

## **BAB IV**

### **LAPORAN PENELITIAN**

#### **A. Penyajian Data**

##### 1. Identitas Informan.

Nama : Ali

Jabatan : Kepala Cabang

Alamat : Jl. Kelayan A Gg. Al-Amin Banjarmasin

##### 2. Evaluasi Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin

BMT-UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang di dalamnya terdapat kegiatan memasarkan produk jasa keuangan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai lembaga keuangan syariah, BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin terus memberikan kinerja yang optimal agar bisa mendapatkan kepercayaan dari nasabah maupun masyarakat sekitar.

Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin berjumlah 8 (delapan) orang yang terdiri dari 6 (enam) bidang yaitu Kepala Cabang, Kepala Bagian Simpanan dan Pembiayaan (KBS), Kepala Bagian Remedial dan Legal (KBL), *Account Officer Survey* dan Analisa (AOAP), *Account Officer* Simpanan dan Pembiayaan (AOSP), dan Kasir. Adapun tugas untuk masing-masing bidang adalah sebagai berikut:

###### a. Kepala Cabang

- 1) Memastikan cabang dan seluruh capem di bawahnya tercapai penghimpunan tabungan sesuai target.

- 2) Memastikan cabang dan seluruh capem di bawahnya tercapai penyaluran pembiayaan sesuai target.
- 3) Menjaga kestabilan likuiditas cabang dan capem di bawahnya.
- 4) Menjaga kualitas pembiayaan cabang dan capem di bawahnya.
- 5) Memastikan akuntabilitas pencatatan di cabang dan capem di bawahnya.
- 6) Menjaga kedisiplinan dan kepatuhan karyawan cabang dan capem di bawahnya pada sistem yang berjalan: *Standard Operating Procedures (SOP)*, *Work Instructions (WI)*, *Key Performance Indicator (KPI)*, dan *Job Description (JD)*.
- 7) Memastikan tercapainya SHU cabang dan capem di bawahnya sesuai target.

b. KBS

- 1) Memastikan cabang dan seluruh capem di bawahnya tercapai penghimpunan tabungan sesuai target.
- 2) Memastikan cabang dan seluruh capem di bawahnya tercapai penyaluran pembiayaan sesuai target.
- 3) Menjaga kualitas pembiayaan cabang dan capem di bawahnya.
- 4) Memastikan akuntabilitas pencatatan di cabang dan capem di bawahnya.
- 5) Memastikan terlaksananya kegiatan pemasaran, tersedianya sarana pemasaran dan pengadaan hadiah (*gift marketing*).

- 6) Menjaga kedisiplinan dan kepatuhan karyawan cabang dan capem di bawahnya pada sistem yang berjalan: *Standard Operating Procedures (SOP)*, *Work Intructions (WI)*, *Key Performance Indicator (KPI)*, dan *Job Description (JD)*.

c. KBL

- 1) Memastikan penagihan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah sesuai prosedur.
- 2) Memastikan pencapaian target NPF tercapai.
- 3) Memastikan penagihan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah oleh AOP sesuai prosedur.
- 4) Memastikan kas tunai yang ada di brankas sesuai dengan SIBMT.
- 5) Memastikan keamanan penyimpanan bukti kepemilikan agunan dan barang agunan.
- 6) Memastikan pelaksanaan ketentuan audit berjalan sesuai ketentuan.
- 7) Menjadi wakil pusat yang ada di cabang sebagai penjaga sistem dan pengendali risiko.
- 8) Memastikan pelaksanaan kas opnam harian Kasir (KSR) berjalan sesuai ketentuan.

d. AOAP

- 1) Memastikan kualitas pembiayaan baik.
- 2) Memastikan kebenaran informasi hasil survey dan analisa pemohon pembiayaan dan agunan.

- 3) Memastikan tempat tinggal dan karakter pemohon sesuai dengan pengajuan.
- 4) Memastikan usaha dan kemampuan pemohon sesuai dengan prosedur.
- 5) Memastikan kebenaran agunan dan nilai taksasi agunan pemohon sesuai dengan prosedur.
- 6) Memastikan fungsi *Account Offfier Survey* dan Analisa berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur perusahaan.

e. AOSP

- 1) Mencapai target simpanan dan pembiayaan.
- 2) Memonitoring kelancaran pembiayaan angsuran anggota.
- 3) Memastikan penerimaan setoran tabungan dan pembiayaan serta penarikan simpanan dijalankan dan dicatat sesuai dengan ketentuan dan prosedur.
- 4) Memastikan pemohon pembiayaan mengetahui ketentuan dan persyaratan pembiayaan.

f. Kasir

- 1) Memastikan kesesuaian penerimaan dan pengeluaran kas.
- 2) Memastikan pencatatan seluruh transaksi secara benar sesuai ketentuan.
- 3) Memastikan menjalankan fungsi kasir (KSR) dengan efektif dan efisien.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dokumen BMT UGT Sidogiri tentang *Job Description* tahun 2016.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, kegiatan evaluasi kinerja karyawan bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin sangat diperlukan. Karena melalui kegiatan evaluasi kinerja karyawan pihak penilai bisa mengetahui hasil kinerja karyawan yang nantinya akan diberi *reward* (penghargaan) berupa uang bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang memuaskan dan *punishment* (hukuman) yang berupa pengurangan gaji bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang buruk atau tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Yang mempunyai peranan untuk menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin adalah kepala cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dengan menggunakan metode penilaian *Key Performance Indicators* (KPI). Adapun kegiatan evaluasi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dilakukan secara rutin yang biasanya dilakukan setiap bulan.<sup>3</sup>

Unsur-unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin adalah:

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu unsur yang dinilai. Ada 3 (tiga) bentuk kedisiplinan yang diterapkan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin yaitu disiplin kerja (yang mencakup kerja keras, kerja ikhlas

---

<sup>2</sup> Ali, Kepala Cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 4 Januari 2018.

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

dan kerja cerdas), disiplin shalat (seperti shalat berjamaah) dan disiplin SOP.<sup>4</sup>

b. Kejujuran

Kejujuran juga salah satu unsur yang dinilai. Penilaian kejujuran terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dilihat dari kebenaran laporan kerja karyawan yang disampaikan kepada atasan.

c. Profesionalisme

Profesionalisme juga salah satu unsur yang dinilai. Karyawan bisa dikatakan profesional jika dia bisa memenuhi target kerja yang telah ditetapkan pada *Key Performance Indicators* (KPI).

d. Komunikatif

Sifat yang komunikatif juga dinilai dalam kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin. Penilaian komunikatif pada karyawan bisa dilihat dari sikap karyawan terhadap nasabah.

Adapun dampak evaluasi kinerja terhadap karyawan adalah agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja misalnya dalam hal absensi dan agar karyawan tidak meremehkan pekerjaannya di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.<sup>5</sup>

BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin yang merupakan lembaga keuangan syariah tentu menerapkan nilai-nilai keislaman yang diterapkan

---

<sup>4</sup> Ali, Kepala Cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 7 Januari 2018

<sup>5</sup> Ali, Kepala Cabang BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, *Wawancara Pribadi*, Banjarmasin, 4 Januari 2018.

dalam kinerja karyawan, seperti sifat-sifat yang dimiliki oleh Rasulullah Saw. yaitu *shidiq*, *tabligh*, *amanah* dan *fathonah*. Selain itu, nilai-nilai keislaman yang diterapkan menjadi budaya kerja di BMT UGT Sidogiri adalah shalat dan membaca Al-Qur'ān, namun di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin masih belum menerapkan budaya membaca Al-Qur'ān<sup>6</sup>.

## **B. Analisis Data**

Setelah menyajikan beberapa data dalam laporan penelitian di atas, kemudian penulis menganalisis data tersebut untuk menjawab rumusan masalah pada bab 1 mengenai penerapan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dan nilai-nilai keislaman yang terdapat pada kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

### **1. Evaluasi Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin**

Pada dasarnya evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Jika hasil yang dicapai karyawan memuaskan maka ada *reward* (penghargaan) untuk karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya jika hasil yang dicapai karyawan tidak baik maka ada *punishment* (hukuman) untuk karyawan tersebut.

Dengan evaluasi kinerja karyawan, BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dapat mengetahui hasil kinerja karyawan yang dicapai pada

---

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

suatu periode yang kemudian akan lebih ditingkatkan lagi kinerjanya agar mencapai hasil yang lebih baik di periode yang akan datang.

Untuk itu, dalam pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin melalui beberapa tahap. Tahapan tersebut berupa menetapkan tujuan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, proses evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dan metode penilaian evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

a. Menetapkan Tujuan Evaluasi Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan benar tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan benar informasi yang dihasilkan oleh penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.<sup>7</sup> Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, kegiatan evaluasi kinerja karyawan diharapkan dapat memperoleh informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja karyawannya.

Tujuan kegiatan evaluasi kinerja karyawan bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin itu sendiri adalah untuk mengetahui hasil kinerja karyawannya yang kemudian lebih ditingkatkan lagi kualitas kinerja karyawannya.

---

<sup>7</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hlm. 343.



Namun demikian BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin masih perlu dikhususkan dalam menetapkan tujuan dari evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin. Seperti tujuannya untuk pengembangan SDM, meningkatkan motivasi karyawan, penetapan pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman), dan lain sebagainya.

b. Proses Evaluasi Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin

Proses evaluasi kinerja karyawan merupakan unsur terpenting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin. Dengan adanya proses evaluasi kinerja karyawan, penilai mendapatkan pedoman untuk melaksanakan evaluasi kinerja terhadap karyawan yang dinilainya.

Walaupun hal yang dinilai adalah beragam dalam setiap perusahaan, namun penilaian kinerja memiliki proses yang secara garis besar serupa.<sup>8</sup> Proses evaluasi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin meliputi unsur-unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, waktu pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, dan pelaku yang menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

---

<sup>8</sup> Ati Cahyani, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 94.

1) Unsur-unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

Dalam melaksanakan evaluasi kinerja diperlukan unsur-unsur yang akan menjadi objek penilaian yang dapat mendukung kelangsungan pelaksanaan evaluasi. Objek apa yang dinilai dari karyawan dan berapa jumlah objek yang dinilai memang belum ada kesepakatan, tergantung pada keperluan masing-masing organisasi, hal ini tidak hanya karena berbeda dalam jenis pekerjaan dan jabatannya, juga karena perbedaan tujuan penilaian.<sup>9</sup> Dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri memiliki unsur-unsur yang dinilai yaitu kedisiplinan, kejujuran, profesionalisme dan komunikatif.

a) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, karena kedisiplinan merupakan tolak ukur perilaku karyawan dalam bekerja.

b) Kejujuran

Selain kedisiplinan, kejujuran juga merupakan salah satu unsur penilaian yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin. Karena kejujuran merupakan salah satu dari sifat Rasulullah Saw. yaitu *Shidiq* yang berarti jujur. Dengan kejujuran semua wewenang yang diberikan

---

<sup>9</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2007), hlm.89.

kepada karyawan tidak disalahgunakan untuk hal-hal yang mengarah kepada kemaksiatan dan kemudharatan bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

c) Profesionalisme

Profesionalisme merupakan unsur terpenting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin. Seorang karyawan dituntut untuk profesional dalam bekerja, tidak mencampurkan urusan pribadi dalam pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

d) Komunikatif

Komunikatif merupakan unsur yang penting dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin terutama dalam hal menghadapi nasabah pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sifat yang komunikatif sangat diperlukan dalam diri karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah atau masyarakat.

Dengan demikian, semua unsur-unsur yang dinilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin sangat penting nilainya guna meningkatkan hasil kinerja yang baik bagi karyawan.

2) Waktu pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

Waktu penilaian dapat ditentukan secara formal atau informal. Penilaian secara formal dilakukan secara periodik, seperti: harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Sementara secara informal pada prinsipnya dilakukan secara terus menerus tanpa memperhatikan waktu dan tempat.<sup>10</sup> Untuk waktu penilaian dalam evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dilakukan secara periodik yaitu setiap bulan agar hasil kinerja karyawan diketahui selama satu bulan. Umpan balik dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan ini adalah dengan pemberian *reward* (penghargaan) yang berupa uang kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang memuaskan dan *punishment* (hukuman) yang berupa pengurangan gaji bagi karyawan yang memiliki hasil kinerja yang buruk atau tidak memenuhi target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dalam menentukan pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dilakukan dalam satu periode, yaitu setiap bulan.

- 3) Pelaku yang menilai dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

Hal yang terpenting dalam menentukan siapa yang harus melaksanakan penilaian adalah jumlah dan jenis hubungan kerja yang

---

<sup>10</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 65.

dimiliki penilai dengan orang yang di evaluasi.<sup>11</sup> Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam evaluasi kinerja adalah atasan bisa atasan langsung maupun atasan tidak langsung dan bawahan langsung jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung. Pada umumnya karyawan dinilai oleh atasannya, baik oleh atasannya langsung maupun atasan tidak langsung. Penilaian oleh rekan dan oleh bawahan hampir tidak pernah dilaksanakan kecuali untuk keperluan riset.<sup>12</sup> Dalam BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, evaluasi kinerja dilakukan oleh Kepala Cabang sebagai pimpinan di BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

c. Metode penilaian evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin.

Metode penilaian kinerja yang digunakan sangatlah variatif.<sup>13</sup> Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai metode evaluasi kinerja yang berbeda mengenai dimensi kinerja, indikator kinerja, standar kinerja, dan instrumen yang berbeda satu sama lain.<sup>14</sup> Dari berbagai variasi metode evaluasi kinerja, dapat dipilih salah satu metode yang dianggap paling efektif atau dikombinasikan dengan

---

<sup>11</sup> Randal S.Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, terj. Abdul Rosyid dan Peter Romy Yosy Pasla, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm. 15.

<sup>12</sup> Veizhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 554.

<sup>13</sup> Lijan Poltak Sinambela, *op. cit.*, hlm. 68

<sup>14</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 82.

beberapa metode yang ada agar dapat diperoleh dan diyakini hasil penilaian kinerja yang dilaksanakan.<sup>15</sup> Beberapa metode evaluasi kinerja sudah penulis jelaskan di bab 2.

Dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI), yang berisikan hasil kerja, target, realisasi dan pencapaian, serta penilaiannya berupa bobot dan skor, yang mana skor penilaiannya berupa angka, yakni 1 (satu) sampai 5 (lima), yang mana 1 (satu) merupakan nilai terendah dan 5 (lima) merupakan nilai tertinggi.

Dengan demikian, metode penilaian yang digunakan dalam kegiatan evaluasi kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin sudah mengacu pada metode penilaian *Key Performance Indicators* (KPI).

## **2. Nilai-nilai Keislaman dalam Kinerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin**

Sebagai Lembaga Keuangan Syariah yang dalam pelaksanaan kerjanya yang berlandaskan syariat Islam, hendaklah melihat model manajemen yang memiliki nilai-nilai kenabian (Nubuwwah atau *Prophetic*), yaitu nilai yang memiliki sifat yang melekat pada Rasulullah Saw. dan diterapkan kepada para sahabatnya.

BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin pun juga menerapkan nilai-nilai tersebut kepada para karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan

---

<sup>15</sup> Lijan Poltak Sinambela, *loc. cit.*

melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (*Shiddiq/Jujur, Tabligh/Komunikatif, Amanah/Dipercaya, dan Fathanah /Profesional*).

a. *Shiddiq* (Jujur)

*Shiddiq* yang berarti “jujur” merupakan salah satu sifat Rasulullah yang harus diteladani oleh umat Islam. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itulah Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *shiddiq*.

Allah Swt. berfirman dalam surah At-Taubah/9 ayat 119:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.”<sup>16</sup>

Sifat *shiddiq* juga harus diimplementasikan dalam kinerja karyawan. *Shiddiq* atau jujur berarti setiap karyawan harus terpercaya sehingga harus diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.<sup>17</sup>

Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, kejujuran merupakan sifat yang harus dimiliki oleh karyawannya, agar karyawannya tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan yang menyebabkan kemudharatan bagi BMT UGT Sidogiri Cabang

<sup>16</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 301

<sup>17</sup> Abu Fahmi, dkk. *HRD Syariah (Teori dan Implementasi)*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 84.

Banjarmasin. Sifat *shiddiq* Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dibuktikan dengan bersikap jujur dalam memberikan laporan kerja kepada atasan.

b. *Tabligh* (Komunikatif)

*Tabligh* yang berarti “menyampaikan” merupakan salah satu sifat yang dimiliki oleh Rasulullah Saw. Sifat *tabligh* dengan bahasanya yang *bil hikmah* yang artinya berbicara dengan orang lain dengan sesuatu yang mudah dipahami dan diterima oleh akalanya, bukan berbicara sesuatu yang sulit dipahami. Allah Swt. berfirman dalam surah Ibrahim/14 ayat 4:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ

مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴿٤﴾

“Kami tidak mengutus seorang rasulpun, melainkan dengan bahasa kaumnya, supaya ia dapat memberi penjelasan dengan terang kepada mereka. Maka Allah menyesatkan, siapa yang Dia kehendaki, dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. dan Dia-lah Tuhan yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana.”<sup>18</sup>

Di dalam lingkungan kerja, sifat *tabligh* perlu diimplementasikan dalam kinerja karyawan, khususnya dalam hal pelayanan terhadap nasabah. *Tabligh* adalah sikap transparan dan bertanggung jawab terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepadanya.<sup>19</sup>

Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, sifat komunikatif merupakan salah satu bentuk dari *tabligh*. Sifat *tabligh* dibuktikan oleh karyawan mengingat BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin

<sup>18</sup> Departemen Agama, *op. cit.*, hlm. 379.

<sup>19</sup> Abu Fahmi, dkk., *loc. cit.*



merupakan lembaga keuangan syariah yang pasti seringkali bertemu dengan banyak nasabah maupun masyarakat.

c. Amanah (Dipercaya)

Amanah yang berarti “dapat dipercaya” merupakan salah satu sifat Rasulullah Saw. yang patut diteladani oleh umat Islam. Amanah adalah sikap bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>20</sup> Implementasi sifat amanah dalam lingkungan kerja adalah karyawan dituntut untuk bertanggung jawab kepada kepercayaan yang diberikan kepadanya. Maksud kepercayaan dalam hal ini adalah tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya.

Seorang karyawan haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikannya kepadanya. Allah Swt. berfirman dalam surah Al-Mu'minun/23 ayat 8:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”<sup>21</sup>

Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin, sifat yang *amanah* merupakan sifat yang harus dimiliki oleh karyawannya. Terutama dalam hal mengerjakan tugasnya sehari-hari.

d. *Fathanah* (Profesional)

<sup>20</sup> Abu Fahmi, dkk., *loc. cit.*

<sup>21</sup> Departemen Agama, *op. cit.*, hlm. 527.

*Fathanah* yang berarti “cerdas” merupakan salah satu sifat Rasulullah Saw. yang patut diteladani oleh umat Islam. Sifat *fathanah* dapat dipandang sebagai strategi hidup seorang muslim. Seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh Sang Pencipta. Potensi yang paling berharga yang hanya diberikan kepada manusia adalah akal (intelektual). Allah Swt. bahkan memberikan peringatan keras kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalnya. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surah Yunus/10 ayat 100:

وَمَا كَانَتْ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَجَعَلَ الرِّجْسَ  
عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

“dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya.”<sup>22</sup>

*Fathanah* adalah sikap profesional dalam melakukan berbagai pekerjaannya.<sup>23</sup> Di dalam lingkungan kerja, seorang karyawan harus cerdas dan profesional dalam bekerja.

Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dituntut untuk cerdas dan profesional dalam bekerja. Sikap yang cerdas dan profesional ini akan menumbuhkan kreativitas kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Sifat *fathanah* pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Banjarmasin dapat dibuktikan dengan

<sup>22</sup> Departemen Agama, *op. cit.*, hlm. 322.

<sup>23</sup> Abu Fahmi, dkk., *loc. cit.*

keberhasilan karyawannya dalam mencapai target kerja yang ditetapkan dalam *Key Performance Indicators* (KPI).