga terdorong untuk mencari suatu kasus untuk dapat dianalisis terkait dengan adanya mitos atau kejadian yang terjadi di lokasi penelitian. Penelitian studi kasus ialah merupakan salah satu pendekatan dari metode penelitian kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi pada kehidupan nyata (kasus ataupun berbagai kasus) melalui pengumpulan data yang detail dan lebih mendalam dengan melibatkan dari beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (pengamatan, wawancara, dokumen laporan) serta melaporkan deskripsi dari kasus dan tema kasus tersebut. Satuan analisis pada studi kasus berupa kasus majemuk atau kasus tunggal (Creswell, 2015).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang paling utama pada penelitian ini adalah disebut sebagai *human instrument* berfungsi dalam menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data penelitian, melakukan pengumpulan data-data, analisis serta menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, metode pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah) (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data merupakan kegiatan dalam penelitian yang paling penting. Tujuan pengumpulan data untuk memperoleh hasil ukuran tentang variabel. Peneliti memilih metode pengumpulan data berupa observasi lapangan, wawancara, dokumen, dan triangulasi.

Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa aktivitas dalam melakukan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan akan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga data-datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, meliputi *data reduction*, *data display*, *conclusion*, dan *drawing/verification*.

Validitas Data

Dalam penelitian kualitatif ini, hasil temuan atau data dapat dikatakan bahwa hasil tersebut valid jika tidak ada perubahan antara apa yang dilaporkan dengan bagaimana yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang telah diteliti. Pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif menggunakan Uji kredibilitas (Validitas Internal), merupakan bentuk dari nilai kebenaran suatu penelitian kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

KSPPS Hudatama didirikan tanggal 2 Oktober 1998 dengan adanya inisiatif dari remaja dan takmir Masjid Al Huda yang pada awalnya sebelum terbentuk menjadi KSPPS berbentuk sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU) yang dimana mengelola unit simpan pinjam pola syariah dan waserda (warung serba ada). KSPPS Hudatama memberikan layanan keuangan dengan dilandaskan oleh prinsip syariah, yaitu simpanan dan pembiayaan (baitul tamwil) serta pengelolaan dana sosial (baitul maal).

Gambaran Uraian Informan

Dalam penelitian ini, melibatkan informan berjumlah 12 orang yang terdiri dari setiap lini manajemen yaitu direktur, manajemen pemasaran, kepala cabang, wakil kepala cabang, karyawan. Wawancara dilakukan dengan membagi menjadi dua kelompok informan yaitu karyawan dan pimpinan. Narasumber dari karyawan berjumlah 7 orang dari setiap divisi dan perwakilan dari beberapa cabang dan narasumber dari pimpinan berjumlah 5 orang. Narasumber adalah perwakilan karyawan pada enam cabang-cabang KSPPS Hudatama Semarang dengan kriteria karyawan telah menjadi karyawan tetap.

Wawancara dilakukan di kantor cabang Mangkang, kantor cabang Semarang Barat, kantor cabang Tembalang, kantor cabang utama dan kantor pusat KSPPS Hudatama mulai tanggal 20 April 2018 sampai dengan tanggal 24 April 2018. Wawancara berlangsung pada saat jam kerja narasumber, yakni sekitar pukul 09.00 sampai 15.00 WIB dengan durasi waktu antara 20 menit-50 menit. Validasi wawancara dilakukan pada tanggal 3 Mei 2018, 4 Mei 2018 dan 11 Mei 2018.

Tabel 4
Biodata Informan

Informan	Nama	Masa Kerja	Jabatan
Informan 1	Adin	6 Tahun	Wakil Kepala Cabang Mangkang
Informan 2	Hesti	2 Tahun	Administrasi Pemasaran Mangkang
Informan 3	Nisa	7 Tahun	Wakil Kepala Cabang Semarang Barat
Informan 4	Takhul	4 Tahun	Account Officer Tembalang
Informan 5	Chandra	3 Tahun	FRO (Baitul Maal) Sampangan
Informan 6	Ayya	4 Tahun	Administrasi Pembiayaan KCU Sampangan
Informan 7	Syavira	2.5 Tahun	Teller KCU Sampangan
Informan 8	Dzakir	9 Tahun	PJ Kepala Cabang Semarang Barat
Informan 9	Asnal	4 Tahun	Kepala Cabang Tembalang
Informan 10	Edy	4 Tahun	Kepala Cabang Gunung Pati
Informan 11	Robi	9 Tahun	Manajemen Pemasaran
Informan 12	Khoiridin	19 Tahun	Direktur Utama

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2017

Tanggapan para karyawan dan pimpinan berkaitan kinerja karyawan di KSPPS Hudatama

Selama dari tahun 2015-2017, dari laporan pertumbuhan produktivitas dinyatakan selalu meningkat setiap tahunnya. Meningkatnya kinerja karyawan bukan hanya dibuktikan melalui laporan hasil pertumbuhan produktivitas secara angka saja tetapi juga dapat membentuk perilaku para karyawannya sesuai dengan nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama



kinerja karyawan KSPPS Hudatama dinyatakan selalu meningkat. Yang unik dari KSPPS Hudatama, penilaian kinerja setiap karyawan juga dinilai melalui ibadah yang sudah dilakukan seperti melakukan salat wajib berjamaah, salat sunnah, puasa sunnah, infaq dan membaca al-quran sehingga disebut sebagai checklist ibadah. Namun, kinerja karyawan di KSPPS Hudatama selama ini dinilai oleh pimpinan lebih dari cukup, walaupun masih memerlukan beberapa perbaikan dan diharapkan oleh direktur KSPPS Hudatama agar semua karyawan tidak mudah puas dengan hasil kerja selama ini sehingga termotivasi untuk selalu berkembang demi meningkatkan produktivitas perusahaan.

Meskipun masih ada kendala yang dirasakan para karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti jarak tempuh, persaingan antar perusahaan, background pendidikan dan lain-lain, diharapkan tidak menjadikan merosotnya kinerja karyawan untuk berprestasi, namun harus berupaya untuk terus menimba ilmu dan selalu berkreatifitas dalam memecahkan permasalahan yang ada yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Para pimpinan juga akan selalu memberikan motivasi dan pengetahuan-pengetahuan baru kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun sumber daya manusia yang ada di KSPPS Hudatama jumlahnya sedikit, namun tetap harus memaksimalkan kinerja dimana dilakukan dengan suasana bekerja seperti keluarga sendiri, bekerja sama dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya, KSPPS Hudatama juga mendukung pekerjaan karyawan dengan cara memberikan fasilitas bagi pekerjaan karyawan. Kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya ialah pada target yang terlalu tinggi dan para anggota yang fluktuatif namun hal ini harus dijadikan pemicu untuk selalu termotivasi.

Pemahaman para karyawan dan pimpinan berkaitan dengan nilai – nilai Islam KSPPS Hudatama

Para karyawan mengetahui adanya delapan nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama dan telah diterapkan dalam kehidupan sehari-hari seperti kegiatan ibadah maupun bekerja, tetapi para karyawan masih memiliki kendala-kendala dalam menerapkan nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama. Nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama antara lain yaitu Hidayah, Ulfah, Da'wah, Amanah, Ta'awun, Aqwa, Muhtaraf, Aflah yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hidayah (Petunjuk)

Dengan adanya pelatihan karyawan yang selalu memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan prinsip-prinsip syariah, para karyawan dituntut untuk mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam melakukan kegiatan operasional bekerja di KSPPS Hudatama. Dalam penerapan untuk memberikan pelayanan, Para pimpinan KSPPS Hudatama terutama dari direktur KSPPS Hudatama menginginkan adanya pemberian pelayanan yang terbaik bagi para anggota yang disesuaikan dengan standar pemberian pelayanan yang ada, hal ini telah dilakukan oleh para karyawan dimana mengatakan bahwa meskipun pemberian pelayanan tersebut sesuai dengan standar pemberian pelayanan tetapi pelaksanaannya tidak kaku dan standar pemberian pelayanan tetap mengikuti pada karakteristik anggota.

Ulfah (Dekat)

Hubungan kedekatan karyawan dan pimpinan di KSPPS Hudatama sudah dirasa memiliki kedekatan hubungan yang baik antar karyawan maupun kepada pimpinan. Yang terpenting bagi KSPPS Hudatama adalah hubungan persaudaraan dan kekeluargaan kepada para anggota dalam memberikan pelayanan. Para karyawan dalam memberikan pelayanan memang disesuaikan dengan standar pemberian pelayanan KSPPS Hudatama tetapi dengan adanya pelayanan khusus dari para karyawan itu sendiri kepada anggota yang disesuaikan dengan karakteristik anggota agar tetap loyal terhadap KSPPS Hudatama.

**Da'wah (Membimbing)**

Salah satu prinsip bahwa da'wah merupakan salah satu sarana dalam bekerja, seperti misi KSPPS Hudatama yaitu "meningkatkan peran dakwah bilhaal kepada ummat". Bekerja merupakan da'wah dalam menyampaikan informasi, informasi mengenai pembiayaan maupun tabungan. Bukan hanya itu saja, KSPPS Hudatama melakukan da'wah mengenai pengetahuan hafalan surat-surat melalui sarana televisi untuk dapat dilihat dan didengarkan oleh para anggota ketika sedang menunggu untuk melakukan transaksi.

Amanah (Dapat Dipercaya)

Para karyawan harus bekerja dengan amanah karena akan mempengaruhi kepercayaan KSPPS Hudatama sendiri maupun para anggota terhadap para karyawan.

Ta'awun (Saling Menolong)

Para karyawan KSPPS Hudatama sudah melakukan kerjasama yang baik dan hubungan sinergi dan kemitraan yang baik melalui adanya transaksi bagi hasil yang dapat memberikan keuntungan kedua belah pihak. Mengambil dari salah satu karyawan Baitul Maal mengatakan bahwa bekerja di Baitul Maal merasakan adanya berkah yang lebih karena melakukan pekerjaan untuk ummat dan rasa lelah tersebut akan memberikan pahala yang setimpal.

Aqwa (Sangat Kuat)

Setelah mengikuti pelatihan karyawan, para karyawan merasa lebih bersemangat dan optimis dalam bekerja, karena selama ini KSPPS Hudatama dalam memberikan pelatihan karyawan bertujuan membantu karyawan dalam menambah ilmu, wawasan, dan ide-ide baru, serta yang terpenting semangat baru.

Muhtaraf (Profesional)

Karyawan KSPPS Hudatama sudah berusaha bekerja secara profesional sesuai dengan aturan KSPPS Hudatama. Para karyawan juga memiliki rasa kebanggaan menjadi karyawan di KSPPS Hudatama. Perasaan bangga menjadi karyawan KSPPS Hudatama itu muncul karena pengaruh dari lingkungan KSPPS Hudatama yang dirasa sangat erat rasa kekeluargaannya.

Aflah (Sukses)

Para karyawan belum merasa puas dengan hasil kerjanya, karena masih selalu ingin menjadi lebih baik lagi dan masih banyak yang harus diperbaiki. Para karyawan memiliki motivasi dalam bekerja adalah untuk keluarga serta untuk diri sendiri, dan paling penting timbal balik pada KSPPS Hudatama.

KESIMPULAN

KSPPS Hudatama juga membentuk para karyawan untuk selalu menerapkan nilai budaya yaitu nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama pada kegiatan operasional yang di harapkan khususnya pada saat bekerja di KSPPS Hudatama. Meningkatnya kinerja karyawan bukan hanya dibuktikan melalui laporan hasil pertumbuhan produktivitas secara angka saja tetapi juga dapat membentuk perilaku para karyawannya sesuai dengan nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama serta para karyawan dianggap sudah dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun masih membutuhkan perbaikan. Pada dasarnya, para karyawan mengetahui adanya nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama namun tidak secara langsung mengetahui apa saja nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama. Nilai-nilai Islam KSPPS Hudatama antara lain yaitu Hidayah, Ulfah, Da'wah, Amanah, Ta'awun, Aqwa, Muhtaraf, Aflah.

REFERENSI

Azmi, I. A. G. (2015). Islamic human resource practices and organizational performance (some findings in a developing country). *Journal of Islamic Accounting and Business*

*Research.*

- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset (memilih diantara lima pendekatan)* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yin, R. K. (1994). *Case Study Research: design and methods*. United States of America: SAGE Publications, Inc.