

**PENGARUH MANAJEMEN BAZISKAF PT TELKOM SURABAYA
TERHADAP ETOS KERJA PARA PENGURUSNYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Strata Satu (S - 1)
Studi Ilmu Dakwah**

Oleh :

**AGUS PRAMONO
NIM. BO4300113**



PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA		
No. KLAS D-2005 018 MD	No. REG	1 D-2005 / MD
ASAL BUKU:		
TANGGAL		

*Bodhis Amil Zahid Lufaj
dan Pudey ah*



**FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2005**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh **Agus Pramono** ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasakan.

Surabaya,.....

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by 'rifin'.

Drs. H. Ali Arifin, MM

NIP.150 259 422

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Agus Pramono** ini telah dipertahankan di depan tim penguji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Manajemen Dakwah.

Surabaya, Februari 2005

Mengesahkan

Fakultas Dakwah

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dekan,

Dr. H. Moh. Ali Aziz, M.Ag

NIP. 150 216 541

Ketua,

Drs. Ah. Ali Arifin, MM

NIP. 150 259 422

Sekretaris,

Lilik Hamidah, S.Ag, M.Si

NIP. 150 285 018

Penguji I,

Drs. Shonhadji Sholeh, Dip.Is

NIP. 150 194 059

Penguji II,

Bambang Subandi, M.Ag

NIP. 150 201 164

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan tentang Pengaruh Manajemen Baziskaf terhadap Etos Kerja Para Pengurusnya. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana bentuk aktifitas Manajemen Baziskaf PT. Telkom Surabaya ?
2. Bagaimana etos kerja pengurus Baziskaf di PT Telkom Surabaya ?
3. Adakah pengaruh Manajemen Baziskaf terhadap etos kerja para pengurusnya PT. Telkom Surabaya ?

Dalam menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan analisis kuantitatif dalam menganalisis etos kerja pengurus di Baziskaf PT Telkom Surabaya. Sesuai dengan masalah tersebut maka peneliti melakukan sebuah penelitian lapangan dimana penulis dalam mendekati, menelusuri obyeknya dengan merumuskan hipotesis sebagai dugaan sementara kebenaran penelitian, juga dengan menggunakan angket atau kuesioner tentang masalah yang penulis angkat.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh bahwa Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya merupakan badan organisasi yang bergerak di bidang sosial dan keagamaan di bawah naungan PT Telkom Surabaya. Baziskaf merupakan suatu lembaga yang perencanaan manajemennya cukup teratur, struktur organisasinya jelas, pembagian kerjanya logis, baziskaf juga selalu melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang dilakukan oleh pengurusnya, serta melakukan pelatihan dalam pengembangan tenaga kerja. Sedangkan etos kerja para pengurusnya terlihat giat bekerja atau semangat dalam bekerja. Hal ini terbukti mayoritas pengurus baziskaf membuat perencanaan dalam bekerja, selalu bekerja tepat waktu, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, selalu hadir dalam setiap pertemuan, juga tidak pernah mengeluh dalam bekerja.

Berdasarkan masalah dan hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang cukup signifikan bagi Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya terhadap Etos Kerja para pengurusnya.



PERPUSTAKAAN		
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA		
No. KLAS	No. REG	D-2005/MD/01
F		
D-2005	ASAL BUKU	
MD		
018	TANGGAL	i
		ii

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	7
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Definisi Operasional	10
F. Hipotesis	11
G. Metode Penelitian	16
H. Sistematika Pembahasan	
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Tinjauan Umum Tentang Manajemen	18
1. Pengertian Manajemen	19
2. Prinsip-prinsip Manajemen	22
3. Unsur-unsur Manajemen	26
4. Proses Manajemen	26
B. Tinjauan Umum Tentang Etos Kerja	26
1. Pengertian Etos Kerja	26
a. Etos kerja dalam pandangan umum	31
b. Etos Kerja Dalam Islam	37
2. Fungsi Etos Kerja	38
3. Ciri-ciri Etos Kerja	44
4. Tujuan Bekerja	49
5. Nilai yang menghambat etos kerja	52
C. Kajian tentang Baziskaf terhadap Etos kerja	
BAB III DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	54
A. Sejarah Singkat Berdirinya Baziskaf PT Telkom Surabaya	55
B. Struktur Organisasi Baziskaf PT Telkom Surabaya	58
C. Visi, Misi dan Obyek Baziskaf PT Telkom Surabaya	59
D. Program Kerja (Job deskription)	62
E. Program Kerja Baziskaf PT Telkom Surabaya	63
F. Tujuan Baziskaf PT Telkom Surabaya	63
G. Sasaran kerja Baziskaf PT Telkom Surabaya	64
H. Aktifitas Baziskaf PT Telkom Surabaya	

I. Proyek Pengembangan Baziskaf	65
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA	
A. Penyajian Data	67
B. Analisis Data	72
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	91
B. Saran-saran	92
C. Penutup	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR TABEL

- Tabel I : Interpretasi Nilai “ r “
- Tabel II : Rekapitulasi Jawaban Angket Tentang Pengaruh Baziskaf PT Telkom Surabaya
- Tabel III : Rekapitulasi Jawaban Angket Tentang Etos Kerja Responden
- Tabel IV : Perencanaan Baziskaf yang matang
- Tabel V : Bekerja sesuai dengan perencanaan yang dibuat oleh Baziskaf
- Tabel VI : Struktur organisasi yang jelas
- Tabel VII : Prestasi Baziskaf dari tahun ketahun.
- Tabel VIII : Melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jobnya masing-masing
- Tabel IX : Pekerjaan yang tidak memberatkan
- Tabel X : Manajemen Baziskaf selalu mengadakan koreksi terhadap para pengurusnya
- Tabel XI : Teguran baziskaf terhadap pengurus yang melakukan penyimpangan
- Tabel XII : Baziskaf selalu mengadakan pelatihan
- Tabel XIII : Keikut sertaan pengurus dalam mengikuti pelatihan
- Tabel XIV : Pengurus membuat perencanaan dalam bekerja
- Tabel XV : Ketepatan waktuan pengurus dalam bekerja
- Tabel XVI : Tanggung jawab pengurus dalam bekerja
- Tabel XVII : Kehadiran pengurus dalam setiap pertemuan
- Tabel XVIII : Pengurus selalu bersemangat ketika bekerja
- Tabel XIX : Pengurus selalu hadir dalam bekerja
- Tabel XX : Pengurus merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Tabel XXI : Pengurus tidak merasa malas dalam melaksanakan pekerjaannya.
- Tabel XXII : Pengurus membuat surat izin jika tidak masuk kerja
- Tabel XXIII : Mengingatkan sesama pengurus jika malas dalam bekerja
- Tabel XXIV : Skor pengaruh manajemen baziskaf (x) dan etos kerja para pengurusnya (y)

BAB I

PENDAHULUAN



digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Latar Belakang

Dalam era Pembangunan Nasional, Bangsa Indonesia memberikan prioritas kepada pembangunan mental spiritual yang juga ikut menentukan keberhasilan pembangunan nasional tersebut, disamping pembangunan fisik. Hal itu berarti tidak hanya sekedar mengejar kepuasan yang hanya bersifat lahiriyah. Misalnya sandang, pangan, maupun papan. Akan tetapi juga ingin memperoleh kepuasan yang bersifat batiniyah, misalnya kesempatan memperoleh pendidikan, kebebasan mengeluarkan pendapat, memperoleh rasa keadilan, rasa aman, dan sebagainya. Diantara kedua kebutuhan itu harus berjalan seimbang, selaras, serasi, dan harmonis.

Berkaitan dengan kenyataan sekarang ini, proses pembangunan dan modernisasi di Indonesia selama ini dilakukan oleh pemerintah melalui aktivitas yang berputar dan berujung pada sektor perindustrian, dalam hal ini fokusnya adalah perusahaan. Gerak perusahaan itu banyak memberikan harapan bagi masyarakat untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka, karena perusahaan menimbulkan kemudahan-kemudahan dalam hidup bermasyarakat sekarang ini. Kemudahan-kemudahan yang diberikan oleh perusahaan itu menjadi daya tarik bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut, sesuai dengan tingkat keterampilan masing-masing, sehingga memantapkan pilihannya untuk

bekerja menjadi karyawan (pekerja) di perusahaan tersebut. Tingginya minat masyarakat untuk bekerja menjadi karyawan perusahaan terutama dibidang perkantoran, pada akhirnya menyebabkan terjadinya urbanisasi. Hal itu sudah menjadi realitas yang tidak bisa dihindari. Kenyataan ini bisa dipahami karena mereka dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang memaksa mereka harus mengatur waktu dan tenaga sebaik-baiknya. Bila tidak, mereka bisa berhadapan dengan pilihan yang paling buruk, yaitu ; diskors, atau bahkan dikeluarkan (PHK.) dari kantor dengan alasan “ indisipliner “. Akibatnya, kehidupan mereka tidak ubahnya seperti sebuah mesin yang sangat mekanistik.

Karyawan perusahaan seperti diatas cenderung berkembang ke arah sekuler, meninggalkan dimensi-dimensi dan institusi-institusi keagamaan. Kecenderungan sekularisasi atau menurunnya dimensi dan institusi-institusi keagamaan dikalangan karyawan perusahaan seperti itu menunjukkan adanya proses dan bentuk dereligionisasi yaitu meninggalkan unsur-unsur keagamaan.

Namun demikian, meski perubahan sosial seperti diatas merupakan kenyataan yang tidak bisa dihindari, masyarakat harus mempunyai komitmen sejak awal bahwa pembangunan mesti dijalankan dengan prinsip keseimbangan antara kepentingan duniawi dan ukhrowi, serta antara kebutuhan rohani dan jasmani. Artinya, didalam proses pembangunan tidak dikehendaki adanya kecenderungan mementingkan suatu aspek dan mengesampingkan aspek yang lain. Yang dikehendaki adalah keduanya berjalan secara simultan agar tidak menimbulkan ketidak seimbangan (imbalance) baru dalam masyarakat.

Dalam kaitannya untuk mencapai kesejahteraan hidup di dunia dan di akhirat, karyawan perusahaan khususnya yang muslim harus mampu memahami dan menghayati serta mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam dengan sungguh-sungguh dan seimbang. Bentuk kongkrit dari pengalaman nilai-nilai ajaran Islam adalah beriman kepada Allah yang diwujudkan dalam ibadah kepada-Nya, melaksanakan kewajiban-Nya, seperti ; sha'at, puasa, zakat dan sebagainya. Serta beramal sholeh yang diwujudkan dengan bekerja dan berakhlakul karimah sebagai pandangan Islam yang benar.

Isyarat Allah dalam kitabnya untuk bekerja dengan baik adalah sunnah Allah yang disertai dengan fasilitas (kemudahan) yang terbentang luas dimuka bumi, laut, dan udara yang digarap, diolah sesuai dengan hajat manusia itu sendiri. Manusia juga dilengkapi dengan akal pikirannya sebagai kekuatan untuk mengungkap segala sesuatu yang ada di alam ini.

Dengan adanya pemahaman dan penghayatan nilai-nilai syari'at umat Islam diharapkan dapat menjadi umat pekerja yang baik dan dinamis serta ulet dibanding umat lainnya, karena umat Islamlah yang mempunyai syari'at yang terbaik dan dinamis.¹

Meskipun pada kenyataannya sekarang ini umat Islam belum menduduki martabat yang terhormat sebagai umat pekerja yang baik dan dinamis serta produktif, malah sebaliknya umat Islam dikonotasikan dengan hal-hal yang

¹ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam*, h. 4.

berhubungan dengan keterbelakangan, kemiskinan, kemunduran, dan pengangguran.

Padahal ini bukan berarti umat Islam tidak bekerja dan berusaha untuk merubahnya, akan tetapi dikarenakan ajaran Islam tentang kerja dan amal shaleh belum menyatu dan mendarah daging di hati umat Islam. Sementara itu bagi mereka yang sudah bekerja kebanyakan belum mengintegrasikan nilai syari'at Islam tentang etos kerja menurut tuntutan ajaran Allah dan Rasul-Nya.

Islam menempatkan budaya kerja bukan sekedar perintah saja akan tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, karena dalam mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh hanya mungkin apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemulyaannya dikaji sebagai pokok kajian bagi setiap muslim, *ustadz*, *muballiqh* serta para tokoh agama sehingga menjadi kebiasaan dan budaya yang khas didalam kehidupan setiap muslim.²

Islam menilai bahwa etos kerja merupakan cara baik untuk mencari kebutuhan hidup dan menjadi tiang pokok produksi yang erat kaitannya dengan tuntutan kebutuhan hidup manusia. Dari segi ekonomi, pemenuhan kebutuhan hidup ini merupakan suatu hal yang wajar bagi manusia untuk mensejahterakan hidupnya. Hal itu dikarenakan peranan etos kerja manusia dapat memberikan pengaruh secara internal (*internal influence*) dalam memotivasi kemampuan manusia untuk memajukan taraf hidup dengan sebaik-baiknya.

² Toto Tasmara, *Etos kerja Pribadi Muslim*, h. 7.

Peranan etos kerja yang ada mendalam pada sifat-sifat dan dalam diri manusia, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembangunan, khususnya yang menyangkut produktivitas kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi, suatu proses pembangunan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh masalah-masalah yang menyangkut etos kerja dan kreativitas.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sudah merupakan kewajiban setiap umat muslim maupun muslimah untuk menyebarluaskan nilai-nilai Islam ke tengah-tengah umat yang sedang membangun dengan tujuan agar umat Islam menjadi sumber daya manusia yang diperhitungkan umat pekerja pada peringkat atas baik kualitas maupun kuantitas.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dibutuhkan semangat atau etos kerja dari seluruh elemen bangsa, termasuk didalamnya mereka yang bergerak dibidang sosial. Baziskaf PT. Telkom Surabaya merupakan institusi yang memberikan kontribusi yang *urgen* bagi kehidupan sosial di masyarakat, apalagi pada saat stabilitas ekonomi mengalami *chaos* dan perlu mendapat perhatian lebih serius lagi.

Baziskaf PT. Telkom Surabaya berperan serta dalam pembangunan ekonomi di Indonesia, ini terbukti dengan adanya Baziskaf PT. Telkom Surabaya dapat memberdayakan perekonomian bagi kaum *dlluafa'*, dengan memberikan bantuan modal kepada kaum muslim yang tidak mempunyai cukup modal untuk bekerja.

Dalam memberikan bantuan modal kepada kaum *dluafa'* ada metode dakwah yang dipakai oleh Baziskaf PT. Telkom Surabaya, yakni *metode bil hal* dan *metode bil yaad*. Sehingga kaum *dluafa'* tidak sampai lupa atas nilai-nilai Islam.

Dalam hal ini penulis mencoba untuk melakukan penelitian lebih mendalam di PT. Telkom Surabaya khususnya di bagian Baziskaf (*Badan Amil Zakat Ifaq Shadaqah dan Waqaf*) yang kebanyakan pengurus lembaga Baziskaf tersebut merupakan karyawan PT Telkom Surabaya itu sendiri. Mereka bekerja di PT telkom sambil mengurus masalah Baziskaf yang bergerak dibidang sosial dan keagamaan. Hal seperti ini merupakan wujud kehidupan yang seimbang dalam rangka mencari kenikmatan dunia dan akhirat, hal ini dianjurkan oleh Allah dalam firman-Nya surat al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya :

*"Dan carilah pada apa yang dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu 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."*³

Atas pemikiran diatas, penulis ingin mengkaji lebih lanjut tentang manajemen Baziskaf PT. Telkom Surabaya dalam kaitannya dengan etos kerja para pengurusnya, yang menjadi faktor penentu tingkat keberhasilan dari lembaga

³ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*

tersebut dalam menjalankan roda organisasinya sesuai dengan harapan masyarakat muslim pada umumnya dan PT Telkom pada khususnya. Adapun judul skripsi ini adalah " Pengaruh Manajemen Baziskaf PT. Telkom Surabaya Terhadap Etos Kerja Para Pengurusnya ".

B. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang pemikiran yang telah penulis rumuskan sebelumnya, dan agar penulisan skripsi ini dapat menghasilkan pembahasan yang tepat serta mendalam, maka rumusan masalah dalam skripsi ini dalam bentuk yang spesifik dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk aktifitas Manajemen Baziskaf PT. Telkom Surabaya ?
2. Bagaimana etos kerja pengurus Baziskaf di PT Telkom Surabaya ?
3. Adakah pengaruh Manajemen Baziskaf PT. Telkom Surabaya terhadap etos kerja para pengurusnya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk aktivitas manajemen Baziskaf PT. Telkom Surabaya.
2. Untuk mengetahui etos kerja pengurus Baziskaf di PT Telkom Surabaya ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya terhadap etos kerja para pengurusnya.

D. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- Menambah wawasan, pola pikir dan wacana keilmuan bagi para pembaca.
- Merupakan usaha dalam peningkatan kemampuan keilmuan penulis selaku calon sarjana Manajemen Dakwah serta merupakan tambahan pengalaman dalam bidang research yaitu pengaruh manajemen baziskaf PT Telkom Surabaya terhadap etos kerja para pengurusnya.

2. Secara Praktis

- Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan, manajemen Baziskaf dalam upaya meningkatkan etos kerja para pengurusnya.

E. Definisi Operasional

Pada intinya pengertian dasar dari operasional itu adalah unsur pokok dari suatu penelitian, dimana penentuan konsep sangat penting supaya persoalannya tidak menjadi kabur, penegasan dari pada konsep yang terpilih sangat perlu untuk menghindari salah pengertian tentang konsep yang digunakan. Maka disini penulis perlu memberikan penegasan terlebih dahulu terhadap makna kata atau istilah yang terangkai dalam kalimat judul skripsi tersebut.

1. Pengaruh : daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda dan sebagainya) yang berkuasa atau yang berkekuatan.⁴
2. Manajemen : Pengelolaan usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan.⁵
3. Baziskaf : Badan zakat infaq shadaqah dan wakaf.
4. Etos : sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja.⁶

Dari kata *ethos* terambil pula kata *ethic* yakni pedoman, moral dan prilaku, dan dikenal pula istilah etika yakni cara atau pedoman prilaku dengan menjalankan usaha.⁷

5. Kerja : suatu kegiatan untuk melakukan sesuatu dan ada tujuan.⁸
6. Pengurus baziskaf disini diartikan sebagai pegawai atau anggota personalia suatu lembaga dalam bidang baziskaf.

Jadi yang dimaksud *ethos kerja* Pengurus Baziskaf dalam skripsi ini adalah perbuatan atau sikap mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh pengurus baziskaf dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan Baziskaf di PT Telkom Surabaya.

⁴ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, h. 731.

⁵ Widodo Amd. Dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, h. 399.

⁶ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, h. 25.

⁷ *Ibid.*, h. 25.

⁸ I. Hanafi Ridwan dan Laila Mariyanti, *K.L.BI (Populer)*, h. 174.

F. Hipotesis

Hipotesa berasal dari dua kata yaitu “ Hypo “ yang artinya “ dibawah “ dan “ Thesa “ yang artinya “ kebenaran “, yang kemudian cara penulisnya disesuaikan dengan ejaan bahasa Indonesia menjadi hipotesa dan berkembang menjadi hipotesis.

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁹

Sedangkan menurut Sutrisno Hadi, Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah, ditolak bila salah dan diterima bila fakta-fakta membenarkannya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang ditimbulkan.¹⁰

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesa Kerja (Ha)

Yang menyatakan “ Ada Pengaruh Manajemen Baziskaf Terhadap Etos Kerja para Pengurusnya di PT Telkom Surabaya “.

2. Hipotesa Nol (Ho)

Yang menyatakan “ Tidak Ada Pengaruh Manajemen Baziskaf Terhadap Etos Kerja para Pengurusnya di PT Telkom Surabaya “.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h. 64.

¹⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 1*, h. 63.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam skripsi ini terdiri dari :

A. Populasi

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.¹¹ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Baziskaf PT Telkom Surabaya yang berjumlah 34 orang.

Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka dimengambil semuanya untuk dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Hal ini berdasarkan pada pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa;

Untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 % - 25 % atau lebih.¹²

Jadi dalam penelitian ini yang dijadikan subyek penelitian adalah sebanyak 34 responden.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu obyek yang menjadi sasaran atau titik perhatian dalam penelitian. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa :

¹¹ Arikunto, *ibid.*, h. 115.

¹² *Ibid.*, h. 120.

“ Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian “. ¹³

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel, yaitu :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. Variabel bebas / Independent

Yang termasuk dalam kategori variabel Independen adalah Pengaruh Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya, dengan indikator; perencanaan manajemennya teratur, struktur organisasinya jelas, pembagian kerjanya logis, Melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan, melakukan pelatihan dalam pengembangan tenaga kerja.

2. Variabel terikat / dependent

Yang masuk dalam kategori variabel dependen adalah Etos kerja pengurus, dengan indikator; selalu membuat perencanaan dalam bekerja, selalu bekerja tepat waktu, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, selalu hadir dalam setiap kali pertemuan, tidak pernah mengeluh dalam bekerja.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

C. Data Yang Diperlukan Dan Sumber Data

Dalam menguji hipotesis yang telah ditentukan perlu adanya data dan sumber data.

a. Data yang dibutuhkan :

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi

2 yaitu :

¹³ Arikunto, *Prosedur...*, h. 99.

1. Data yang berhubungan dengan gambaran obyek penelitian, yang meliputi :

- Sejarah singkat berdirinya Lembaga Baziskaf PT Telkom Surabaya
- Struktur organisasi Lembaga Baziskaf PT Telkom Surabaya
- Visi, Misi dan Obyek Baziskaf PT. Telkom Surabaya
- Program Kerja (Jobs Discription) Baziskaf PT Telkom Surabaya.
- Program Kerja Baziskaf PT. Telkom Surabaya.

2. Data yang berkaitan dengan keperluan korelasional yaitu :

- Data tentang etos kerja pengurus.

b. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto, sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh.¹⁴

Dari data yang penulis kelompokkan tadi maka untuk data yang berhubungan dengan gambaran obyek penelitian adalah sumbernya dari dokumentasi, interview (wawancara), dan observasi.

Sedangkan untuk data yang berkaitan dengan keperluan korelasional sumbernya adalah dari responden / karyawan Lembaga Baziskaf PT Telkom Surabaya yang diambil dari penyebaran angket.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang obyektif dan benar dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

¹⁴ Arikunto, *Prosedur...*, h. 107.

1. Metode Observasi

Metode ini digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian. seperti mengamati cara kerja atau aktivitas dalam baziskaf kesehariannya.

2. Metode Interview / Wawancara

Penggunaan metode ini dilakukan untuk menggali informasi yang berhubungan dengan perkembangan dan sejarah singkat berdirinya Lembaga Baziskaf di PT Telkom Surabaya.

3. Metode Angket

Penggunaan metode ini dilakukan untuk mencari data korelasional tentang pengaruh Manajemen Baziskaf dengan etos kerja pengurus di PT Telkom Surabaya.

4. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu metode untuk mencari data mengenai hal yang berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, jumlah sarana dan prasarana dan sebagainya.

E. Metode Analisa Data

Setelah data terkumpul, lalu data tersebut diklasifikasikan. Adapun metode analisa data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data yang bersifat kualitatif : yaitu data yang digambarkan dengan kata atau kalimat.

Rumus yang digunakan adalah rumus prosentase, yaitu :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Angka persentase

f = Frekuensi

N = Number of Cases (Banyaknya individu).¹⁵

- b. Data yang bersifat kuantitatif : yaitu data yang digunakan untuk memberikan kesimpulan melalui angka-angka yang diperoleh dalam analisa statistik. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik analisa korelasi produc moment dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

$\sum XY$ = Jumlah hasil dari X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari hasil pengkuadratan variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari hasil pengkuadratan variabel Y

N = Number of cases (banyaknya individu)¹⁶

Tehnik ini digunakan untuk menganalisa data tentang kemungkinan ada tidaknya pengaruh manajemen Baziskaf terhadap etos kerja pengurusnya di PT Telkom Surabaya.

¹⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, h. 40.

¹⁶ Arikunto, *Prosedur Penelitian....*,h. 256.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut, dari hasil perhitungan “Product Moment” diatas dikonsultasikan dengan standart pengukuran sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel I

Interpretasi Nilai r ¹⁷

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

H. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan, pada bab ini terdiri dari beberapa sub bahasan yaitu Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Definisi Operasional, Hipotesis, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Bab II Landasan teori. Pada bab ini terdiri dari tiga sub bahasan. Bagian

Pertama membahas Tinjauan Umum tentang Manajemen yang meliputi ; Pengertian Manajemen, Prinsip-prinsip Manajemen, Unsur-unsur Manajemen, dan proses manajemen. Pada bagian *kedua* membahas tinjauan umum tentang Etos Kerja yang meliputi ; Pengertian Etos Kerja, Fungsi Etos Kerja, Ciri-ciri Etos Kerja, Tujuan Bekerja serta Nilai yang menghambat etos kerja. Sedangkan

¹⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 3*, h. 275.

pada bagian *akhir* membahas tentang korelasi antara manajemen dengan etos kerja.

Bab III Deskripsi Lokasi Penelitian, pada bab ini membahas tentang gambaran umum obyek penelitian, yang meliputi ; Sejarah Singkat Berdirinya Baziskaf PT Telkom Surabaya, Struktur Organisasi, Visi, Misi dan Obyek Baziskaf, Program Kerja (Job deskription), program kerja Baziskaf, Tujuan Baziskaf, Sasaran Kerja Baziskaf, dan Aktifitas Baziskaf, serta Proyek Pengembangan Baziskaf PT Terkom Surabaya.

Bab IV Penyajian Data dan Analisis Data. Pada bab ini membahas tentang Penyajian Data dan Analisis Data tentang Pengaruh manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya terhadap Etos Kerja Pengurus.

Bab V Penutup, yang meliputi Kesimpulan, Saran-saran dan Penutup.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB II

LANDASAN TEORI



digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. TINJAUAN UMUM TENTANG MANAJEMEN

1. Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen, banyak diungkapkan dalam berbagai literatur, sehingga disini tidak akan banyak dibahas mengenai pengertian manajemen. Walaupun demikian kita akan menengok kembali pengertian manajemen menurut *Stoner* yang mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹

Berbeda dengan pengertian yang diberikan *Luther Gullick* yang mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.²

Tampak jelas adanya perbedaan, namun tidak substantif antara kedua definisi tersebut. Menurut *Stoner* manajemen merupakan proses sedangkan menurut *Luther Gullick* manajemen merupakan ilmu dan seni. Sebab

¹ T.Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, h. 8.

² *Ibid.*, h. 8.

manajemen telah memenuhi persyaratan untuk disebut bidang ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari dalam waktu yang lama dan telah diorganisasi menjadi suatu rangkaian teori-teori. Teori ini masih terlalu umum dan subjektif. Tetapi teori manajemen selalu diuji dalam praktek, sehingga manajemen sebagai ilmu yang terus berkembang.

Sedangkan Menurut Muhammad dalam bukunya *Manajemen Bank Syari'ah* mengatakan bahwa Manajemen adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenaan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek. Tujuannya adalah agar hasil-hasil yang ditargetkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.³

2. Prinsip-prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen meliputi : Keadilan, amanah dan pertanggung jawaban, dan komunikatif.⁴

1. Keadilan

Keadilan merupakan satu prinsip fundamental dalam ideologi Islam. Pengelolaan keadilan, seharusnya tidak sepotong, tanpa mengacu kepada status sosial, *aset financial*, kelas dan keyakinan *religius* seseorang. Al-Qur'an telah memerintahkan penganutnya untuk mengambil keputusan dengan berpegang pada kesamaan derajat, keutuhan dan

³ Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, h. 21

⁴ *ibid.*, h. 28.

keterbukaan. Maka, keadilan adalah ideal untuk diterapkan dalam hubungan dengan sesama manusia.

2. Amanah dan pertanggung jawaban.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dalam hal amanah dan pertanggung jawaban, Islam menggariskan dalam firman-Nya, yang artinya : “ *Sesungguhnya kamu akan ditanyakan apa yang kamu kerjakan* “.

Prinsip tersebut bermakna bahwa setiap pribadi yang mempunyai kedudukan fungsional dalam interaksi antar manusia dituntut agar melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Apabila ada kelalaian terhadap kewajiban tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi dirinya sendiri. Berkenaan dengan kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawab dan sumber dari tanggung jawab, maka hal ini terkait dengan amanat yang telah dikemukakan, yaitu amanat dari Tuhan berupa tugas-tugas berupa kewajiban yang dibebankan oleh Agama, dan amanat dari sesama manusia, baik amanat yang bersifat individual maupun organisasional.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. Komunikatif

Dalam manajemen, komunikasi menjadi faktor terpenting dalam melakukan *Transformasi* kebijakan atau keputusan dalam rangka pelaksanaan manajerial komunikasi tersebut disampaikan dengan tepat. Ketepatan penyampaian komunikasi ini disebut sebagai komunikatif.

Sedangkan prinsip atau kaidah dan teknik manajemen yang ada relevansinya dengan Al-Qur'an atau Al-Hadits antara lain sebagai berikut :⁵

a. Prinsip Amar Ma'ruf Nahi Munkar.

Setiap muslim wajib melakukan perbuatan yang ma'ruf yaitu perbuatan yang baik dan terpuji seperti perbuatan tolong-menolong, menegakkan keadilan diantara manusia, mempertinggi efisiensi, dan lain-lain. Sedangkan perbuatan munkar, seperti korupsi, suap, pemborosan dan sebagainya harus di jauhi dan bahkan harus diberantas.

Untuk melaksanakan prinsip tersebut, ilmu manajemen harus dipelajari dan dilaksanakan secara sehat, baik secara bijak maupun secara ilmiah.

b. Kewajiban menegakkan kebenaran.

Manajemen sebagai suatu metode pengelolaan yang baik dan benar, untuk menghindari kesalahan dan kekeliruan dan menegakkan kebenaran. Menegakkan kebenaran adalah metode Allah yang harus diaati oleh manusia. Dengan demikian manajemen yang disusun oleh manusia untuk menegakkan kebenaran itu menjadi wajib.

c. Kewajiban Menegakkan keadilan

Semua perbuatan harus dilakukan dengan adil. Adil dalam menimbang, adil dalam bertindak, dan adil dalam menghukum. Adil itu harus dilakukan dimanapun dan dalam keadaan apapun, baik di waktu

⁵ Zainul Arifin, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, h. 36

senang maupun susah. Sewaktu sebagai orang kecil harus berbuat adil, sewaktu sebagai orang yang berkuasapun harus adil. Tiap muslim harus adil kepada dirinya sendiri dan adil pula terhadap orang lain.

d. Kewajiban Menyampaikan Amanah

Kewajiban menunaikan amanah dinyatakan oleh Allah dalam surat An-Nisa' (4) ayat 58. Ayat ini mengandung pengertian bahwa Allah memerintahkan agar selalu menunaikan amanat dalam segala bentuknya, baik amanat perorangan, seperti dalam jual beli, hukum perjanjian yang termaktu dalam kitab al Buyu' (hukum dagang) maupun amanat perusahaan.

Dengan demikian jelaslah bahwa hak dan kewajiban seseorang dalam manajemen secara tegas diatur dalam hukum syari'ah.

3. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen sebagai suatu sistem didalamnya terdapat unsur-unsur yang saling terkait, diantaranya:⁶

1. Perencanaan.

Semua dasar dan tujuan, serta prinsip dalam manajemen haruslah terintegrasi, konsisten dan saling menunjang satu sama lain. Untuk menjaga konsistensi kearah pencapaian tujuan manajemen, maka setiap usaha harus didahului proses perencanaan yang meliputi :

⁶ Muhammad., *ibid.*, h. 27

1. *Forecasting*

Forecasting adalah suatu peramalan usaha yang sistematis, yang mungkin memperoleh sesuatu dimasa yang akan datang, dengan dasar penaksiran dan menggunakan perhitungan yang rasional atas fakta yang ada.

2. *Objective*

Objective atau tujuan adalah nilai yang akan dicapai atau diinginkan oleh seseorang atau Badan Usaha.

3. *Policies.*

Policies dapat berarti rencana kegiatan (plan of action) atau dapat diartikan sebagai suatu pedoman pokok (*guiding principle*) yang diadakan oleh suatu badan usaha untuk menentukan kegiatan yang berulang-ulang.

4. *Programmmes*

Programmes adalah sederatan kegiatan yang digambarkan untuk melaksanakan policies

5. *Schedules*

Schedules adalah pembagian program yang harus diselesaikan menurut urutan-urutan waktu tertentu. Dalam keadaan terpaksa schedules dapat berubah, tetapi program dan tujuan tidak berubah.

6. *Procedures*

Procedures adalah suatu gambaran sifat atau metode untuk

melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

7. *Budget.*

Budget adalah suatu taksiran atau perkiraan biaya yang harus dikeluarkan dan pendapatan yang diharapkan diperoleh dimasa yang akan datang.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian atau perencanaan dan pengembangan organisasi adalah meliputi pembagian kerja yang logis, penetapan garis tanggung jawab dan wewenang yang jelas, pengukuran pelaksanaan dan prestasi yang dicapai.

3. Pengawasan

Melalui pengawasan para manajer dapat memastikan tercapai atau tidaknya harapan mereka. Pengawasan juga dapat membantu mereka mengambil keputusan yang lebih baik.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kaitan dengan pengawasan, diantaranya adalah :

- Menentukan standar sebagai ukuran pengawasan
- Pengukuran dan pengamatan terhadap jalannya operasi
- Penafsiran dan perbandingan hasil yang dicapai
- Melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan

- Perbandingan hasil akhir (*output*) dengan masukan (*input*) yang digunakan.

Sedangkan menurut GR Terry LW Rule dalam bukunya *Dasar-Dasar Manajemen* menjelaskan bahwa ada 6 unsur dalam manajemen, diantaranya adalah :⁷

- a. *Planning* yaitu: penentuan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus di perbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
- b. *Organizing* yaitu: pengelompokan dan penentuan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
- c. *Staffing* yaitu: penentuan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
- d. *Motivating* yaitu: pengarahan atau penyaluran perilaku manusia ke arah tujuan-tujuan.
- e. *Controlling* yaitu: mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.
- f. *Actuating*, yaitu penggerak dalam kerja.

⁷ GR Terry, LW Rule, *Dasar-Dasar Manajemen*, h. 9.

4. Proses Manajemen

Didalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengarahan, koordinasi, pengawasan, kita berhadapan dengan orang-orang yang persepsinya dan pengalamannya berbeda-beda. Oleh karena itu jalan yang dapat ditempuh adalah pelaksanaan komunikasi manajerial yang baik untuk menyelesaikan nilai-nilai yang diinginkan pada para karyawan dalam organisasi. Selain itu melalui proses seleksi sedikit banyak dapat efektif, dengan mempergunakan sarana *psychotest*.

Selain di atas, bahwa gotong-royong, keakraban dan kerukunan seringkali mengakibatkan kesukaran dalam manajemen, karena timbulnya “ *personalised method of administration*”. Oleh karena dalam penerapan nilai-nilai sosial keakraban, kerukunan dan kegotong-royongan dalam pekerjaan diadakan penyaringan dan dilihat apakah nilai-nilai tersebut. Sesuai untuk situasi dan kondisi pekerjaan yang bersangkutan.⁸

B. Tinjauan Umum tentang Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

a. Etos kerja dalam pandangan umum

Kata etos kerja adalah gabungan dari etos dan kerja. Secara etimologi kata etos berasal dari bahasa Yunani “ *ethos* “ yang mempunyai arti cara berbuat, sikap serta persepsi. Dalam kamus besar bahasa

⁸ BN. Marbun, *Konsep Manajemen Indonesia Bagian Publikasi Lembaga Pendidikan Dan Pembinaan Manajemen*, h. 79.

Indonesia arti kata etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial.⁹

Sedangkan arti kerja ada bermacam-macam, diantaranya adalah kegiatan melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.¹⁰ Dalam arti luas kerja adalah semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik.

Pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Tetapi menurut Dr. Franz Von Magnis, didalam bukunya “ Sekitar Manusia ; Bunga Rampai tentang Filsafat Manusia “ tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja. Menurutnya pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh binatang. Aktivitas yang dilaksanakan tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan sungguh-sungguh mencapai suatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya, atau sebagai pelayanan

⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 271

¹⁰ *ibid.*, hal. 488.

terhadap masyarakat, termasuk dirinya sendiri. Kegiatan itu dapat berupa pemakaian tenaga jasmani maupun rohani.¹¹

Menurut Drs. Pandji Anoraga bekerja bukan sekedar untuk memperoleh penghasilan bagi kepentingan keluarga, namun terkait untuk mengejar “ status sosial “ (derajat, pangkat dan jabatan), agar ia terpancang di mata masyarakat, lebih berwibawa dan dihormati.¹²

Jadi etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.¹³

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadikan tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi

¹¹ Drs. Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h. 11 – 12.

¹² *Ibid.*,

¹³ *ibid.*, h. 29.

kebutuhan manusia adalah setelah kebutuhan itu terpuaskan maka setelah beberapa waktu kemudian muncul dan menuntut pemuasan lagi.¹⁴

Batasan mengenai motivasi sebagai “ the process by which behaviour is energized and directed ” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan). Pada ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.¹⁵

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul “Motivation and Personality”. Teori motivasi yang dikembangkannya itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:¹⁶

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.

¹⁴ *ibid.*, h. 34.

¹⁵ *ibid.*, h. 35.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 287.

2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan *prestise*, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan yang pertama dan kedua biasanya digolongkan sebagai kebutuhan primer, dan kebutuhan ke tiga sampai lima digolongkan kedalam kebutuhan sekunder.

Sedangkan mengenai kriteria pekerja yang baik, Sudrajat, S.E. dalam bukunya “ Kiat Mengentaskan Kemiskinan Melalui Wirausaha” mengatakan, bahwa untuk menjadi pekerja yang baik harus seseorang memiliki beberapa persyaratan sebagai berikut:¹⁷

1. Mempunyai kemauan yang keras

Untuk menjadi pekerja seseorang harus mempunyai kemauan yang keras agar menjadi pekerja yang sebaik-baiknya. Sifat mudah bosan terhadap pekerja harus dihindarkan. Jenis lapangan kerja apapun yang telah dipilih harus ditekuni dan dilaksanakan dengan hati yang riang agar tidak menimbulkan sters.

¹⁷ Sudrajat, *Kiat Mengentaskan Pengangguran Melalui Wirausaha*, h. 4.

2. Harus jujur

Agar dapat bekerja dengan baik dan tenag, sifat jujur harus dimiliki oleh pekerja. Modal kejujuran dapat menimbulkan kepercayaan dari orang lain dan lingkungan sekitarnya sehingga dapat membantu pengembangan usaha yang ditekuni.

3. Menepati janji

Dalam hubungan kerja ataupun hubungan usaha harus hati-hati dalam membuat janji. Jangan mudah membuat janji dengan pihak lain jika dalam pelaksanaannya sulit ditepati. Tidak menepati janji yang dibuat berakibat lunturnya kepercayaan pihak lain terhadap kita.

4. Dituntut sikap kreatif

Seseorang dalam bekerja selalu dituntut bersikap kreatif, yaitu selalu ingin mengembangkan jenis pekerjaan yang ditekuni ke arah yang lebih baik. Tidak ada istilah menyerah atau putus asa dalam menghadapi permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Adanya permasalahan justru memicu untuk memecahkan masalah tersebut dan sekaligus mengembangkan ke arah yang lebih baik.

b. Etos Kerja Dalam Islam

Etos berasal dari kata “ethos” (bahasa Yunani) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang

hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral) sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.¹⁸

Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging, dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna. Nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya etos kerja bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi. Etos adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang.¹⁹

Sedangkan kerja adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang baik sendiri atau bersama orang lain, untuk memproduksi suatu komoditi atau memberikan jasa.²⁰ Menurut Toto Tasmara suatu aktivitas bisa disebut sebagai kerja jika dalam aktivitasnya itu terkandung 3 aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu :²¹

1. Bahwa aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi).

¹⁸ Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islam*, h. 15.

¹⁹ *ibid.*, h. 16

²⁰ Yusuf Qardhawi, *Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan*, h. 51.

²¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, h. 27.

2. Bahwa apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan dan direncanakan, sehingga didalamnya terkandung suatu gabungan antara rasa dan rasio.

3. Bahwa yang dilakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur bagi dirinya bukan hanya sekedar keputusan biologis statis, tetapi suatu kegilaan untuk mewujudkan apa yang diinginkannya agar dirinya mempunyai arti.

Disisi lain menurut Toto, makna “ bekerja “ bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khoiro ummah) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiation dirinya. Kerja juga sebagai manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.²²

Al-Qur'an dan al-Hadits adalah pedoman hidup yang komprehensif, universal dan dinamis, selain mengutarakan prinsip-prinsip iman kepada Allah swt juga mengandung nilai-nilai syari'at dan ketaqwaan. Disamping menerangkan hal-hal yang sifatnya bathiniyah dan kepercayaan, juga mengutarakan masalah pekerjaan, perbuatan dan

²² *Ibid.*, h. 27.

tingkah laku lahir. Iman dan amal (kerja) tidak dapat dipisahkan, sebagaimana halnya lahir dan bathin. Dalam al-Qur'an ada banyak kata yang bergandengan dalam al-Qur'an iman dan amal sholeh atau *amanuu wa amilush-sholihat*. Hubungan antara keduanya ibarat matahari dengan pancaran sinarnya. Iman yang benar harus memancarkan amal sholeh, perbuatan yang baik. Dan sebaliknya perbuatan yang baik harus memancar dari iman yang benar.²³

Begitu juga dalam hadits Rasul, ditaridaskan pelbagai pernyataan yang menggambarkan keimanan yang sebenar-benarnya itu harus berwujud dalam pelbagai bentuk kenyataan. Dengan demikian iman tidak cukup hanya dengan pernyataan lisan melainkan perlu dibuktikan dalam bentuk kenyataan amal sholeh atau akhlaqul karimah.²⁴

Ada anggapan yang menyatakan bahwa kaum muslimin di masa kita ini tidak mengalami kemajuan karena imannya baru pernyataan belum menjadi kenyataan. Beriman sudah tapi belum beramal sholeh, yaitu belum bekerja secara optimal yang mengandung nilai-nilai kebajikan bagi umat manusia. Orang-orang Jepang sudah beramal melalui ilmu dan teknologinya, tapi kebanyakan mereka belum beriman. Meskipun pernyataan itu masih ada konotasinya dan masih perlu dikaji ulang, tapi seharusnya dapat membuat umat Islam terbangun dari tidurnya, bahwa

²³ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam*, h. 3.

²⁴ *ibid.*

sebenarnya umat Islam beramal sholeh sebagaimana mestinya yang diamanatkan dalam al-Qur'an, karena itu belum meraih prestasi ilmu dan teknologi sebab tidak berprestasi dalam pekerjaan yang dibutuhkan oleh masyarakat dunia dewasa ini.²⁵

Bekerja bagi setiap muslim merupakan ibadah atau amal sholeh. Dengan bekerja seorang muslim tidak hanya bertanggung jawab kepada sesamanya, tapi juga bertanggung jawab kepada Allah. Karena itu bekerja bagi setiap muslim harus memenuhi beberapa syarat.²⁶ Diantaranya adalah:

1. *Ikhlas*, yaitu menyucikan niat karena Allah semata. Bekerja adalah ibadah kepada Allah. Maka ikhlas harus terpatri dalam kerja tersebut, sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an dalam surat Al-Bayyinah :²⁷

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا
الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ (البينة : ٥)

“Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan sholat dan menunaikan zakat, dan yang demikian itulah agama yang lurus.”

2. Cinta, mencintai pekerjaan adalah suatu keharusan, karena didalamnya dapat diperoleh nilai tambah secara materi dan spiritual berupa pengalaman untuk memenuhi hajat hidup. Tidak dapat dipungkiri

²⁵ *ibid.*, h. 3.

²⁶ Thahir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja*, h. 22 – 24.

²⁷ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 1084.

bahwa manusia dapat menunaikan sholat, zakat dan bersedekah karena didukung oleh harta yang dimilikinya. Berarti bekerja untuk memperoleh penghasilan dapat menjadi sarana untuk memperbanyak amal sholeh.

3. *Istiqamah*, yaitu tetap tekun dan tidak boleh menghalalkan segala cara untuk memperoleh penghasilan, karena bekerja merupakan ibadah maka harus istiqamah dan berpihak kepada yang benar sesuai dengan perintah agama. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam al-Qur'an surat Huud ayat 112.

فَاسْتَقِمُّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ
(هود : ١١٢)

“ Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. “ (Q.S. Huud ; 112)²⁸

4. Sedia berkorban, dalam bekerja dituntut adanya pengorbanan, yaitu menyangkut waktu, tenaga, pikiran, harta benda dan perasaan.

Membelanjakan harta di jalan yang benar, yaitu mengeuarkan sebagian rezeki yang diterima untuk zakat, infaq dan shodaqah. Ini adalah suatu upaya untuk mensyukuri nikmat Allah yang telah diberikan kepada manusia.

²⁸ Depag RI, *“Al- Qur'an dan Terjemahnya*

Dari berbagai penjelasan diatas, jika ditinjau dari sudut pandang ajaran Islam, maka etos kerja dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai-nilai ibadah yang sangat luhur.²⁹

2. Fungsi Etos Kerja

Manusia adalah makhluk biologis yang penciptaannya terdiri dari unsur-unsur jasmaniah, unsur rohaniah, serta akal pikiran yang keseluruhannya merupakan suatu kesatuan yang utuh. Oleh karena itu untuk kelangsungan dan kesempurnaan hidupnya manusia membutuhkan konsumsi, material, rohaniah, dan akal.³⁰

Manusia mempunyai kebutuhan itu, khususnya kebutuhan material, manusia perlu kerja, dan karenanya Al-Qur'an memerintahkan agar manusia (umat Islam) selalu memperhatikan tentang kerja. Sebagaimana firman Allah swt dalam surat al-Jumu'ah ayat 10 :

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

²⁹ Abdullah Taufiq (Ed), *Agama dan Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, h. 27 – 28.

³⁰ Mukhlis, Abdul Munir, *Idiologis Gerakan Dakwah*, h. 190.

Artinya : *apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.*³¹

Dalam bekerja manusia harus membekali dirinya dengan etos kerja yang tangguh. Manusia adalah makhluk kerja yang ada persamaannya dengan hewan yang juga bekerja dengan gayanya sendiri. Akan tetapi bila manusia bekerja tanpa etos, moral dan akhlak, maka gaya kerja manusia meniru hewan, turun ketingkat kerendahan.

Untuk itulah maka fungsi etos kerja bagi manusia adalah :

- a. Dengan mempunyai etos kerja dan disertai dengan pendayagunaan akal, maka hal ini dapat meringankan beban tenaga manusia yang terbatas, namun mampu meraih prestasi yang sehebat mungkin.
- b. Dengan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan memotivasi dirinya untuk meraih kesuksesan dan kemajuan yang lebih baik.³²

3. Ciri-ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya,

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

³² Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam*, h. 2.

memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khoiru Ummah)
diantara :

a. Memiliki jiwa kepemimpinan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
Berulangkali kita membaca istilah " khalifah fil ardhi " yang

berarti pemimpin, subyek, pengambil keputusan atau yang aktif berperan.
Memimpin berarti mengambil peran serta aktif untuk mempengaruhi
orang lain agar orang lain tersebut dapat berbuat sesuai dengan
keinginannya.

Sebagai seorang mujtahid yang dituntut memiliki kepemimpinan
Islam sudah barang tentu seluruh peranan dirinya merupakan bayang-
bayang dari hukum dan kehendak Allah, sehingga keputusan dan
kehadirannya mampu mempengaruhi orang lain, dan ruang waktu serta
waktu dengan butiran nilai tauhid.

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas
yang tinggi, dia akan larut dalam keyakinannya tetapi tidak segan untuk
digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik.

b. Menghargai Waktu.

Didalam ajaran Islam sudah dijelaskan sebuah pertanda atau
sinibolisasi tentang pentingnya makna dan pemanfaatan waktu
sebagaimana tersurat dalam firman Allah surat Al-'Asr ayat 1 – 3, yang
berbunyi :

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya :

*Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menepati kesabaran.*³³

Waktu adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Pengertian terhadap makna waktu dipahami sebagai ungkapan rasa tanggung jawab yang sangat besar, sehingga sebagai konsekuensi logisnya adalah menjadikan waktu untuk melakukan hal-hal yang mempunyai arti.

Secara sangat sederhana salah satu bukti mengaktualisasikan ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan waktu tersebut tampaklah bahwa setiap muslim adalah manusia yang sedang menyusun jadwal harian mampu merencanakan pekerjaan dan program-programnya.

c. Hidup hemat dan efisien

Diantara ciri-ciri etos kerja yang lain adalah hidup hemat dan efisien yaitu berusaha menjauhkan sikap yang produktif dan mubadzir karena mubadzir adalah sekutunya setan yang maha jelas. Dengan hidup hemat berarti juga hidup sederhana, tidka boros dengan menghambur-hamburkan hartanya.

³³ Depag RI, *Al_Qur'an dan Terjemahnya*.

Hal ini sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an surat al-Isra' ayat 26 – 27, yang berbunyi :

..... وَلَا تُبْذِرْ تَبْذِيرًا (٢٦) إِنَّ الْمُبْذِرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا (٢٧)

Artinya :

" dan janganlah kamu menghambur-hamburkan hartamu secara boros, sesungguhnya pemborosan-pemborosan itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu sangat inkar kepada Tuhannya." ³⁴

d. Memiliki *insting* bertanding dan bersaing

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai panggilan Allah dan sekaligus sebagai pembuktian ayat al-Qur'an yang telah menggoreskan kalamnya yang sangat motivatif sebagaimana firmanya surat al-Baqarah ayat 148 :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا

Artinya :

" Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat).

Setiap muslim harus sadar dengan penuh keyakinan yang mendalam bahwa keuletan dan kegigihan adalah fitrah diri dari setiap

³⁴ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

pribadi manusia, sehingga sikap malas dan kehilangan sense of competition adalah satu kondisi yang melawan fitrah kemanusiaannya dan mengkhianati misinya sebagai khalifah fil ardh.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

e. Berwawasan makro dan universal

Dengan memiliki wawasan makro dan universal, seorang muslim menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusannya lebih mendekati kepada tingkat presisi (ketepatan) yang terarah dan benar.

Wawasan yang luas ini, mendorong dirinya lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan. Dengan mengabarkan strategi tindakannya dan menjelaskan arah dan tujuannya kemudian menuju pada tindakan-tindakan operasional yang membumi.

Semangat jihad yang melandasi etos kerja setiap muslim adalah satu persyaratan yang harus dipenuhi dan tidak boleh tidak. Sebab alangkah hinanya seorang muslim yang tidak memiliki semangat jihad, maka ia tidak lebih seperti rumah-rumah kumuh yang tergolek di kawasan kumuh dan kusam. Semangat jihad harus tertanam didalam jiwa merupakan sesuatu yang melekat pada fitrah kelslaman itu sendiri. Inilah yang kita maksud dengan idealisme etos kerja seorang muslim, digerakkan dari dorongan yang paling substansi yaitu iman dan jihadnya, kemudian diolah dengan daya nalar yang tajam.

f. Ulet, pantang menyerah

Bekerja keras, ulet dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja. Ekuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan (pressure) sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa-bangsa yang mempunyai sejarah pahit akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

Umat Islam hendaknya berusaha memiliki kekuatan yang dapat melipat gandakan tenaga dan kemampuan kerja. Betapa pentingnya kekuatan itu dimiliki untuk pantang menyerah terhadap segala tantangan dan tekanan. Karena manusia yang kuat tentu lebih baik dan lebih produktif dibanding dengan manusia yang lemah. Sikap istiqomah, kerja keras, tangguh dan ulet akan tumbuh sebagai bagian kepribadian diri kita seandainya kita mampu gemar hidup tantangan. Menyadari hal ini, maka seorang muslim yang mempunyai etos kerja berupaya untuk membuat tantangan, target dan arah kemana tujuan hidupnya.

g. Memperkaya jaringan informasi

Kita sangat mengenal istilah silaturahmi, sebagaimana kita mengenal atau pernah mendengar Rasulullah saw bersabda : " Barang siapa yang ingin panjang umur dan banyak rezeki : sambungkanlah silaturahmi ". Didalam pola silaturahmi atau dalam ilmu sosiologi di

kenal dengan istilah "social relationship" dimana proses komunikasi dijalin dan dikembangkan sehingga merupakan suatu proses saling mempunyai atau tukar-menukar informasi.

Kualitas silaturahmi (tali cinta) yang dinyatakan dalam bentuk sambung rasa yang dinamis dapat memberikan dampak yang sangat luas. Apalagi bisnis adalah dunia relasi, sebuah jaringan kegiatan yang membutuhkan lebih banyak informasi dan komunikasi. Oleh sebab itu tidak ada alasan sedikitpun bagi seorang muslim untuk mengisolasi diri dari tatanan pergaulan sosial.

Untuk itulah, maka seorang pribadi muslim yang memiliki hasrat ingin maju, mempunyai etos kerja yang tinggi tidak akan meremehkan arti urgensi silaturahmi didalam menata dan meningkatkan kualitas dirinya didalam pergaulan sosialnya.³⁵

4. Tujuan Bekerja

Jika ada pertanyaan untuk apa bekerja, jawaban orang bisa berbeda-beda. Bisa jadi sebagian orang mengatakan bekerja adalah untuk mempertahankan hidup. Ada pula yang mengatakan bekerja adalah untuk mengejar kekayaan, kekuasaan, status sosial dan sebagainya. Jawaban-jawaban tersebut berkesan seakan-akan dunia ini hanya dijejali dengan materi saja. Padahal banyak fakta yang menyuguhkan peristiwa tragis kepada mereka yang hanya mengandalkan materi. Ada yang harus dicaci maki karena

³⁵ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, h. 29 – 60.

korupsi, ada yang hari tuanya harus mendekam di penjara karena mencuri harta orang atau karena membunuh orang lain demi harta dan masih banyak lagi yang tentunya tidak akan cukup ditulis disini.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sebagai muslim, tujuan bekerja tidak hanya karena kepentingan duniawi semata. Hamzah Ya'qub menjelaskan bahwa tujuan bekerja itu adalah sebagai berikut :³⁶

1. Mardatillah sebagai tujuan hidup

Islam memberikan pengarahan kepada satu tujuan yang luhur, tujuan yang mulia. Tujuan ideal yang sempurna, yakni untuk berta'abbud, menghambakan diri, mencari keridaan Allah swt. Semua usaha dan aktivitas seorang mu'min, baik yang bercorak duniawiah maupun yang bercorak ukhrawiah pada hakekatnya tertuju pada suatu titik tumpuan, yaitu keridhoan Allah swt semata.

Filsafat hidup muslim ini dijelaskan Allah dalam Al-Qur'an :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id (وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ) (الذريات : ٥٦) digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

" Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku." (Q.S. Adz-Dzariat : 56).³⁷

Demikian juga ikrar dan pengakuan dalam do'a iftitah shalat, antara lain :

إِنْ صَلَاتِي وَنَسْكَي وَمِحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

" Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku karena Allah Tuhan sekalian alam."³⁸

³⁶ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami*, h. 13.

³⁷ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

³⁸ *ibid.*

2. Memenuhi kebutuhan hidup

Dalam hidup manusia ada kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder, dan sudah tentu kebutuhan primer itulah yang mendesak yang tidak boleh diabaikan. Kebutuhan sekunder masih bisa ditangguhkan. Tetapi kebutuhan primer wajib dipenuhi secepat mungkin, sebab jika tidak terpenuhi maka sunnatullah akan menjadikan manusia menderita. Bahkan menggoncangkan sendi-sendi lahir dan batinnya. Betapa kuatnya mental, jika kebutuhan makan dan minum tidak terpenuhi. Maka sudah menjadi sunnatullah bahwa manusia akan merasa lapar dan sakit. Demikian juga kebutuhan akan pakaian yang melindungi diri dari panas dan dingin serta kebutuhan perumahan sebagai tempat berteduh sehingga tidak kepanasan dan kehujanan.

Ikhtiar memenuhi keperluan hidup adalah perintah agama yang tercakup dalam al-Qur'an :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا (القصص : ٧٧)

“ Dan carilah para apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) akhirat dan janganlah kamu melupakan bahagianmu (kenikmatan) dunia.” (Q.S. Al-Qashash : 77).³⁹

Menurut hukum Islam, kerja itu sendiri, jika dilihat dari aspek ekonomisnya, harus dijalankan menurut perjanjian yang dibuat atas dasar keadilan dan tanggung jawab, baik dari pihak pekerja maupun majikan.

³⁹ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

Seorang pekerja maupun majikannya maupun Tuhan, untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh kedua belah pihak sejauh kemampuannya. Hanya dengan begitulah maka nafkah yang ia peroleh menjadi halal.⁴⁰

3. Memenuhi nafkah keluarga

Islam memerintahkan makan yang halal dan memakai pakaian yang sopan menutup aurat yang kesemuanya itu dapat diwujudkan dengan kerja dan tanggung jawab kepada setiap laki-laki, suatu atau kepala rumah tangga dalam memenuhi hajat keluarga. Kewajiban dan tanggung jawab tersebut menimbulkan konsekuensi bagi pihak suami selaku kepala rumah tangga. Fungsi dan tanggung jawabnya itulah yang mengharuskan dia bangkit bergerak dan rajin bekerja.

Dalam surat al-Baqarah ayat 233, Allah menegaskan :

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ (البقرة : ٢٣٣)

“*Terhadap ayah wajib membelanjai dan memberi pakaian kepada pihak istri dengan sepatutnya.*” (Q.S. Al-Baqarah : 233)⁴¹

4. Kepentingan amal sosial (shodaqah)

Diantara tujuan kerja ialah bahwa dengan hasil kerajinan itu dapat dipakai melakukan salah satu perintah agama. Ajaran Islam yang luhur dan indah senantiasa menggalakkan manusia agar terus berbuat ihsan

⁴⁰ Sayyid Hussein Nasr, *Pandangan Islam Tentang Etika Kerja dalam Jurnal Ilmu dan Kebudayaan Ulumul Qur'an*, no. 6, 1990

⁴¹ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*.

dimanapun dan kapanpun dengan berbuat amal sosial kepada sesama manusia.

Manusia selaku makhluk sosial, saling bergantung antara satu dengan yang lain dalam memenuhi hajat hidupnya. Kita banyak ditolong orang dalam mengatasi kesulitan-kesulitan pribadi kita, maka kitapun seharusnya memberikan pertolongan kepada orang lain yang memerlukan, baik dengan tenaga, fikiran dan material.

5. Kepentingan Ibadah

Dalam beribadah tentu saja kita tetap memerlukan materi guna melangsungkan kegiatan ibadah tersebut. Misalnya dalam sholat, diharuskan menutup aurat dengan memakai pakaian yang memadai dan memenuhi syarat. Dalam hal zakat, zakat hanya mungkin dilakukan dengan adanya materi. Begitu juga dengan masalah haji dan ibadah lainnya, sedikit banyak tentu membutuhkan sarana dan prasarana untuk melaksanakannya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

6. Menolak Kemungkaran.

Diantara tujuan ideal berusaha dan bekerja adalah menolak sejumlah kemungkaran yang mungkin dapat terjadi pada diri orang yang menganggur. Dengan bekerja dan berusaha berarti menghilangkan salah satu sifat dan sikap yang buruk berupa kemalasan dan pengangguran. Dengan etos kerja yang tinggi maka kemelaratan yang menimpa pribadi dan masyarakat dapat diperangi. Aktivitas kerja yang di tata dalam pola

yang benar berdasarkan prinsip syari'at Islam, akan mengenyahkan kemelaratan dan sebaliknya membina kesejahteraan dan kemakmuran.

Apabila kondisi sosial menjadi sejahtera, maka sejumlah kemungkaran lainnya dapat dikurangi bahkan dapat dihilangkan, seperti pencurian, perampokan, perjudian, korupsi dan sebagainya. Perbuatan-perbuatan buruk itu banyak timbul dan berkembang biak dalam situasi dan kondisi sosial yang melarat dan ketiadaan lapangan kerja.

5. Nilai Yang Menghambat Etos Kerja

Etos kerja sangat erat kaitannya dengan sistem pendidikan dan kebudayaan. Maka etos kerja akan mempunyai arti apabila sejak dini sistem pendidikan dan kebudayaan yang ada dilingkungannya di isi dan dikembangkan berdasarkan nilai yang Islami. Di masyarakat sendiri banyak nilai keyakinan, budaya dan kebiasaan yang bertentangan dengan Islam, dan menjadi penghambat timbulnya etos kerja, diantaranya adalah :

1. *Khurafat, Takhayul dan jimat*⁴²

Misalnya saja keyakinan bahwa menanam “ kepala kerbau “ ada hubungannya dengan keselamatan dan keberhasilan sebuah proyek yang akan dibangun. Keyakinan akan suatu benda yang membawa tuah (kesaktian) atau memberikan rezeki, perlindungan ketenteraman.

Keyakinan seperti ini tidak lebih dari lambang keraguan seseorang menghadapi realitas hidup tanpa adanya rasa percaya diri dan justru akan

⁴² Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Musim*, h. 35.

membunuh kreativitas sebagai salah satu ciri etos kerja. Semangat yang mempengaruhi etos kerja muslim bukan pengaruh dari benda-benda berhala, tapi karena adanya rasa cinta kepada Allah, semuanya berpangkal dari Allah di jalan Allah dan dikembalikan kepada Allah.

2. *Tak usah lari gunung di kejar, alon-alon asal kelakon.*

Pada dasarnya pribahasa ini memberikan pengertian bahwa setiap pekerjaan atau kegiatan apapun harus didasarkan pada kesanggupan, ketelitian, ketepatan data sesuai dengan prosedur.

Falsafah serta ungkapan dari nenek moyang atau leluhur itu pada awalnya sangat luhur, tapi kemudian memberikan konotasi negatif karena telah kehilangan spirit dan maknanya yang hakiki dan pada akhirnya membawa efek sampingan yang berbau toleransi terhadap jiwa yang malas, seakan-akan memberikan nuansa batin rileks bersantai-santai bahkan kemalasan.⁴³

3. *Nrimo* – Faliditas

Nrimo, pasrah seharusnya diartikan sebagai sikap batin yang stabil setelah bekerja keras. Pasrah dalam Islam bukanlah pasrah tanpa usaha. Pasrah dilakukan setelah berusaha dan berdo'a, lalu menerima hasil kerja keras tersebut dengan ikhlas.⁴⁴

⁴³ *Ibid.*, h.36.

⁴⁴ *ibid.*, h.36.

4. *Mangan ora mangan poko'e kumpul*

Pepatah ini mungkin menunjukkan kebutuhan bersahabat dan kekeluargaan yang kental. Suatu falsafah yang luhur sebagai refleksi dari penghargaan atas nilai-nilai keakraban, saling membantu diantara sesama keluarga dan berani menanggung derita demi keutuhan ikatan keluarga. Tapi, jangan salah menafsirkan dengan mengorbankan nilai bekerja hanya karena alasan jauh dari keluarga atau bahkan menjadikan diri kita malas mencari nafkah karena merasa sudah mendapatkan jaminan dari keluarga.⁴⁵

5. *Salah persepsi, bahkan kerja kasar itu hina.*

Islam telah mendidik kita agar menjadi pekerja yang tangguh, serta menghasilkan prestasi yang terlahir dari tetesan keringat hasil perjuangan hidup yang ulet.

Rasulullah bersabda : “ bahkan memikul kayu bakar lebih baik dari pada meminta-minta “. Dari sini tampak bahwa Islam sangat menghargai budaya kerja, tanpa membedakan apakah pekerjaan itu dalam bentuk kerja fisik atau dalam bentuk kerja otak.⁴⁶

⁴⁵ *ibid*, h. 37.

⁴⁶ *ibid*

C. Korelasi Manajemen dengan Etos Kerja

Manajemen adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenaan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek. Tujuannya adalah agar hasil-hasil yang ditargetkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.⁴⁷

Prinsip-prinsip manajemen meliputi : Keadilan, amanah dan pertanggung jawaban, dan komunikatif.⁴⁸ Sedangkan prinsip atau kaidah dan teknik manajemen yang ada relevansinya dengan Al-Qur'an atau Al-Hadits antara lain sebagai berikut :⁴⁹

1. Prinsip Amar Ma'ruf Nahi Munkar.
2. Kewajiban menegakkan kebenaran.
3. Kewajiban Menegakkan keadilan.
4. Kewajiban Menyampaikan Amanah.

Pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Maka keberadaan etos kerja itu sangat dibutuhkan. Etos kerja mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging, dia merasa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna

⁴⁷ Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, h. 21.

⁴⁸ *ibid.*, h. 28.

⁴⁹ Zainul Arifin, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, h. 36.

maka nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya etos kerja bukan sekedar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi. Etos kerja adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang.⁵⁰

Bekerja bagi setiap muslim merupakan ibadah atau amal shalih. Dengan bekerja seseorang muslim tidak hanya bertanggung jawab kepada sesamanya, tapi juga bertanggung jawab kepada Allah.

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai-nilai ibadah yang sangat luhur.⁵¹ Maka sesuai dengan prinsip-prinsip atau kaidah manajemen yang ada relevansinya dengan Al-Qur'an atau Al-Hadits antara lain sebagai berikut :⁵²

Prinsip Amar Ma'ruf Nahi Munkar, Kewajiban menegakkan kebenaran, Kewajiban Menegakkan keadilan, Kewajiban Menyampaikan Amanah juga prinsip-prinsip manajemen yang lain Keadilan, amanah dan pertanggung jawaban, dan komunikatif. Dari sinilah maka untuk menjadikan etos kerja yang baik haruslah didukung dengan memiliki manajemen yang baik pula.

⁵⁰ Foto Tasmara, *ibid.*, h. 16.

⁵¹ Yusuf Qardawi, *Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan*, h. 51.

⁵² Zainul Arifin, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, h. 36.

BAB III

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN



Dalam tinjauan umum obyek penelitian disini akan dijelaskan secara riil tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan Lembaga Baziskaf PT Telkom Surabaya. Data-data yang penulis peroleh adalah sebagai berikut :

A. Sejarah singkat berdirinya Baziskaf PT Telkom Surabaya

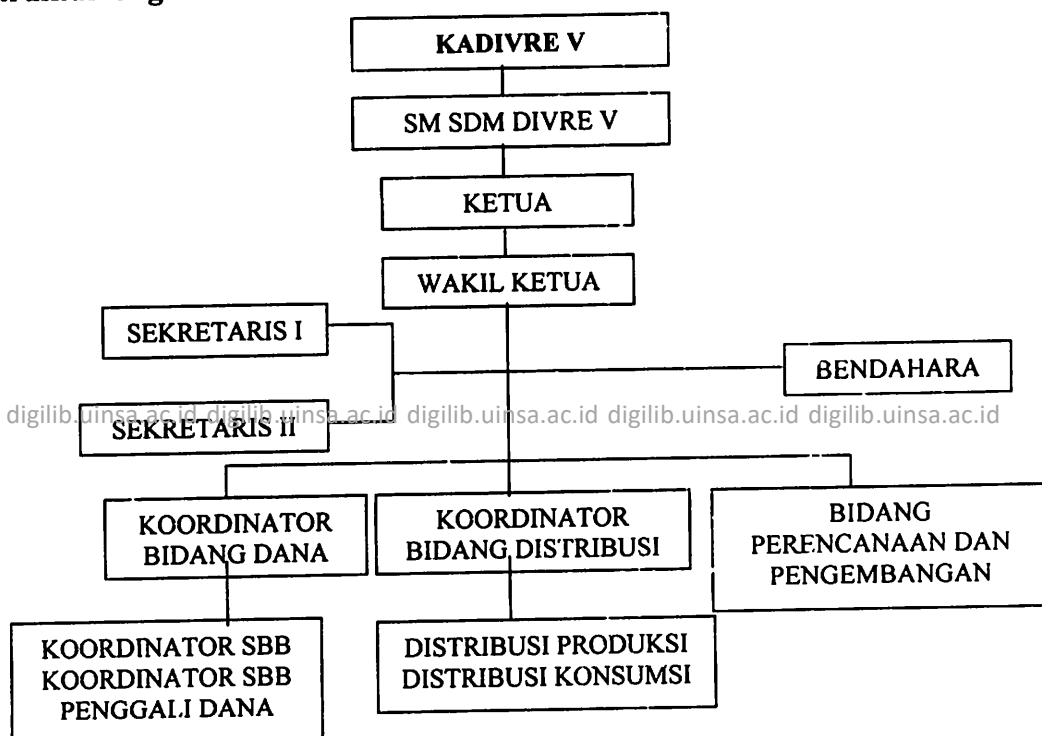
Baziskaf adalah Badan Amil Zakat Infaq Shadaqah dan waqaf, yang merupakan yayasan pengelola zakat karyawan Telkom Surabaya yang telah disahkan oleh Notaris Wawan Setiawan No. 9 tanggal 27 Juli 1999 dan terdaftar di kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 13 April 2000 dengan No. 154 / 2000. yang juga dikukuhkan dengan SK Kadivreg V No. 198/ PS 179 / RE \$-52 7 1999 tanggal 27 Agustus 1999.

Adapun dasar hukum Baziskaf, adalah :

1. 000727- Akta tanah-tumnan
2. 000425-Tanda terima-Akta pendirian Baziskaf.
3. 3.010301-SK40- Badan Amil Zakat Infaq Shadaqah dan Waqaf Telkom area Surabaya.
4. 020205-SE95- himbauan untuk berzakat dan berinfaq.
5. 990809-ND.2982- Tindak lanjut konsolidasi dan koordinasi
6. 990827-SK.198-Badan Amil Zakat Infaq Shadaqah dan Waqaf Telkom Area Surabaya

Dengan dasar hukum itulah dan juga dengan berlatar belakang pada keinginan untuk memberikan pelayanan atau pengelolaan di bidang zakat, khususnya bagi pegawai Telkom dengan cara mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat sesuai dengan ketentuan agama dan hukum yang berlaku dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan hukum yang berlaku dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial, maka Badan Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (Baziskaf) karyawan TELKOM DIVRE V Jatim itu didirikan.

B. Struktur Organisasi Baziskaf PT. Telkom Surabaya



Sumber : Dokumentasi data organisasi dan program yang ada di Baziskaf

Dari struktur organisasi diatas, berikut ini dapat kita ketahui susunan korespondensi Baziskaf.

SUSUNAN KERESPONDENAN BAZISKAF :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Ketua Dewan Pendi : Kadivre V PT. Telkom Surabaya

Ketua Dewan Pengawas : Senior Manager SDM Divre

Ketua : Machfud Sidik (UPNR)

Wakil Ketua : Puji Hartono (SDM Divre)

Sekretaris : Rahajeng Wahyu M (LTNR)

Wakil Sekretaris : Ridwan Misbach (Ubis internet)

Bendahara : Gondhosari (Kug Divre)

Bidang Dana :

Koordinator : M. Ahadi Wijaya (SDM Divre)

Koordinator SBB : Margo W

Koordinator SBT : Taufiq Chaliq / Wienarto

Penggalian Dana : Rakhmat Sabroni (SDM Divre)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Rajab Widodo

Rahmat Hidayat

Teguh Wahyu Widodo

Nanang Fathoni

Bidang Distribusi :

Koordinator : Edie Kurniawan (Ubis Jasnita)

Anggota : Rizal

Asrori

Anwar

Utsman

Distribusi Produktif : Suyuti Syamsuri (SDM Divre)

Budi Siswoyo (GA Drive)

Agoes Windarto (SBB)

Hermanto (SBB)

Distribusi Konsumtif : Kusuma R. S. S (Bangnis Divre)

Subeki (SBT)

DA. Nurdin (GA Divre)

Hartono (SBB)

Bidang Perencanaan dan Pengembangan :

Koordinator : Azis Abdullah (SDM Divre)

Anggota : Johansyah Benhar P. (SBB)

Agus Suhardjo (SBB)

Sri Akadah (UPIM Divre)

Andy Suherman (SBB)

Eko Santoso (SBT)

Taufiqurrahman (SDM Divre)

Toni Wibowo (SBT)

C. Visi, Misi dan Obyek Baziskaf PT. Telkom Surabaya

Dalam mendirikan Baziskaf PT. Telkom Surabaya, pasti mempunyai visi dan misi untuk ke depan, serta obyek yang merupakan sasaran dari visi dan misi itu supaya tercapai.

a. Visi Baziskaf adalah :

Menjadi lembaga swadaya yang selalu berusaha untuk :

- 1) Meningkatkan kesadaran umat (Muzakki) untuk mentaati kewajibannya.
- 2) Memberdayakan dan meningkatkan taraf hidup kaum Dluafa' menuju kehidupan yang rnadani.
- 3) Menciptakan hubungan yang harmonis antara Telkom dan Masyarakat sekitar dan masyarakat umum di kota Surabaya.
- 4) Meningkatkan Good Corporate Citizenship.

b. Misi Baziskaf adalah :

- 1) Sebagai interface yang mengatur hubungan kewajiban dan hak antara Muzakki (pemberi zakat) dan Mustahiq (penerima zakat) sesuai dengan syariat Islam.
- 2) Memberikan partisipasi dan hubungan yang harmonis antara masyarakat dan Telkom.
- 3) Amanat dalam mengemban harta yang telah diamanatkan Muzakki.

c. Obyek Baziskaf adalah :

- 1) Meningkatkan kesadaran akan kewajiban untuk mengeluarkan zakat, infaq di lingkungan pegawai Telkom.

- 2) Memberikan dan meningkatkan taraf hidup kaum dluafa'
- 3) Membantu program pengentasan kemiskinan.

D. Program Kerja (Job Deskripsi) Baziskaf PT Telkom Surabaya

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
Posisi : Ketua Baziskaf

Tugas :

1. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja realitas (dalam artian kuantitas, kualitas, keamanan, dan sebagainya).
2. Mengkomunikasikan pada para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
3. Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
4. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.

Posisi : Wakil Ketua Baziskaf

Tugas :

1. Membantu tugas ketua dalam mengelola Baziskaf.
2. Menggantikan tugas ketua ketika ketua tidak ada ditempat atas dasar perintah dari ketua.
3. Mencari informasi yang terkait dengan Baziskaf
4. Menjadi koordinator responden Baziskaf.

Posisi : Sekretaris

Tugas :

1. Menrespondens dokumen bank, asuransi dan pajak dalam Baziskaf.
2. Pengaturan daii penggunaan kas kecil dalam Baziskaf.

3. Mempersiapkan label-label dalam amplop.
4. Memelihara sistem penyimpanan stationary.
5. Pemeliharaan time-managemen yang baik.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Posisi : Wakil Sekretaris

Tugas :

1. Menyusun, menempatkan dan menemukan arsip-arsip Baziskaf.
2. Membantu memproses surat-surat, telegram, teleks, fax masuk dan keluar.
3. Menggantikan tugas sekretaris apabila, sekretaris ada halangan yang mendadak, dan tentunya atas dasar perintah dari sekretaris.
4. Mengatur pertemuan, rapat, yang bersangkutan dengan program kerja Baziskaf.
5. Mengerjakan surat-surat yang masuk dan menyelesaikannya segera.

Posisi : Bendahara

Tugas :

1. Penentuan tujuan keuangan.
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijaksanaan keuangan untuk mencapai tujuan.
3. Penentuan prosedur yang akan membantu kebijaksanaan.
4. Penetapan status keuangan berdasarkan laporan
5. Mengelola keuangan

Posisi : Bidang Dana

Tugas :

1. Mendata atau mengelola para Muzakki lama dan baru.

2. Membuat laporan keuangan dalam bentuk sederhana yang akan ditindak lanjuti oleh bendahara.
3. Membuat laporan keuangan dalam bentuk sederhana yang akan ditindak lanjuti oleh bendahara.
4. Mengambil dana zakat, infaq, shadaqah dan Waqaf di muzakki atau donatur.

Posisi : Koordinator Bidang distribusi

Tugas :

1. Menyalurkan dana kepada penerima bantuan.
2. Mensurvey dan memutuskan calon penerima bantuan.
3. Mengirimkan beberapa Da'i ke daerah rawan kristenisasi.
4. Menyiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh penerima bantuan dari Baziskaf
5. Bekerjasama dengan pihak luar dalam bidang menyalurkan dana.

Posisi : Bidang Perencanaan dan Pengembangan

Tugas :

1. Membuat perencanaan Baziskaf dalam bentuk dokumen untuk jangka menengah (lima tahun ke depan).
2. Membuat up dating Baziskaf apabila terjadi perubahan lingkungan yang signifikan
3. Mengelola sumber daya yang menjadi kewenangan unitnya

E. Program Kerja Baziskaf PT Telkom Surabaya

Adapun program kerja yang dimiliki oleh Baziskaf yang telah diagendakan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan ekonomi umat melalui pemberian modal kerja kepada keluarga pra sejahtera, yayasan yatim piatu dan usaha kelompok kecil, dana yang dialokasikan sebesar 200 juta rupiah.
2. Pemberdayaan SDM muslim dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat berupa pelatihan ketrampilan untuk keluarga pra sejahtera dan pelatihan IT untuk responden-responden di sekolah-sekolah Islam, dana yang dialokasikan sebesar 30 Juta rupiah.
3. Pemberian bea siswa kepada siswa SD, SMP, SMU, dan Mahasiswa berprestasi dengan latar belakang keluarga pra sejahtera (tidak mampu), anggaran dana yang dialokasikan 100 juta rupiah.
4. Pemberian bantuan kepada daerah yang mengalami bencana, anggaran dana yang dialokasikan sebesar 200 juta rupiah.
5. Pemberian sembako untuk keluarga pra sejahtera dan yayasan yatim piatu, anggaran dana yang dialokasikan sebesar 400 juta rupiah.
6. Pemberian bantuan kesehatan secara berkala kepada masyarakat miskin (pemulung, tukang sampah), anggaran dana yang dialokasikan sebesar 20 juta rupiah.
7. Membiayai para Da'i dan responden ngaji di daerah yang diprioritaskan, anggaran dana yang dialokasikan sebesar 20 juta rupiah.

8. Pembinaan keimanan keluarga pra sejahtera yang menerima bantuan modal kerja, anggaran dana yang dialokasikan sebesar 60 juta rupiah.

F. Tujuan Baziskaf PT Telkom Surabaya

Maksud pembinaan terhadap Baziskaf (Badan, Amil, Zakat, Infaq, Shadaqoh, dan Wakaf) untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna wahana peran serta umat Islam dalam pembangunan masyarakat, bangsa dan negara secara swadaya, serta bertujuan agar keberadaan dan kegiatan Baziskaf tersebut bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Adapun tujuan Baziskaf secara umum adalah sebagaimana tertera pada bagian pengertian, yaitu untuk merealisir ajaran agama Islam di Bidang Zakat, Infaq, Shadaqoh, dan Wakaf, meningkatkan taraf hidup fuqara' dan masakin agar mereka mampu mengatasi kehidupannya sendiri dan meningkatkan kesejahteraan umum.

Tujuan Baziskaf PT Telkom Surabaya yang telah dirumuskan dengan jelas tersebut akan membuat arah gerak langkahnya menjadi jelas pula.

G. Sasaran Kerja Baziskaf PT Telkom Surabaya

Sasaran yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu obyek yang dibidik dan dijadikan sasaran penggarapannya untuk mencapai tujuan dan target dari Baziskaf PT. Telkom Surabaya itu sendiri.

Melihat tujuan Baziskaf PT Telkom Surabaya diatas maka sasaran secara global adalah sebagai berikut :

- a. Kaum aghniya' sebagai sasaran penarikan dari zakat dan shadaqoh.

b. Kaum dluafa' (kaum lemah) atau masakin sebagai sasaran peningkatan kesejahteraan hidup, dan

c. Umum

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

H. Aktifitas Baziskaf PT Telkom Surabaya

Yang dimaksud aktivitas Baziskaf disini adalah seluruh aktifitas, upaya dan kebijaksanaan (sebagai aspek dinamis) yang dilakukan Baziskaf dalam melaksanakan tugas yang mengacu pada program kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sejalan dengan pengelolaan baziskaf di seluruh Indonesia, maka secara umum aktivitas Baziskaf PT Telkom Surabaya terdiri atas :

a. Pengumpulan zakat, infaq, shadaqah, dan wakaf oleh Baziskaf dilakukan dengan cara terencana, terarah, dan terpadu. Tidak semacam panitia zakat yang biasanya hanya bersifat pasif menerima atau mengumpulkan, petugas bertindak berdasarkan data yang telah masuk sebelumnya.

Upaya pengumpulan tersebut adalah sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 1) Infaq dari warga masyarakat umum yang menjadi donatur tetap ditarik oleh petugas khusus dari baziskaf.
- 2) Menjelang hari raya Idul Fitri kegiatan pengumpulan secara rutin dan lancar.
- 3) Infaq dari para pengusaha juga dikumpulkan.
- 4) Sebagian gaji karyawan PT. Telkom yang Ikhlas dengan kesadarannya sendiri disalurkan di Baziskaf PT Telkom Surabaya.

b. Pengolahan dan pendayagunaan zakat, infaq, shadaqoh dan wakaf.

Upaya pengelolaan dari pendayagunaan hasil pengumpulan zakat, infaq, shadaqah dan waqaf itu merupakan hasil keputusan para alim ulama', penasehat Baziskaf, serta para pemuka dan pengurus.

Pengelolaan itu yang paling ditekankan guna menangani masalah fakir miskin adan sabilillah, beasiswa anak sekolah yang kurang mampu, dan pembiayaan orang-orang yang kena musibah.

Dari situ, kemudian menyusun daftar mustahik dan asnafnya serta prosentase yang bersifat konsumtif dan produktif. Selanjutnya langsung membagikan bagian yang bersifat konsumtif, sedangkan yang bersifat produktif dicadangkan untuk ditentukan kemudian sesuai dengan rencana penggunaan produktif secara tepat.

I. Proyek Pengembangan Baziskaf

Karena usia Baziskaf PT Telkom Surabaya masih relatif muda (Baziskaf PT Telkom Surabaya disahkan oleh notaris pada tanggal 27 Juli 1999) jadi masih berkisar antara 5 tahun Baziskaf itu berdiri, maka proyek pengembangan sangat menentukan terhadap dinamika dan bentuk lebih lanjut.

Proyek pengembangan Baziskaf ini meliputi berbagai segi, yaitu :

- a) Dari segi pengumpulan yang biasanya dari jenis muzakki tertentu, maka dikembangkan kuantitasnya.
- b) Upaya pengembangan programpun menjadi sasaran guna mencari bentuk yang lebih mantap sesuai dengan perkembangan tuntutan.

- c) Dari segi pengelolaan yang bersifat produktif bisa dikembangkan menjadi berbagai bentuk pendayagunaan.
- d) Sasaran Baziskaf PT. Telkom Surabaya (binaan) yang selama ini berjalan terus digarap, namun juga perlu adanya pengembangan jangkauan lebih meluas.
- e) Jika tuntutan kualitas pelayanan Baziskaf PT Telkom Surabaya dirasa perlu peningkatan, maka untuk memenuhi tuntutan tersebut baziskaf PT Telkom Surabaya berusaha meningkatkan pasokan dana yang bersifat menunjang atau membantu program Baziskaf.¹

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

¹ Wawancara dengan salah satu Pengurus Basizkaf PT. Telkom Surabaya, Pada tanggal 20 juni 2004



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Penyajian Data

Dalam memperoleh data tentang pengaruh manajemen baziskaf dan data tentang etos kerja pengurus, maka dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket yang disebarakan sebanyak 20 item pertanyaan, sebagai rinciannya untuk 10 item pertanyaan tentang pengaruh manajemen baziskaf dan 10 item pertanyaan lainnya tentang etos kerja responden.

Dalam penyebaran angket ini menggunakan atau mengambil responden, yang berjumlah 34 responden.

Dari angket yang penulis sebarakan dengan menggunakan angket model tertutup, dalam arti penulis sudah menyediakan alternatif jawaban yang akan dipilih responden. Dengan demikian tidak bebas memberikan jawaban.

Adapun tiap-tiap item disediakan tiga alternatif jawaban yaitu a, b dan c, digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
sedangkan kriteria penilaian yang diberikan dari tiap-tiap alternatif jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- Alternatif jawaban a diberi nilai 3
- Alternatif jawaban b diberi nilai 2
- Alternatif jawaban c diberi nilai 1

Untuk lebih jelasnya maka penulis sajikan data hasil angket yang telah penulis sebarakan kepada semua responden. Adapun hasil angket dapat dilihat pada tabel berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. *Data tentang Pengaruh Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya*

Dari penelitian yang penulis lakukan, dengan menyebarkan angket yang berjumlah 10 item pertanyaan maka diperoleh nilai dari hasil penyebaran angket pada 34 orang responden, sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL II
REKAPITULASI JAWABAN ANGKET TENTANG
PENGARUH BAZISKAF PT TELKOM SURABAYA

No. Responden	Item Pertanyaan										Jmlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	26
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	25
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	24
4	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	22
5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	24
6	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	23
7	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26
8	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	25
9	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	23
10	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	23

11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
12	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	23
13	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	23
14	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	24
15	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25
16	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	22
17	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	23
18	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	26
19	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	23
20	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	20
21	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	24
22	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	25
23	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27
24	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23
25	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	23
26	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	22
27	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	23
28	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	24
29	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	26
30	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	23
31	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	26

32	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	27
33	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	26
34	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	24

2. Data Tentang Etos Kerja Pengurus

Dari 10 item pertanyaan tentang etos kerja pengurus yang telah penulis sebarakan pada responden maka nilainya dapat penulis sajikan pada tabel dibawah ini.

TABEL III
REKAPITULASI JAWABAN ANGGKET TENTANG
ETOS KERJA RESPONDEN

No. Responden	Item Pertanyaan										Jmlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	27
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	24
4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	24
5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26
6	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
7	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	20
8	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	25
9	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	23
10	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25

11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
12	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	26
13	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	23
14	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	23
15	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	23
16	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23
17	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	22
18	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	24
19	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	24
20	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	20
21	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	23
22	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	25
23	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27
24	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	23
25	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	20
26	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	22
27	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	26
28	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	24
29	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	27
30	3	2	2	2	3	3	1	3	1	3	23
31	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	26

32	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	24
33	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	26
34	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	26

B. Analisis Data

Sebagaimana yang telah penulis sajikan nilai dari penyebaran angket baik tentang pengaruh baziskaf maupun etos kerja responden yang diberikan kepada 34 Pengurus yang ditetapkan sebagai responden, telah diperoleh data yang tercantum dalam tabel II dan III diatas. Kemudian untuk menganalisis data yang telah ada tersebut maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

1. Analisa Data Tentang pengaruh Baziskaf

Untuk mempermudah menganalisa data tentang pengaruh manajemen baziskaf PT Telkom Surabaya ini, maka penulis akan menjelaskan satu persatu seperti pada tabel dibawah ini kemudian penulis jelaskan hasil dari prosentase tersebut.

Tabel IV
Perencanaan Baziskaf yang matang

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
1.	a. Ya, selalu	34	23	67,65
	b. Kadang-kadang	34	11	32,35

	c. Tidak Pernah	34	-	-
Jumlah			34	100

Sumber: hasil angket yang disebarakan pada responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa perencanaan yang dibuat oleh baziskaf secara matang selalu terealisasikan walaupun ada sebagian dari jumlah responden yaitu 32,35 % yang menjawab kadang-kadang. Hal ini terbukti ada 67,65 % dari jumlah responden yang menjawab selalu direalisasikan oleh Baziskaf.

Tabel V
Bekerja sesuai dengan perencanaan yang dibuat oleh Baziskaf

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
2.	a. Ya, selalu	34	10	29,41
	d. Kadang-kadang	34	19	55,88
	e. Tidak Pernah	34	5	14,71
Jumlah			34	100

Sumber: hasil angket yang disebarakan pada responden

Mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh responden ternyata banyak juga yang bekerja sesuai dengan perencanaan yang dibuat oleh baziskaf walaupun hanya sebanyak 29,41 % dari responden yang selalu bekerja sesuai dengan perencanaan manajemen baziskaf, memang ternyata mayoritas dari jumlah responden menjawab kadang-kadang, ini berarti responden kadang-kadang bekerja sesuai dengan perencanaan dari basizkaf dan kadang-kadang

juga mengikuti inisiatif sendiri, hal ini terbukti ada 55,88 % yang mengatakan kadang-kadang, namun ada juga dari sebagian kecil jumlah responden yang mengatakan tidak pernah mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan perencanaan yang dibuat oleh baziskaf, terbukti ada 14,71 % yang menjawab tidak.

Tabel VI
Struktur organisasi yang jelas

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
3.	a. Ya, selalu	34	15	44,12
	b. Kadang-kadang	34	17	50
	c. Tidak Pernah	34	2	5,88
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam hal status organisasi, Baziskaf tergolong cukup jelas keberadaannya, hal ini terbukti ada 44,12 % yang menyatakan bahwa struktur organisasi tetap dan tidak berubah-ubah dan ini menandakan bahwa ada keprofesionalan dalam manajemen, walaupun memang ada sebagian besar yaitu 50 % dari jumlah responden yang mengatakan kadang-kadang struktur organisasi baziskaf berubah, sedangkan responden mengatakan struktur organisasinya tidak tetap hanya sebanyak 5,88 %.

Tabel VII
Prestasi Baziskaf dari tahun ketahun.

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
4.	a. Ya, selalu	34	8	23,53
	b. Kadang-kadang	34	24	70,59
	c. Tidak Pernah	34	2	5,88
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam hal prestasi yang diraih oleh baziskaf untuk mengembangkan manajemennya ternyata banyak responden yang mengatakan bahwa prestasi baziskaf dari tahun ketahun kadang meningkat kadang juga tidak, hal ini teroukti ada 70,59 % yang mengatakan bahwa prestasi yang diraihnya dari tahun ketahun kadang-kadang meningkat, walaupun ada sebagian dari jumlah responden yaitu 23,53% yang mengatakan prestasi baziskaf dari tahun ketahun selalu meningkat, dan ternyata ada juga responden yang mengatakan bahwa prestasi yang diraih dari tahun ketahun tidak pernah meningkat dengan jumlah 5,88 % dari jumlah responden.

Tabel VIII
Melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jobnya masing-masing

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
5.	a. Ya, selalu	34	26	76,47
	b. Kadang-kadang	34	8	23,53

	c. Tidak Pernah	34	-	-
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Sedangkan dalam hal kenyamanan pekerjaan yang dilakukan oleh responden ternyata mereka bekerja sesuai dengan jobnya masing-masing, hal ini terbukti ada 76,47 % yang mengatakan pekerjaan yang diberikan oleh baziskaf sesuai dengan jobnya masing-masing, walaupun ada juga responden yang mengatakan kadang-kadang bekerja tidak sesuai dengan jobnya.

Tabel IX
Pekerjaan yang tidak memberatkan

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
6.	a. Ya	34	17	50
	b. Kadang-kadang	34	17	50
	c. Tidak Pernah	34	-	-
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam melaksanakan pekerjaannya ternyata responnya merasa tidak pernah keberatan dengan tugas yang diterimanya, hal ini terbukti bahwa separuh dari jumlah responden mengatakan pekerjaan yang dilakukan terasa ringan dan nyaman bahkan tidak merasa berat, namun ada juga sebagian dari jumlah responden yang mengatakan bahwa kadang-kadang merasa keberatan dengan pekerjaan yang diberikan oleh baziskaf.

Tabel X
Manajemen Baziskaf selalu mengadakan koreksi terhadap para pengurusnya

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
7.	a. Ya, selalu	34	14	41,18
	b. Kadang-kadang	34	18	52,94
	c. Tidak Pernah	34	2	5,88
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam hal mengoreksi pekerjaan ternyata manajemen baziskaf selalu melakukan pengkoreksian terhadap pengurus-pengurusnya, hal ini terbukti bahwa ada 41,18 % dari jumlah responden yang mengatakan hal itu, tapi ada juga yang mengatakan kadang-kadang menerima pengkoreksian terhadap pekerjaan yang dilakukannya, terbukti ada 52,94 % dari jumlah responden yang mengatakannya, bahkan ada juga yang dengan jujur mengatakan bahwa dirinya bekerja di baziskaf tidak ternah dikoreksi mengenai pekerjaannya, hal ini terbukti ada 5,88 % dari jumlah responden yang mengatakannya.

Tabel XI
Teguran baziskaf terhadap pengurus yang melakukan penyimpangan

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
8.	a. Ya	34	16	47,06
	b. Kadang-kadang	34	17	50
	c. Tidak	34	1	2,94
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Mengenai hal teguran ternyata di baziskaf hanya ada sebagian kecil dari jumlah responden yang merasa selalu mendapat teguran dari baziskaf atas kesalahan yang dilakukan, hal ini terbukti ada 2,94 % dari jumlah responden yang mengatakan hal itu. Sedangkan sebagian besar hanya kadang-kadang mendapatkan teguran dari baziskaf, ini berarti responden selalu melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya, ini terbukti ada 50 % dari jumlah responden yang mengatakan hal ini, bahkan ada sebagian besar dari jumlah responden yaitu 47,06 % yang tidak pernah mendapat teguran dari baziskaf, karena memang ia mengatakan tidak pernah melakukan pelanggaran atas pekerjaan yang diterimanya dari baziskaf.

Tabel XII
Baziskaf selalu mengadakan pelatihan

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
9.	a. Ya, selalu	34	20	58,82
	b. Kadang-kadang	34	11	32,25
	c. Tidak pernah	34	3	8,83
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Kemudian dalam hal pengembangan tenaga kerja, ternyata baziskaf selalu mengadakan pelatihan demi perkembangan tenaga kerja pengurusnya, ini terbukti ada 58,82 % dari jumlah responden yang mengatakannya, walaupun ada juga sebagian dari jumlah responden yaitu 32,25 yang

mengatakan bahwa baziskaf kadang melakukan pelatihan dan kadang juga tidak, bahkan ada juga yang mengatakan bahwa baziskaf tidak pernah melakukan pelatihan untuk pengembangan tenaga kerja para pengurusnya, terbukti ada 8,83% dari jumlah responden yang mengatakan hal itu.

Tabel XIII
Keikut sertaan pengurus dalam mengikuti pelatihan

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
10.	a. Ya, selalu	34	12	35,29
	b. Kadang-kadang	34	21	61,77
	c. Tidak pernah	34	1	2,94
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Tentang keikut sertaannya dalam mengikuti pelatihan, banyak juga dari jumlah responden yang mengatakan bahwa mengikuti pelatihan kadang-kadang diharuskan oleh baziskaf tapi kadang-kadang juga tidak, ini terbukti ada 61,77 % dari jumlah responden yang mengatakannya, walaupun ada juga sebagian dari jumlah responden yaitu 35,29 % yang mengatakan selalu mengikuti pelatihan karena merasa diharuskan, akan tetapi ada juga sebagian kecil dari responden yaitu 2,94 % yang mengatakan tidak merasa diharuskan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh baziskaf.

2. Analisa Data Tentang Etos Kerja Pengurus

Sama halnya dengan data tentang pengaruh manajemen baziskaf diatas, maka untuk mempermudah menganalisa data tentang etos kerja para pengurusnya, juga akan penulis jelaskan satu persatu seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel XIV
Pengurus membuat perencanaan dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
1.	a. Ya, selalu	34	23	67,65
	b. Kadang-kadang	34	11	32,35
	c. Tidak pernah	34	-	-
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ternyata banyak responden yang dalam bekerja selalu membuat program kerja terlebih dahulu hal ini terbukti bahwa ada 67,65 % dari jumlah responden yang mengatakan hal itu. Sedangkan juga sebagian kecil mereka kadang-kadang membuat perencanaan kadang-kadang juga tidak, terbukti dengan jumlah sebanyak 32,35% yang mengatakan kadang-kadang.

Tabel XV
Ketepatan waktuan Pengurus dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
2.	a. Ya, selalu	34	14	41,18

	b. Kadang-kadang	34	14	41,18
	c. Tidak pernah	34	6	17,65
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam hal kehadiran pengurus dalam erja ternyata para pengurus sebagian besar bekerja tepat waktu serta memiliki rasa disiplin yang tinggi hal ini terbukti bahwa ada sebanyak 41,18% dari jumlah responden mengatakan itu, walaupun ada juga yang kadang-kadang tepat waktu kadang juga tidak yaitu 41,18%, tapi ada juga sebagian kecil dari jumlah pengurus yaitu 17,65 % yang tidak pernah hadir tepat waktu pada jam kerja.

Tabel XVI
Tanggung Jawab Pengurus dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
3.	a. Ya, selalu	34	17	50
	b. Kadang-kadang	34	14	41,18
	c. Tidak	34	3	8,82
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Mengenai tanggung jawab dalam bekerja, para pengurus ternyata bekerja dengan penuh tanggung jawab hal ini terbukti karena separoh yaitu 50% dari jumlah responden mengatakan itu dan 41,18 % mengatakan kadang-kadang tapi ada juga sebagian kecil yang dengan jujur mengatakan bahwa ia bekerja karena ingin memperoleh sesuatu yaitu 8,82%.

Tabel XVII
Kehadiran Pengurus dalam setiap pertemuan

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
4.	a. Ya, selalu	34	9	26,47
	b. Kadang-kadang	34	23	67,65
	c. Tidak pernah	34	2	5,88
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam bekerja kerjasama, ternyata dalam hal kehadiran sebuah pertemuan para pengurus sebagian besar tidak selalu hadir dalam pertemuan walau pada juga yang selalu hadir yaitu 26,47 % dari jumlah responden hal ini terbukti ada 67,65 % yang mengatakan kadang-kadang, dan ternyata ada juga sebagian kecil dari jumlah responden yang mengatakan tidak pernah hadir kalau ada pertemuan pengurus yaitu dengan jumlah 5,88 % dari jumlah responden.

Tabel XVIII
Pengurus selalu bersemangat ketika bekerja

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
5.	a. Ya, selalu	34	9	26,47
	b. Kadang-kadang	34	25	73,53
	c. Tidak pernah	34	-	-
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam hal semangat bekerjanya ternyata para pengurus sebagian besar jarang mengeluh dengan pekerjaannya hal ini membuktikan bahwa semangat kerja pada pengurus itu tinggi, terbukti ada 73,53 % dari jumlah responden yang mengatakan kadang-kadang bahkan ada juga sebanyak 26,47 % yang menyatakan tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel XIX
Pengurus selalu hadir dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
6.	a. Ya, selalu	34	17	50
	b. Kadang-kadang	34	17	50
	c. Tidak pernah	34	-	-
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam hal kehadirannya untuk bekerja, para pengurus masih memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang pengurus, hal ini terbukti bahwa ada separoh dari jumlah responden yang mengatakan bahwa ia selalu hadir untuk bekerja walaupun ada juga sebagian yang mengatakan kadang-kadang hadir.

Tabel XX
Pengurus merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
7.	a. Ya, selalu	34	2	35,29
	b. Kadang-kadang	34	21	61,77
	c. Tidak pernah	34	1	2,94
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam bekerja di Baziskaf ternyata banyak pengurus yang merasanya nyaman atau senang bekerja disana, hal ini terbukti ada 44,12 % yang mengatakan merasa senang bisa bekerja di sana, walaupun memang ada sebagian besar dari jumlah responden yaitu 52,94 % yang mengatakan kadang-kadang merasa senang tapi ada juga yang mengatakan kurang nyaman melakukan pekerjaan itu, hal ini terbukti ada 2,94 % dari jumlah responden mengatakan hal itu.

Tabel XXI
Pengurus tidak merasa malas dalam melaksanakan pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
8.	a. Ya, selalu	34	16	47,06
	b. Kadang-kadang	34	17	50
	c. Tidak pernah	34	1	2,94
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarkan pada responden

Mengenai kesemangatan dalam bekerja ternyata sebagian besar dari jumlah responden mengatakan semangat dan tidak pernah malas melakukan pekerjaannya hal ini terbukti ada 47,06 % dari jumlah responden mengatakan tidak pernah malas dalam bekerja walaupun memang ada juga sebagian besar yaitu separoh dari jumlah responden (50%) mengatakan kadang-kadang kurang bersemangat namun ada juga yang dengan jujurnya mengatakan

bahwa ia merasa kurang bersemangat melakukan pekerjaan itu terbukti ada 2,99% yang mengatakan hal itu.

Tabel XXII
Pengurus membuat surat izin jika tidak masuk kerja

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
9.	a. Ya, selalu	34	19	55,88
	b. Kadang-kadang	34	12	35,29
	c. Tidak pernah	34	3	8,82
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Dalam hal pembuatan ijin jika tidak bekerja ternyata memang sebagian besar dari jumlah responden yaitu 55,88% masih memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga walaupun tidak masuk tetap membuat surat ijin, dan memang ada juga sebagian (35,29%) yang tidak masuk kadang-kadang tanpa ada surat keterangan tidak masuk kerja, dan ada juga sebagian kecil yang tidak masuk kerja dan tidak pernah membuat surat ijin, hal ini terbukti ada 8,82 % yang mengatakannya.

Tabel XXIII
Mengingatkan sesama Pengurus jika malas dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban	N	F	%
10.	a. Ya, selalu	34	13	38,24
	b. Kadang-kadang	34	18	52,94
	c. Tidak pernah	34	3	8,82
Jumlah			34	100

Sumber : hasil angket yang disebarakan pada responden

Kemudian dalam hal ingat-mengingatnkan urusan pekerjaan ternyata sebagian besar dari responden tidak lupa mengingatkan temannya yang malas dalam bekerja hal ini terbukti ada 38,24 % dari jumlah responden dengan bangga mengatakan akan selalu mengingatkan teman-temannya untuk giat dalam bekerja walaupun memang sebagian besar (52,94 %) yang juga kadang-kadang mengingatkannya kadang-kadang juga tidak, bahkan ada juga yang tidak pernah mengingatkan temannya untuk giat dalam bekerja, hal ini terbukti ada sebagian kecil yaitu 8,82 % yang mengatakan hal itu.

3. *Analisa Data Tentang Pengaruh Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya terhadap etos kerja pengurusnya*

Setelah diketahui skor dari pengaruh Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya dan skor etos kerja pengurus, maka selanjutnya disajikan dalam distribusi dan kemudian dianalisa.

TABEL XXIV
DISTRIBUSI SKOR PENGARUH MANAJEMEN BAZISKAF (X)
DAN ETOS KERJA PARA PENGURUSNYA (Y)

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	26	28	676	784	728
2	25	27	625	729	675
3	24	24	576	576	576
4	22	24	484	576	528
5	24	26	576	676	624
6	23	27	529	729	621

7	26	20	676	400	520
8	25	25	625	625	625
9	23	23	529	529	529
10	23	25	529	625	575
11	28	29	784	841	812
12	23	26	529	676	598
13	23	23	529	529	529
14	24	23	576	529	552
15	25	23	625	529	575
16	22	23	484	529	506
17	23	22	529	484	506
18	26	24	676	576	624
19	23	24	529	576	552
20	20	20	400	400	400
21	24	23	576	529	522
22	25	25	625	625	625
23	27	27	729	729	729
24	23	23	529	529	529
25	23	20	529	400	460
26	22	22	484	484	484
27	23	26	529	676	598

28	24	24	576	576	576
29	26	27	676	729	702
30	23	23	529	529	529
31	26	26	676	676	676
32	27	24	729	576	648
33	26	26	676	676	676
34	24	26	576	676	624
$\Sigma N =$ 34	$\Sigma X = 821$	$\Sigma Y = 828$	$\Sigma X^2 =$ 19925	$\Sigma Y^2 =$ 20328	$\Sigma XY =$ 20053

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

$$\Sigma X = 821 \qquad \Sigma X^2 = 19925 \qquad \Sigma XY = 20053$$

$$\Sigma Y = 828 \qquad \Sigma Y^2 = 20328 \qquad N = 34$$

Kemudian dimasukkan kedalam rumus product moment :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(34 \cdot 20053) - (821 \cdot 828)}{\sqrt{\{34 \cdot 19925 - 674041\} \{34 \cdot 20328 - 685584\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{681802 - 679788}{\sqrt{\{34 \cdot 19925 - 674041\} \{34 \cdot 20328 - 685584\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2014}{\sqrt{\{677450 - 674041\} \{691152 - 685584\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2014}{\sqrt{3409 \cdot 5568}}$$

$$r_{xy} = \frac{2014}{\sqrt{18981312}}$$

$$r_{xy} = \frac{2014}{3456,7} = 0,462$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh indeks prestasi korelasi $r_{xy} = 0,462$ kemudian r_{xy} dikonsultasikan pada nilai “ r “ yang tercantum dalam tabel nilai “ r “ product moment (r_t), dengan terlebih dahulu mencari (db) derajat bebas. Atau degree of freedom (df) yang rumusannya adalah sebagai berikut :

$$df = N - nr = 34 - 2 = 32$$

Dimana df = degree of freedom (derajat kebebasan)
 N = Number of cases
 Nr = banyaknya variabel yang dikorelasikan

Hasil derajat kebebasan adalah 32 kemudian dikonsultasikan dengan “r” product moment baik pada taraf signifikansi 5 % maupun 1 %. Pada taraf signifikansi 5 % harga r_t diperoleh 0,349 dan pada tabel signifikansi 1 % harga r_t diperoleh 0,449 dan kita ketahui bahwa r_{xy} / r_o yang kita peroleh adalah 0,462. Dengan demikian nilai “ r “ hitung lebih besar dari pada nilai “ r “ pada tabel. Ini dapat diartikan bahwa hipotesa kerja (H_a) diterima dan hipotesa nihil (H_o) ditolak. Dari sini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang

signifikan antara Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya (variabel X) dengan etos kerja para pengurusnya (variabel Y).

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya terhadap Etos Kerja para Pengurusnya, maka penulis menggunakan tabel interpretasi dengan berdasarkan hasil yang kita peroleh (“ r “ hitung) dikonsultasikan dengan nilai “ r “ tabel interpretasi yang tercantum dalam bab I diatas, maka dapat diketahui “ r “ hitung berada antara 0,400 – 0,600 ini berarti bahwa pengaruhnya agak rendah antara Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya dengan etos kerja para pengurusnya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB V

PENUTUP

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

A. Kesimpulan

Pada bab ini merupakan bab yang terakhir, sebab bab terakhir maka perlu adanya kesimpulan agar hasil dalam penelitian ini dapat dipahami secara ringkas dan menyeluruh. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Baziskaf PT Telkom Surabaya merupakan badan organisasi yang bergerak di bidang sosial dan keagamaan di bawah naungan PT Telkom Surabaya. Baziskaf merupakan suatu lembaga yang perencanaan manajemennya cukup teratur, struktur organisasinya jelas, pembagian kerjanya logis, baziskaf selalu melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang dilakukan oleh pengurusnya, juga melakukan pelatihan dalam pengembangan tenaga kerja.
2. Ternyata dalam hal Etos kerja, para pengurus baziskaf terlihat giat bekerja atau semangat dalam bekerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian yang rata-rata dalam jawaban angket menunjukkan bahwa masing-masing dari responden kebanyakan selalu membuat perencanaan dalam bekerja, selalu bekerja tepat waktu, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, selalu hadir dalam setiap pertemuan, juga tidak pernah mengeluh dalam bekerja.
3. Dari hasil perhitungan angket tersebut, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

terhadap etos kerja para pengurusnya. Sedangkan mengenai seberapa besar pengaruh tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh Manajemen Baziskaf PT

Telkom Surabaya terhadap Etos Kerja para pengurusnya adalah agak rendah.

Yakni bahwa hasil yang diperoleh setelah dikonvensikan dengan tabel yang ada, hasilnya lebih besar dari tabel dan berada diantara 0,400 – 0,600 yang menyatakan agak rendah.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi Manajemen Baziskaf PT Telkom Surabaya dengan rincian sebagai berikut :

a. Bagi Lembaga Baziskaf

Hendaknya Lembaga Baziskaf semakin meningkatkan kualitas dan mutu program kerjanya sehingga dalam rangka menghasilkan pengurus yang beretos kerja tinggi, yang berpotensi, sebagaimana yang diharapkan oleh Lembaga Baziskaf pada khususnya dan agama, bangsa dan negara pada umumnya dapat tercapai.

b. Bagi Pengurus Baziskaf

Hendaknya selalu berusaha untuk lebih meningkatkan kinerjanya, ketaatan dan rasa tanggung jawab yang tinggi. dan semangat kerja yang tinggi pula dengan tidak melanggar norma-norma agama yang telah ditentukan.

Karena untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan dibutuhkan semangat kerja yang tinggi.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

C. Penutup

Hanya dengan untaian kata Alhamdulillah yang pantas penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT atas kesempatan dan kemampuan yang dianugerahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan yang penulis miliki. Dan demi kesempurnaan skripsi ini penulis berhadap kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis berharap mudah-mudahan tulisan ini bermanfaat bagi pembaca dan khususnya bagi penulis, agar lebih meningkatkan kemampuan penulis sendiri. Amiii..n!

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR PUSTAKA



- Arifin, Zainul, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta, Alvabet, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 2002.
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka, 1997.
- Bani, Ichtiar, Van Hoeve, *Ensiklopedi Indonesia*, Jakarta, PT Intermedia, 1988.
- Ghozali, Syukri, Aminda dan Ibrahim, *Pedoman Zakat, Proyek Pembinaan Zakat dan Wakaf*, Jakarta, Ade Cahaya, 1993.
- GR Terry, LW Rule, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara, 1996.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid 1*, Yogyakarta, Andi offset, 1980.
- _____, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta, Andi Offset, 1994.
- _____, *Metodologi Research 3*, Yogyakarta, Andi Offset, 1994.
- Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam*, Jakarta, Pedoman Ilmu Jaya, 1992.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta, BPFE, 1999.
- Laykim, Haziq, *Manajemen Suatu Pengantar Indonesia*, Graha Indonesia, 1986.
- Luth, Thahir, *Antara Perut dan Etos Kerja*, Jakarta, Rosda Karya, 1998.
- Muhammad, *Manajemen bank Syari'ah*, Yogyakarta, LPP AMP YKPN, 2002.
- Mukhlis, Abdul Munir, *Idiologis Gerakan Dakwah*, Jakarta, Siperss, 1996.
- Nasr, Sayyid Hussein, *Pandangan Islam Tentang Etika Kerja dalam Jurnal Ilmu dan Kebudayaan Ulumul Qur'an*, no. 6, 1990
- Ningrat, Kontjoro, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 1994

Poerwadarminto, WJS., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, PN Balai Pustaka, 1982.

Qardhawi, Yusuf, *Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan*, Jakarta, PT. Intermedia, 1999.

Ridwan, I. Hanafi dan Laila Mariyanti, *K.L.BI (Populer)*, Surabaya. Tiga Dua, 1992.

Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, CV. Rajawali, 1987.

Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Rosda Karya, 1996

Sudrajat, *Kiat Mengentaskan Pengangguran Melalui Wirausaha*, Bandung, LP3ES, 1997.

Taufik, Abdul (Ed), *Agama dan Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*, Bandung, LP3ES, 1993.

Tasmara, Toto, *Etos kerja Pribadi Muslim*, Jakarta, Dana Bhakti Wakaf, 1995

Widodo, *Kamus Ilmiah Populer*, Yogyakarta, Absolut, 2001.

Departemen Agama Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji, *Undang-Undang RI Nomor 38 tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat*, Jakarta, 2001

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta, Departemen Agama RI, 2001.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.