



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DI BANK SYARIAH



Hamsani



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DI BANK SYARIAH

Author :
Hamsani

(Universitas Bangka Belitung)

Layouter :
Dewi

Editor :
Hamsani

Design Cover :
Azizur Rachman

copyright © 2020
Penerbit



PT Scopindo Media Pustaka
Jl. Kebonsari Tengah No. 03 Surabaya
Telp. (031) 82519566
scopindomedia@gmail.com

ISBN :

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari Penerbit

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

Setiap orang yang dengan atau tanpa hak melakukan pelanggaran terhadap hak ekonomi yang sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan ancaman pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah)

Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

Setiap orang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau Pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000 (satu miliar rupiah).





PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala Tuhan semesta alam, Sholawat dan salam kita panjatkan kepada nabi besar junjungan kita Nabi Muhammad Shalawlahu'alihi wassalam semoga kita semua mendapatkan syafaatnya di akhirat kelak. Penulis ucapkan rasa syukur atas kehadirannya dengan asma Allah yang maha pengasih lagi Maha penyayang, atas kasih sayangnya penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan judul: "Organizational Citizenship Behavior di Bank Syariah"

Dalam buku ini akan dibahas mengenai bagaimana perilaku berbagi pengetahuan dalam perspektif islam di dalam kehidupan nyata. Pokok Pembahasan dalam buku ini diantaranya mengenai etos kerja, manajemen sumber daya manusia, dan juga perilaku berbagi pengetahuan.

Akhir kata penulis berbesar hati apabila para pembaca sudi memberikan kritik, saran dan masukan dalam rangka proses penyusunan buku berikutnya. Semoga lelah ini menjadi lillah. Aamiin yaa robbal'alamin

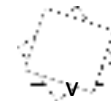
Bangka, Mei 2020

Penulis



DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I FENOMENA SDM DI BANK SYARIAH	1
BAB II ETOS KERJA ISLAM	15
A.Pengertian Etos Kerja Islam	19
B.Unsur Utama Etos Kerja Islam	21
C.Indikator Etos Kerja Islam	24
BAB III KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI	27
A.Komponen Kompetensi Sumber Daya Insani	28
B.Dimensi Kompetensi SDI	30
C.Indikator Kompetensi SDI	35
D.Meningkatkan Kompetensi SDI	35
BAB IV KEPRIBADIAN	37
A. <i>The Big Five Personality</i>	37
B.Dimensi Kepribadian (<i>Personality</i>)	38
C.Indikator Kepribadian	40
BAB V PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN (PBP) ...	41
A.Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	42
B.Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>)	43
C.Perbedaan <i>Knowledge Sharing</i> (KS) dan <i>Knowledge Transfer</i> (KT) .	44
D.Perilaku Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing Behavior</i>)	45
E.Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks Islam	46



F. Dimensi Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks Islam49

G. Indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks Islam50

**BAB VI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DALAM PERSPEKTIF ISLAM (OCB-PI) 51**

A. Pengertian *OCB-PI*53

B. Dimensi *OCB-PI*55

C. Indikator *OCB-PI*64

DAFTAR PUSTAKA 67





BAB I

FENOMENA SDM

DI BANK SYARIAH

Islam telah memberi rambu-rambu bahwa bisnis tidak hanya sekedar berorientasi mencari keuntungan semata (*profit oriented*), tetapi harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah sehingga bisnis tersebut dapat mensejahterakan seluruh umat secara universal (Sule & Hasanudin, 2016). Oleh karena itu, kehadiran perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif yang selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Tetapi sayangnya, secara umum, kebijakan pengembangan perbankan syariah di Indonesia belum mencapai target ideal yang direncanakan.

Berdasarkan *Global Islamic Financial Report* (GIFR) tahun 2014, Indonesia menduduki urutan ketujuh, turun tiga peringkat, yang sempat menempati urutan keempat pada tahun 2011. Sebagai negara yang memiliki potensi dan kondusif dalam pengembangan industri keuangan syariah setelah Iran, Malaysia dan Saudi Arabia serta melihat dari beberapa aspek dalam penghitungan indeks, seperti jumlah Bank Syariah, jumlah lembaga keuangan non-Bank Syariah, maupun ukuran



aset keuangan syariah, dapat dikatakan bahwa perkembangan perbankan syariah di Indonesia berjalan di tempat, bahkan belum menunjukkan perkembangan yang signifikan dari tahun-tahun sebelumnya, sehingga Bank Syariah dipandang belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan berkeadilan. Secara objektif, Bank Syariah masih kalah jauh bersaing dengan bank umum konvensional dan perkembangannya pun sangat lambat (Syukron, 2013).

Berikut tabel yang menunjukkan perkembangan Bank Syariah.

Tabel 1.1
Jaringan Bank Syariah di Indonesia

KETERANGAN	TAHUN (unit)				
	2011	2012	2013	2014	2015
Bank Umum Syariah (BUS)					
- Jumlah bank	11	11	11	11	12
- Jumlah Kantor	1.401	1.745	1.998	2.151	2.121
Unit Usaha Syariah (UUS)					
- Bank Umum yang punya UUS	24	24	25	22	22
- Jumlah Kantor	336	517	590	320	327
BPR Syariah (BPRS)					
- Jumlah bank	155	158	163	163	161
- Jumlah Kantor	364	401	402	439	433
Total Kantor	2.101	2.663	2.990	2.910	2.881

Sumber : Bank Indonesia, 2016

Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan terakhir tentang pertumbuhan Bank Syariah di Indonesia sebagaimana yang terdapat dalam data



Statistik Bank Indonesia Juni 2015, terdapat 12 Bank Umum Syariah dan memiliki kantor sebanyak 2.121 unit. Bank Umum yang memiliki Unit Usaha Syariah (UUS) di seluruh Indonesia sebanyak 22 bank dengan jumlah kantor sebanyak 327 unit. Sedangkan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) sampai dengan Juni 2015 sebanyak 161 unit dengan jumlah kantor yang dimiliki sebanyak 433 unit (Bank Indonesia, 2016). Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari tahun 2011 sampai tahun 2015, hanya ada 1 penambahan Bank Umum Syariah. Hal ini menunjukkan melambatnya laju pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia sehingga sulit untuk bersaing dengan perbankan konvensional.

Perkembangan Bank Umum Syariah (BUS) di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tidak jauh berbeda dengan perkembangan BUS nasional. Pada awalnya, di Provinsi Bangka Belitung, hanya terdapat 2 bank yang menjalankan syariah, yaitu Bank Syariah Muamalat Indonesia atau lazim disebut Bank Muamalat dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bangka Belitung. Kemudian bermunculan bank-bank berbasis syariah di Provinsi Bangka Belitung, seperti Bank Mega Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank BRI syariah, dan yang masih berbentuk Unit Usaha Syariah (UUS) yaitu Bank Sumsel Babel Syariah dan Bank Permata Syariah. Khusus di Bangka Belitung, bank-bank yang menjalankan syariah baru berdiri di tahun 2000-an. Karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang begitu banyak terhadap bank-bank yang menjalankan syariah, didukung oleh 90% masyarakat Bangka Belitung beragama Islam, yang semakin memahami tentang syariat-syariat dalam bertransaksi atau menjalankan kegiatan bisnis dalam Islam, kehadiran Bank Syariah diharapkan mampu memenuhi keinginan masyarakat. Oleh karena itu, bank konvensionalpun menjalankan unit bisnis yang operasionalnya menjalankan prinsip syariah.

Pada awalnya, bank-bank konvensional di Bangka Belitung memiliki unit bisnis untuk menjalankan kepentingan syariah, namun karena alasan beban, fokus dan konsentrasi, kebanyakan bank konven-



sional memiliki Bank Syariah sendiri yang terpisah dari induknya, seperti Bank BRI memiliki BRI Syariah, Bank Mandiri memiliki Syariah Mandiri dan Bank Mega memiliki Bank Mega Syariah. Sedangkan Bank Sumsel Babel dan Bank Permata masih berupa Unit Usaha Syariah (UUS)

Berikut Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sampai Juni 2016.

Tabel 1.2
BUS dan BPRS di Bangka Belitung

No.	Nama Bank	Keterangan
1.	PT. Bank Syariah Mandiri	BUS
2.	PT. Bank Syariah Muamalat Indonesia	BUS
3.	PT. Bank Syariah BRI	BUS
4.	PT. Bank Syariah Mega Indonesia	BUS
5.	BPRS Bangka Belitung	BPRS
6.	PT. Bank Sumsel Babel Syariah	UUS
7.	PT. Bank Permata	UUS

Sumber : Bank Indonesia, 2016

Jika dibandingkan dengan bank-Bank Syariah di kawasan Sumatera, dilihat dari banyaknya aset dan Dana Pihak Ketiga (DPK), Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berada pada urutan ke-10, seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Kondisi Aset dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Bank Syariah
Provinsi-provinsi di Kawasan Sumatera

Nama Provinsi	Aset (miliar rupiah)	DPK (miliar rupiah)
Sumatera Utara	9.468	6.824
Sumatera Selatan	6.870	4.604
Sumatera Barat	6.421	2.598
Riau	7.021	8.454
N.A Darussalam	5.048	8.059
Lampung	2.500	1.719
Kep. Riau	2.578	1.488
Jambi	1.970	984
Bengkulu	900	461
Bangka Belitung	806	179

Sumber : OJK, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kemampuan Bank Syariah di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dari sudut kemampuan menghimpun dana dari masyarakat masih jauh dibandingkan dengan provinsi-provinsi lain di area Sumatera. Salah satu penyebab kalah bersaingnya Bank Syariah sehingga melambatnya laju perkembangan Bank Syariah dibandingkan dengan bank konvensional adalah belum diikuti dengan kualitas SDM yang memadai (Pratiwi, 2016; Hilmawan dan Hapsari, (2015).

Terkait dengan masih lemahnya kualitas SDM syariah, Widarti (2014), menyarankan empat kemampuan (*ability*) yang harus dimiliki oleh SDM Bank Syariah agar Bank Syariah mampu bersaing dengan



bank konvensional yaitu: *functional ability*, *behavior ability*, *core ability* dan *role ability*.

Jika keempat kemampuan yang disarankan oleh Widarti tersebut diamati dan dicermati, maka kondisi mengenai kelemahan kemampuan SDM syariah tersebut sesuai dengan fenomena di Bank Syariah, khususnya di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kemampuan pertama mengenai *functional ability*, hal ini terkait dengan masih lemahnya kompetensi (*competency*) di bidang syariah, terutama mengenai pemahaman tentang konsep syariah, pengetahuan dan keahlian bidang transaksi/muamalah yang dipandang masih kurang. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh latar belakang pendidikan karyawan yang bukan berasal dari Perguruan Tinggi berbasis ilmu ekonomi syariah. Disamping itu, sebagian karyawan adalah peralihan dari bank konvensional, yang minim pengetahuan dan pemahaman dalam bidang transaksi syariah. Kemampuan yang kedua, **behavior ability**, mencerminkan dua hal perilaku karyawan yaitu: **etos kerja** dan kepribadian yang dimiliki karyawan. Sebagai karyawan Bank Syariah, yang merupakan seorang muslim/muslimah, seharusnya dalam bekerja menunjukkan rasa syukur, giat bekerja, memiliki komitmen, mampu kerjasama dengan rekan dan pimpinan, bekerja penuh ketulusan, dan mampu bekerja dengan baik tanpa harus ada pengawasan, tetapi karyawan Bank Syariah belum mampu menunjukkan semua itu secara maksimal terutama kerja ekstra. Pekerjaan ekstra adalah pekerjaan yang bukan merupakan tugas inti seorang karyawan dan tentunya tidak terdapat kaitan langsung dengan kompensasi atau jabatan apapun. Karyawan Bank Syariah adalah pekerja keras dan sungguh-sungguh, tetapi belum sepenuhnya mampu dengan ikhlas menunjukkan pekerjaan ekstra. Pekerjaan ekstra akan dilakukan jika ada perintah atau instruksi bukan karena inisiatif sendiri. Begitu juga dengan kepribadian karyawan Bank Syariah, yang pada umumnya karyawan Bank Syariah adalah karyawan yang ramah-tamah, hangat, komunikatif, patuh, toleran, rendah hati dan disiplin tetapi karyawan Bank Syariah kaingin-

tahuannya terhadap hal-hal baru terutama terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi dan terhadap tantangan dalam pekerjaan dipandang masih belum maksimal. Kemampuan ketiga yang kurang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah adalah *core ability*, yaitu berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk memahami dan mempraktikkan berbagai budaya atau kebiasaan yang terdapat dalam organisasi. Dalam hal ini para karyawan belum sepenuhnya mempraktikkan suatu budaya atau kebiasaan untuk saling menasehati dan berbagi pengetahuan baik tentang pengetahuan bersifat umum maupun berkaitan pengetahuan tentang agama antar karyawan. Sedangkan kemampuan yang keempat adalah *role ability*, mencerminkan kemampuan seorang karyawan dalam menunjukkan perannya dalam organisasi, terutama peran ekstra, peran di luar tugas dan tanggung jawab inti seorang karyawan. Karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menunjukkan keikhlasan dan dalam bekerja, karena kerja dianggap sebagai ibadah kepada Allah, namun belum mampu sepenuhnya menunjukkan pekerjaan yang benar-benar berkualitas. Walaupun demikian, karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah menunjukkan partisipasi dan siap membantu rekan dan pimpinan dalam mengembangkan Bank Syariah. Disamping itu, karyawan Bank Syariah telah menunjukkan sikap yang mencerminkan penghormatan dan kecintaan para karyawan terhadap lembaga.

Jika *Extra role* berlandaskan islami tinggi dari karyawan, yang ditunjukkan melalui *role ability* diharapkan agar masing-masing karyawan mampu menciptakan dan menjaga ukhuwah islamiyah antara karyawan dan pimpinan, serta diharapkan juga mampu memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan dan perkembangan Bank Syariah. Tetapi untuk memunculkan *role ability* seperti sikap ekstrakaryawan yang bernuansa islam harus dilengkapi dengan *functional ability*, meliputi keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan di bidang syariah serta dilengkapi dengan komitmen moral dan integritas yang tinggi tercakup dalam satu kompetensi yang bernuansa islami. Selain *functional*



ability, *extra role* juga dilengkapi juga dengan *behavior ability*, seperti kepribadian (*personality*) karyawan. Pemahaman karyawan tentang nilai-nilai, norma, aturan dan kaidah yang tergolong dalam *core ability*, adalah sejauhmana karyawan memahami budaya kerja organisasi yang bernuansa islami, hal tersebut juga dapat memengaruhi *role ability* seperti sikap *OCB* islami karyawan.

Fenomena SDM di bank syariah merupakan permasalahan SDM di seluruh bank syariah hampir homogen. Karyawan Bank Syariah telah menunjukkan dan memahami bahwa bekerja itu sebagai ibadah kepada Allah semata, tidak sekedar mengharapkan gaji atau jabatan semata, tetapi mereka masih menunjukkan sikap individual yang tinggi, mereka menyukai kerjasama tetapi kurang memiliki inisiatif untuk menolong rekan kerja serta mengabaikan peran kelompok.

Pada dasarnya karyawan Bank Syariah di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah pekerja keras, berjuang maksimal, kerja lebih cepat, memiliki komitmen dan profesional tetapi karyawan Bank Syariah kurang menyukai kerja ekstra, pekerjaan yang bukan tugas dan tanggung jawabnya.

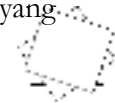
Begitu juga dalam menyampaikan laporan atau informasi, karyawan akan memberikan laporan atau informasi ke rekan kerja atau ke pimpinan jika diminta. Hanya beberapa karyawan yang datang ke kantor lebih awal (sebelum jam kantor), tapi kalau waktu jam pulang, sebelum waktunya mereka sudah siap-siap. Sebagian besar memilih meninggalkan tugasnya di meja, kalau jam kantor sudah berakhir. Para karyawan juga kurang peduli dengan situasi perbankan syariah baik mengenai perkembangannya maupun tingkat persaingan. Mereka beranggapan bahwa yang berkewajiban untuk memikirkan perkembangan dan prospek Bank Syariah adalah para pimpinan bukan para karyawan. Jarang sekali mereka dengan suka rela memberikan saran dan informasi penting demi kemajuan Bank Syariah. Karyawan lebih suka mengeluh tentang pekerjaan (gaji, beban kerja, tanggung jawab dan lain-lain) daripada menceritakan hal-hal yang positif tentang Bank

Syariah kepada sesama rekan kerja. Lebih senang menceritakan kesalahan rekan kerja kepada pimpinan daripada mencari solusi untuk pemecahannya.

Bank Syariah sebagai institusi perbankan yang berdasarkan syariah Islam, memiliki karyawan yang seiman dan seagama, tentunya memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan bank konvensional. Nilai-nilai Islam memainkan peran penting dalam kehidupan organisasi Bank Syariah. Bank Syariah yang mengedepankan nilai-nilai Islam dalam bekerja, belum sepenuhnya dipahami oleh para karyawan. Karyawan belum sepenuhnya memiliki semangat, motivasi dan kinerja yang tinggi. Islam mengajarkan agar bekerja lebih sungguh-sungguh, jujur dan saling tolong-menolong, mampu mengelola waktu, disiplin, komit, istiqomah, percaya diri, kreatif, bertanggung jawab, dan melayani dengan sungguh-sungguh, namun semua itu belum sepenuhnya dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang cukup memadai dalam bidang syariah tetapi belum sepenuhnya memahami mengenai konsep transaksi muamalah. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Fahmi dkk (2014), bahwa SDM syariah belum memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang memadai di bidang syariah serta lemahnya integritas. Pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang SDM dimiliki saat ini masih merupakan peralihan dari UUS sehingga kurang mampu mengimbangi kebutuhan pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam menghadapi persaingan dengan bank konvensional. Jumlah nasabah dan mobilitas nasabah semakin tinggi, terutama berkaitan dengan kemampuan dalam melayani nasabah/calon nasabah.

Perbedaan sikap, kemampuan dan reaksi karyawan Bank Syariah dalam menangani dan menghadapi berbagai permasalahan yang mereka hadapi, baik terkait pekerjaan (misalnya kemampuan melayani nasabah/calon nasabah), hubungan dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan tergantung dari derajat keyakinan dan sifat yang





dimiliki karyawan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang mereka alami. Variasi yang tinggi mengenai tingkat kesukaan terhadap tantangan, hal-hal yang baru, tingkat kecerdasan dan tingkat kaingintahuan. Disamping itu, juga bahwa karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki variasi yang tinggi mengenai tingkat kepatuhan dan kedisiplinan, semua itu mencerminkan tingkat variasi tipe kepribadian para karyawan, namun hal yang mengembirakan bahwa karyawan Bank Syariah adalah karyawan yang mudah percaya, rendah hati dan memiliki toleran yang tinggi.

Perpindahan dari Unit Usaha Syariah (UUS) ke Bank Syariah belum sepenuhnya diikuti dengan perpindahan pengetahuan baik dari pimpinan ke para karyawan atau antar karyawan dalam Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pelatihan yang diterima karyawan hanya sekali waktu pertama kali para karyawan diterima di Bank Syariah. Minimnya pelatihan dan bimbingan kemungkinan menjadi salah satu penyebab masih rendahnya keterampilan dan pengetahuan para karyawan Bank Syariah. Karyawan senior belum sepenuhnya bersedia untuk berbagi pengetahuan kepada para junior. Kurangnya sosialisasi mengenai budaya kerja dan saling menasehati baik dari pimpinan maupun antara karyawan kemungkinan menjadi penyebab kurangnya pemahaman dan penerapan para karyawan tentang pentingnya etos kerja islam dan perilaku berbagi pengetahuan. Hal tersebut kemungkinan menjadi salah satu penyebab kurang mendukung terciptanya *OCB* yang bernuansa syariah di Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Karyawan Bank Syariah mereka menyadari bahwa mereka masih lemah dari segi kemampuan, pengalaman dan pengetahuan khususnya mengenai transaksi/muamalah. Para karyawan juga belum begitu memahami hakekat nilai-nilai Bank Syariah, prinsip-prinsip kerja serta mereka juga menyadari bahwa perilaku mereka sehari-hari khususnya di luar Bank Syariah, belum sepenuhnya menunjukkan perilaku sesuai dengan tuntunan Islam.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sedang dialami oleh Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah sebagai berikut:

Pertama, sifat individual yang masih menonjol, bekerja dianggap sebagai ibadah kepada Allah dan ridho melaksanakan tugas dan tanggung jawab, tetapi kurang menunjukkan kepedulian terhadap rekan, pimpinan dan lembaga. Tingkat partisipasi dan kesediaan untuk membantau rekan, pimpinan dan lembaga belum maksimal sehingga kurang memiliki sifat *tafakul* (membantu memikul beban rekan kerja). Selain itu, para karyawan bank syariah belum sepenuhnya mencerminkan sifat *Qiyam al-muawanah*, dengan ikhlas membela rekan dan lembaga, karyawan beranggapan bahwa tugas para pimpinan untuk memikirkan perkembangan banksyariah. Semua itu mengindikasikan kondisi **OCB** islami karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kedua, Bank Syariah yang mengedepankan nilai-nilai islam dalam bekerja, sehingga dalam bekerja karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memuji Allah dan melakukan amal ibadah, serta menunjukkan kerja keras, berjuang maksimal dan mampu bekerja keras. Tidak hanya itu, karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki komitmen dan profesional, tetapi sayangnya semuanya belum maksimal, terutama kesediaan untuk melakukan kerja ekstra. Karyawan belum sepenuhnya mampu menunjukkan semangat, motivasi dan kinerja yang tinggi, sedangkan islam mengajarkan untuk bekerja lebih keras dan sungguh-sungguh, jujur dan saling tolong-menolong, mampu mengelola waktu, disiplin, komit, istiqomah, tulus, pemaaf, percaya diri yang tinggi, kreatif, bertanggung jawab, dan melayani dengan sungguh-sungguh, namun semua itu belum sepenuhnya dimiliki oleh karyawan Bank Syariah. Indikasi-indikasi tersebut mencerminkan **Etos Kerja Islam**.

Ketiga, mayoritas karyawan Bank Syariah adalah peralihan dari bank-bank konvensional atau berasal dari latar pendidikan yang bukan



berbasis syariah, sehingga pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah saat ini diindikasikan belum sepenuhnya kompeten, terutama tentang pemahaman konsep transaksi/ muamalah. Karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah memiliki motivasi untuk menjalankan syariah dan siap menjadi teladan, namun belum mampu menunjukkan perilaku yang sesuai dengan sunnah. Disamping itu, karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban kepada karyawan serta dilakukannya dengan jujur dan ikhlas, namun belum menunjukkan hasil yang maksimal hal tersebut menandakan bahwa karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum sepenuhnya menunjukkan moralitas dan integritas yang tinggi. Masalah-masalah tersebut ada kaitannya dengan **kompetensi Sumber Daya Insani**.

Keempat, terdapat variasi yang tinggi mengenai tingkat kesukaan terhadap tantangan, hal-hal yang baru, keingintahuan, tingkat kecerdasan, kepatuhan, kedisiplinan dan tingkat kegigihan dalam bekerja, mengindikasikan bahwa adanya perbedaan **kepribadian** dari masing-masing karyawan tersebut. Karyawan Bank Syariah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah karyawan cerdas, ingin tahu cukup tinggi, dan menyukai hal-hal baru, tetapi kurang menyukai tantangan dalam pekerjaan. Sikap mudah percaya, rendah hati dan toleransi yang tinggi dari karyawan tidak diiringi dengan sikap membuka diri pada ilmu pengetahuan dan teknologi dan para karyawan cenderung mudah khawatir.

Kelima, minimnya pelatihan yang diterima oleh karyawan dan karyawan senior masih enggan untuk berbagi pengetahuan kepada junior, sehingga kemungkinan menjadi salah satu penyebab masih rendahnya pengetahuan, keterampilan dan keahlian tentang syariah, rendahnya pemahaman mengenai Etos Kerja Islam yang belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan oleh seluruh karyawan Bank Syariah. Disamping itu, masih rendahnya perilaku karyawan yang sesuai



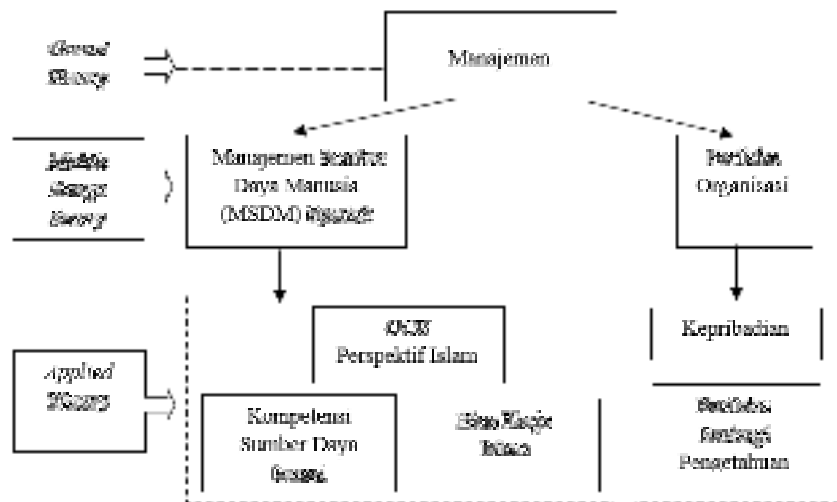
dengan sunnah (yang telah diteladani oleh Rosulullah), hal tersebut kemungkinan disebabkan karena rendahnya perilaku berbagi pengetahuan dan saling menasehati dan siar agama. Semua ini terkait dengan **Perilaku Berbagi Pengetahuan** khususnya dalam konteks Islam.





BAB II ETOS KERJA ISLAM

Dalam buku ini akan fokus pada teori perilaku organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.



Gambar 2.1 : *Grand Theory, middle range theory dan applied theory*



Teori manajemen dijadikan *grand theory* dalam penelitian ini, karena konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini seperti teori-teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Syariah dan Perilaku Organisasi, semuanya berakar dari teori manajemen tersebut.

Begitu banyak definisi mengenai manajemen, seperti yang diungkapkan oleh Terry (1997), bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari *planning, organizing, actuating, dan controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.

Hampir senada, Stoner *et al* (2013) (edisi bahasa Indonesia), manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Sementara menurut Ernie & Kurniawan (2005) mendefinisikan manajemen lebih menitikberatkan pada sekelompok orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui kerjasama.

Ketiga definisi tersebut di atas, dapatlah kita simpulkan bahwa manajemen adalah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang telah ditetapkan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan dan pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya manusia agar tujuan yang telah ditetapkan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Manajemen berkaitan dengan pengelolaan manusia dan organisasi, hal tersebut ada kaitannya dengan topik di dalam buku ini, oleh karena itu manajemen dijadikan *grand theory* dalam pembahasan.

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) syariah sebagai suatu model manajemen yang pengelolaannya berdasarkan prinsip-prinsip islam yang telah tertuang dalam Alqur'an dan Hadist Nabi besar Muhammad saw. implementasi dari MSDM syariah antara lain mempedomani tentang bagaimana perilaku individu yang sebaiknya memiliki kepekaan untuk saling menolong, menunjukkan

sikap ekstra yang tidak selalu berkaitan dengan berbagai kompensasi langsung, mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi. Begitu juga dengan budaya kerja islam yang tertuang dalam Etos Kerja Islam, karyawan harus berprinsip bahwa bekerja itu sebagai ibadah, ikhlas, sungguh-sungguh, ihsan, kerjasama. Sama halnya dengan kompetensi Sumber Daya Insani, karyawan tidak hanya diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang syariah, tetapi juga perilaku karyawan juga yang sesuai dengan syariat baik saat bekerja maupun di luar perusahaan, memiliki komitmen, bertanggung jawab dan integritas pribadi terhadap perkembangan perbankan syariah. Oleh karena itu dalam penelitian ini, MSDM syariah dijadikan sebagai *middle range theory* dalam pembahasan buku ini.

Perilaku organisasi terkait dengan bagaimana memahami dan mengatur orang-orang atau individu dalam sebuah organisasi. Kinicki & Kreitner (2006), mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang-bidang interdisipliner yang digunakan untuk memahami dan mengatur sumberdaya manusia di tempat kerja dengan lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi memfokuskan untuk memahami dan menjelaskan perilaku individual dan perilaku kelompok dalam organisasi atau dengan kata lain, perilaku organisasi didefinisikan sebagai pemahaman, pemrediksian dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi.

Dari ketiga defnisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang bertujuan untuk memahami perilaku individu dan kelompok serta menyelidiki pengaruh individu dan kelompok tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapat secara efektif dan efisien.



Lebih lanjut, Perilaku Organisasi (PO) tidak dapat berdiri sendiri, perilaku organisasi didukung oleh beberapa disiplin lainnya seperti psikologi, psikologi sosial, sosiologi dan antropologi. Psikologi (*psychology*) adalah pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan dan terkadang mengubah perilaku manusia dan makhluk lain. Para psikolog memfokuskan diri mempelajari dan berupaya memahami perilaku individual. Psikologi sosial (*socialpsychology*) memadukan konsep dari psikologi sosiologi, meskipun pada umumnya dianggap sebagai cabang dari psikologi. Psikolog sosial berfokus pada pengaruh seseorang terhadap individu lainnya. Sosiologi (*sociology*) mempelajari manusia dan kaitannya dengan lingkungan sosial dan kultur mereka. Para sosiolog telah memberikan kontribusi terhadap perilaku organisasi melalui studi mereka mengenai perilaku kelompok dalam organisasi. Terakhir, antropologi (*anthropology*) adalah studi kemasyarakatan untuk mempelajari manusia dan aktivitas-aktivitasnya. Tugas antropolog antara lain membantu kita dalam memahami perbedaan dalam nilai-nilai fundamental, sikap dan perilaku diantara individu di negara dan organisasi yang berbeda (Robbins dan Judge, 2008).

Perilaku dan Perilaku Berbagi Pengetahuan (PBP) merupakan ranah perilaku organisasi, meskipun dalam pembahasannya nanti, PBP mengalir menuju PBP dalam perspektif islam. Oleh karena itu, perilaku organisasi juga dijadikan sebagai *middle range theory*.

Sementara yang menjadi *applied theory* dalam buku ini adalah: *Organizational Citizenship Behavior (OCB) perspektif islami, Etos Kerja Islam, kompetensi Sumber Daya Insani, kepribadian, dan perilaku berbagi pengetahuan*.

Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (*fasad*) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya. Sikap seperti ini dikenal dengan *ihsan*, sebagaimana Allah menciptakan manusia dalam bentuknya yang paling sempurna (*fi absani taqwim*). Senada

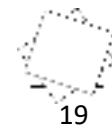
dengan kata *ihsan*, di dalam Al-Quran kita temukan pula kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sangat bersungguh-sungguh, akurat, dan sempurna (an-Naml: 88). Alhasil, seorang muslim yang memiliki kepribadian Qur'ani pastinya akan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara sungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan sesuatu setengah hati. Dengan etos kerja yang bersumber dari keyakinan Qur'ani, ada semacam keterpanggilan yang sangat kuat dari lubuk hati.

A. Pengertian Etos Kerja Islam

Menurut Tasmara (2002) etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. 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 tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat.

Etika Islam adalah prinsip benar dan salah yang berfungsi sebagai pedoman bagi manusia tentang apa yang boleh dan dilarang dilakukan, yang telah diajarkan oleh Al-Qur'an serta telah diteladankan dalam kehidupan Nabi Besar Muhammad SAW (Hashi, 2011). Sedangkan Etos kerja Islam (*Islamic Work Ethics-IWE*) dibangun dalam rangka memasukkan nilai-nilai etika islam dalam kehidupan profesional seseorang. Untuk itu, budaya Islam bekerja secara signifikan untuk membangun masyarakat dan komunitas, serta dalam hubungan sosial baik dalam masyarakat maupun dalam organisasi.

Lebih jauh filsafat Islam memiliki pandangan bahwa membantu orang lain dalam usaha profesional yang positif akan dihargai di akhirat nanti (Haider & Nadeem, 2014). Lebih lanjut, Haider & Nadeem (2014) mengungkapkan bahwa Islam percaya pada Allah meliputi semua aspek kehidupan, dan menurut Islam orang yang setia adalah orang yang percaya pada Allah dan melakukan perbuatan baik, bertindak



berasaskan iman kepada Allah dan mentaati semua perintah-perintah agama.

Etos kerja Islam bersifat komprehensif, realistik dan moderat. Sedangkan etika dalam Islam bukan hanya moralitas agama dalam tindakan tertentu tetapi mencakup semua aspek kehidupan baik secara fisik, spiritual, moral atau bahkan dalam bentuk duniawi seperti intelektual, emosional, individual dan kolektif Chanzanagh & Akbarnejad (2011).

Etos Kerja Islam didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang ditentukan dalam Al-Qur'an dan Sunnah yang memandu sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja mereka (Quoquab & Mohammad, 2013). Hal senada juga diungkapkan oleh (Muhammad *et al*, 2015), bahwa Etos kerja Islam menekankan dan mendukung nilai-nilai luhur dan mulia seperti kejujuran, fleksibilitas, keadilan, kemurahan hati, dan tanggung jawab. Begitu juga dengan pendapat Hassan (1996) bahwa Etos Kerja Islama merupakan seperangkat nilai-nilai atau sistem keyakinan yang berasal dari Al-Qur'an dan Sunnah tentang pekerjaan dan kerja keras Hassan (1996).

Terkait dengan SDM Syariah, Ernie (2016) menyarankan agar *Human Resource Development (HRD)* Syariah memiliki sifat-sifat yang telah diteladani oleh junjungan nabi besar Muhammad SAW, yaitu sifat *sidiq* (jujur dalam ucapan dan perbuatan), *amanah* (bisa dipercaya), *fathonah* (cerdas), dan *tabligh* (menyampaikan).

Semua definisi tentang Etos Kerja Islam di atas hampir senada bahwa, Etos Kerja Islam itu pada intinya merupakan panduan dan tuntunan bagi para karyawan yang berdasarkan Al-qur'an dan Sunnah Rosul Nabi Muhammad SAW agar para karyawan mendapatkan keselamatan dunia dan akhirat.

Konstruk Etos kerja Islam yang diusulkan dalam disertasi ini, Etos Kerja Islam adalah pedoman dan tuntunan yang berdasarkan Al-qur'an dan Sunnah Rosul bagi para karyawan sehingga dalam bekerja karyawan



lebih bersyukur, *mujahidah* (kerja keras), ihsan, pemaaf ('afw), tulus, amanah dan ta'awun (kerjasama) untuk keselamatan dunia dan akhirat.

B. Unsur Utama Etos Kerja Islam

Unsur utama Etos Kerja Islam dari berbagai para ahli sangat bervariasi, misalnya menurut Rafiki & Wahab (2014) yang telah memodifikasi dimensi Etos Kerja Islam milik Ali, mengungkapkan beberapa ayat Al-Qur'an yang bersentuhan dengan dimensi Etos Kerja Islam antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas kerja secara terus menerus
Dijadikan landasan dimensi ini adalah Q.S. Al-Araf (7) :42, sebagaimana firman Allah yang artinya:
"Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, Kami tidak memikulkan kewajiban kepada diri seseorang melainkan sekedar kesanggupannya, mereka itulah penghuni-penghuni surga; mereka kekal di dalamnya".(Q.S.7:42).
- b. Meningkatkan manfaat dan dan menjaga keseimbangan
Ayat yang relevan dengan meningkatkan manfaat dan menjaga keseimbangan dalam hal bekerja, mengacu kepada firman Allah dalam surah Al-Isra' ayat 35, yang terjemahannya sebagai berikut:
"Dan sempurnakanlah takaran, apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (Q.S.17:35).
- c. Kerja keras
Islam menganjurkan agar umat islam selalu kerja keras, dan jangan bermalas-malasan, seperti firman Allah berikut ini:
"Katakanlah: 'Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik dari dunia ini. Sesungguhnya, orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan." (QS.6:135).



d. Jujur dan adil

Allah mencintai orang yang jujur dan tidak mengingkari janji dalam bekerja, oleh karena firman-Nya:

"Ingatlah, hanya kepunyaan Allah-lah, agama yang bersih (dari syirik). Dan orang-orang yang mengambil pelindung selain Allah, (berkata): 'Kami tidak menyembah mereka, melainkan supaya mereka mendekatkan kami kepada Allah, dengan sedekat-dekatnya'. Sesungguhnya Allah akan memutuskan di antara mereka, tentang apa yang mereka berselisih padanya. Sesungguhnya Allah tidak menunjuki orang-orang yang pendusta dan sangat ingkar." (Q.S.39:3).

Wahab *et al* (2016) mengungkapkan 10 unsur utama Etos Kerja Islam yaitu: bersyukur (*gratitude*), mujahadah (*hardworking and optimal effort*), ihsan (*benevolence*), menepati janji (*keeping promises*), daya saing (*competitiveness*), pemaaf (*forgiveness*), disiplin diri (*self-discipline*), kerjasama (*cooperation-ta'awun*), ketulusan (*sincerity*), dan Amanah (*trustworthiness*).

Sementara itu, Hassan (1996), telah merincikan lima atribut dari Etos Kerja Islam, yaitu:

- a. Karyawan harus memenuhi pekerjaan mereka untuk kepentingan sosial dengan tujuan untuk mencari ridha Allah (bekerja mencari ridho Allah)
- b. Kepercayaan sebagai khalifah Allah yang memahami semua aspek hidup sebagai manusia (bekerja sebagai khalifah Allah)
- c. Muslim harus melakukan tugasnya sebagai kewajiban agama serta mengimplementasikan semua kewajiban ritual tidak hanya terkait dengan duniawi tetapi juga akhirat (bekerja untuk dunia dan akhirat)
- d. Karyawan harus mematuhi ketekunan dan efisiensi serta keadilan dalam melestarikan kepentingan umum (tekun, efisien dan adil)
- e. Hubungan Majikan-karyawan didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan tanpa memandang perbedaan ras, warna kulit, dan bahasa (nilai kemanusiaan)



Berbeda dengan pendapat Chanzanagh & Akbarnejad (2011), bahwa terdapat 7 dimensi Etos Kerja Islam yaitu:

- a. Niat bekerja, hasil dari suatu pekerjaan tergantung niat yang telah ditanamkan seseorang atas pekerjaannya. Islam mengajarkan untuk memiliki niat yang tulus dan ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan yang disesuaikan dengan ajaran Islam.
- b. Utusan, kita bekerja sebagai utusan dari tempat kita bekerja. Oleh karena itu, kita bekerja tidak hanya sungguh-sungguh tapi juga harus menjaga kepemilikan dan segala fasilitas tempat kita bekerja.
- c. Jenis pekerjaan, pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ajaran sunnah dan Alqur'an.
- d. Hasil kerja untuk ummat Islam, sebaiknya hasil pekerjaan yang kita peroleh bukan untuk kita semata, tetapi juga dapat dinikmati oleh seluruh umat Islam yang tercermin dalam kesejahteraan umat Islam.
- e. Kerjasama dan Kolaborasi, Islam mengajurkan untuk bekerjasama dan saling tolong menolong dalam melaksanakan pekerjaan.
- f. Keadilan dan Kesetaraan, asas keadilan dan kesetaraan menjadi salah satu pedoman dalam pekerjaan, pilih kasih yang tidak rasional harus dihindarkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- g. Bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan, hanya dengan bekerjalah kita mendapatkan penghasilan, oleh karena itu, kita harus terus berupaya untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan kita dan umat muslim.

Lain halnya apa yang disampaikan oleh Yousef (2000) bahwa Etos Kerja Islam hanya memiliki 1 dimensi, yaitu dimensinya Etos Kerja Islam itu sendiri, tetapi terdiri dari 17 indikator.

Berbagai dimensi Etos Kerja Islam yang telah diungkapkan oleh para ahli, maka **konstruk** dimensi Etos Kerja Islam adalah bersyukur, *mujahadah* (usaha maksimal dan kerja keras), *ibsan*, pemaaf (*'afw*), *ta'awun* (kerjasama), tulus dan amanah.



C. Indikator Etos Kerja Islam

Menurut Ali (1988), mengungkapkan hanya 1 dimensi Etos Kerja Islam namun memiliki banyak indikator yaitu antara lain: kerjasama, dedikasi kerja, kualitas kerja, kerja adalah tanggung jawab, hidup tidak berarti tanpa kerja, kreativitas, perubahan, semangat kerja, konsultasi dan nilai kerja. Berbeda dengan apa yang disampaikan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad (2011), terdapat 20 indikator Etos Kerja Islam yang terdistribusi ke dalam 7 (tujuh) dimensi. Duapuluh indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi niat bekerja, dijabarkan dalam indikator: (1) tulus, (2) ikhlas, (3) patuh;
- b. Dimensi utusan, jabarkan dalam indikator: (4) sungguh-sungguh, (5) menjaga, (6) pengembangan;
- c. Dimensi jenis pekerjaan, diuraikan ke dalam indikator: (7) halal, (8) memiliki prospek pekerjaan;
- d. Dimensi hasil kerja untuk ummat Islam diuraikan ke dalam indikator: (9) bermanfaat, (10) kesejahteraan, (11) hubungan manusia, (12) hubungan dengan Allah, (13) untuk seluruh Ummat;
- e. Dimensi kerjasama dan kolaborasi dijabarkan melalui indikator: (14) kerjasama, (15) saling tolong menolong dalam kebaikan bekerja
- f. Dimensi keadilan dan Kesetaraan dijelaskan ke dalam indikator: (16) adil, (17) hak, (18) kewajiban;
- g. Dimensi bekerja sebagai satu-satunya sumber kepemilikan mempunyai indikator: (19) usaha, (20) tanpa putus asa.

Berbeda juga apa yang disampaikan oleh Wahab *et al* (2016), mengungkapkan bahwa Etos Kerja Islam memiliki 19 indikator dari 7 dimensi yaitu sebagai berikut:

- a. Dimensi bersyukur-*gratitude* mempunyai indikator: (1) memuji Allah, (2) amal ibadah;
- b. Dimensi *mujahadah* dijabarkan ke dalam indikator: (3) kerja keras, (4) berjuang maksimal, (5) kerja lebih cepat;

- c. Dimensi *ibsan* diuraikan ke dalam indikator: (6) komit, (7) profesional, (8) usaha ekstra;
- d. Dimensi pemaaf memiliki indikator: (9) memberi maaf, (10) minta maaf, (11) kerja lebih keras setelah berbuat kesalahan;
- e. Dimensi kerjasama dijabarkan melalui indikator: (12) membantu orang lain, (13) siap membantu, (14) mengutamakan kerjasama; f. Dimensi ketulusan diuraikan ke dalam indikator: (15) bekerja karena Allah, (16) percaya atas balasan Allah;
- g. Dimensi amanah mempunyai indikator: (17) kerja di tempat halal, (18) kerja rileks walau tanpa pengawasan, (19) tetap kerja keras tanpa pengawasan.





BAB III

KOMPETENSI SUMBER DAYA INSANI

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur manajemen yang berarti individu sebagai sumber daya (tenaga kerja) yang saling bekerjasama secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan istilah individu atau manusia dalam pengertian yang dimaksud pada sumberdaya manusia pada konteks islam dikenal dengan sebutan insani. Oleh karena itu “Manajemen Sumber Daya Insani” (MSDI) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia (bukan mesin) dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Adapun manajemen sumber daya berbasis insani (SDI), menjadikan spritualitas sebagai unsur vital dan tidak terpisahkan dari tempat kerja (Haryanto, 2017). Sedangkan menurut Yusuf (2015) bahwa SDI sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Lebih luas Komang (2012) mengungkapkan bahwa SDI merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh setiap manusia yang terdiri atas kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.



Fokus utama dari SDI adalah kompetensi, mengingat peranan SDI sangat dibutuhkan dan memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi manapun termasuk organisasi yang bernuansa islami. Karena kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan, maka kompetensi SDI karyawan bank syariah harus memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan di bidang syariah atau hal-hal lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas sebagai karyawan yang memiliki SDI.

A. Komponen Kompetensi Sumber Daya Insani

Komponen kompetensi konvensional, menurut Becker and Ulrich (2001) terdiri dari aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang memengaruhi kinerja individu. Sedangkan menurut Stephen Robbin (2007) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemudian lebih lengkap, Bartram & Roe (2005), menjelaskan bahwa kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat sebelumnya, Moehariono (2009) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Lalu bagaimana pengertian kompetensi kalau dikaitkan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien (Keputusan KBKN, 2003).

Sebenarnya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara komponen kompetensi konvensional dan SDI, Menurut Ketua Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo), A. Riawan Amin (Fahmi, 2012) bahwa komponen kompetensi SDI lebih menekankan pada karakter syariah. Lebih lanjut A. Riawan Amin menyatakan bahwa yang paling penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan SDI adalah mereka yang memiliki *attitude* dan talenta perbankan syariah. Syarat utamanya bukan soal *skill* dan *knowledge* tentang syariah, tetapi dasarnya yang paling penting adalah berkarakter dan berperilaku syariah dulu, kekurangan lainnya bisa melalui dipelajari dalam jangka pendek. Sedangkan Rukiah (2015) bahwa ciri dari SDM berbasis Syariah adalah SDM yang memiliki tiga hal, yaitu: (1) *kafa'ah*, yaitu cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan; (2) *himmatul-'amal*, yakni memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi; (3) *amanah*, yaitu bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya. Hampir senada dengan pendapat sebelumnya bahwa SDM berbasis syariah pada hakikatnya harus diletakkan di atas fondasi kesadaran spiritual (hamba Allah) dan rasional (khalifah Allah). Tidak ada pertentangan antara kesadaran spiritual dengan kesadaran rasional dalam ekonomi syariah. Sebagai hamba Allah, manusia menjadi makhluk yang ta'at yang senantiasa melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, dan sebagai khalifah Allah, manusia menjadi makhluk yang sukses dan berhasil melalui dukungan ilmu pengetahuan (Nuruddin, 2010).



Lebih lanjut, Guru Besar IAIN Medan, Amir Nuruddin dalam Ernie dan Hasanudin (2016), kompetensi SDM Syariah merupakan keterpaduan antara *knowledge*, *skill* dan *ability* dengan komitmen moral dan integritas pribadi.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan sekaligus dijadikan **konstruk kompetensi SDI** bahwa kompetensi merupakan keterpaduan antara pengetahuan, keahlian dan kemampuan dilengkapi dengan komitmen moral dan integritas pribadi yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu yang memengaruhi kinerja individu.

B. Dimensi Kompetensi SDI

Sebelum membahas mengenai dimensi kompetensi SDI, ada baiknya terlebih dahulu kita bahas dimensi kompetensi konvensional. Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.
2. Kemampuan (*skill*), sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Perilaku individu (*attitude*), perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji



Sedangkan Moehariono (2009) mengemukakan mengenai beberapa dimensi kompetensi yaitu:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Berbeda dimensi kompetensi menurut Spencer (1997), kompetensi terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu :

1. *Motives*, sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapakan semacam “*feedback* “ untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*, watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.
3. *Self Concept*, sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.



4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

Skills, kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Sedangkan dimensi kompetensi SDI dapat diuraikan sebagai berikut.

Menurut Ketua Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo), A. Riawan Amin (Fahmi, 2012) bahwa kompetensi SDI memiliki dimensi:

1. *Behavior* (perilaku) yang berdasarkan syariah
Dimensi ini paling penting, karena perilaku yang sesuai syariah islam merupakan kunci utama bagi seorang SDM syariah. Perilaku yang syar'i merupakan sikap yang tercermin dan sesuai dengan tuntutan Nabi besar Muhammad saw seperti memiliki perilaku *shidiq* (benar) berkata jujur, *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), *fatbonah* (cerdas dan pandai).
2. Talenta (berbakat) bidang syariah
Karyawan yang memiliki potensi dan kemampuan dalam bidang mengembangkan syariah, memiliki naluri yang tajam dalam menjalankan bisnis syariah.
3. *Skill* bidang syariah
Keterampilan (*skill*) merupakan komponen dimensi SDM syariah. Keterampilan dalam menjalankan muamalah, akad muamalah, kemampuan berkomunikasi, berinteraksi dan lain sebagainya.

4. *Knowledge* bidang syariah

Dimensi ini mencerminkan tentang pengetahuan umum tentang syariah, konsep, tujuan, hukum dan hal-hal yang terkait dengan syariah.

Sedangkan Rukiah (2015) mengidentifikasi dimensi SDM berbasis Syariah adalah:

Kafa'ah 1.

Cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

2. *Himmatul-'amal*

Memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi

3. *Amanah*

Bertanggung jawab dan terpercaya dalam menjalankan setiap tugas atau kewajibannya.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat-pendapat sebelumnya, tetapi memiliki makna lebih luas, Nuruddin (2010) mengelompokkan dimensi SDM syariah dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu:

1. Memiliki kesadaran spritual

Karyawan yang taat, senantiasa menjalankan perintah Allah dan menjauhkan diri dari segala larangan-Nya. Dimensi ini lebih mengarah ke urusan religius atau spritual seorang SDM syariah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

2. Sebagai Khalifah Allah

Dimensi yang kedua ini lebih menitikberatkan peran SDM syariah sebagai makhluk yang diutus oleh Allah untuk menjaga, mengelola dan menyeimbangkan alam serta mensejahterakan umat termasuk mencari rizki yang halal, seperti bekerja di perbankan syariah ini.

Sedangkan menurut Fahmi dkk (2014), dimensi Kompetensi SDI terdiri dari:

1. Pengetahuan syariah

Pengetahuan umum yang berkaitan dengan perbankan syariah, seperti perkembangan bank syariah, tingkat persaingan, konsep, tujuan, visi dan misi perbankan syariah.



2. Keahlian di bidang syariah
Beberapa keterampilan yang harus dilengkapi oleh SDM syariah seperti keahlian aplikasi muamalah, transaksi muamalah, mengoperasikan aplikasi komputer terkait dengan transaksi muamalah, dan lain sebagainya.
3. Perilaku sesuai syariah
Kompetensi yang berkaitan dengan perilaku SDM syariah yang sesuai dengan tuntunan Nabi Muhammad saw, seperti *shidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*.
4. Komitmen moral
Dimensi ini mencerminkan bahwa SDM syariah merupakan bagian dari perbankan syariah, sehingga harus memiliki tanggung jawab secara moral atas perkembangan dan kemajuan perbankan syariah.
5. Integritas pribadi
Integritas Pribadi adalah kualitas/mutu kepribadian yang melekat pada orang yang senantiasa melandasi setiap tindakan dan tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-harinya dengan nilai-nilai moral dan etika. Kehormatan, martabat, harga diri, reputasi, dan kepercayaan adalah buah dari kepribadian yang berintegritas, sebaliknya pribadi yang kehilangan integritas sama halnya dengan kehilangan hati nurani
Integritas pribadi mencerminkan kejujuran, keikhlasan dan rela berkorban.

Beberapa dimensi yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan dimensi kompetensi sekaligus sebagai **konstruk kompetensi SDI** yang relevan dengan pembahasan buku ini adalah: pengetahuan syariah, keterampilan bidang syariah, sikap sesuai syariah, komitmen moral serta integritas pribadi.



C. Indikator Kompetensi SDI

Berkaitan dengan indikator kompetensi SDI, Amir Nuruddin kemudian dilengkapi dengan Agustianto dalam Sule dan Hasanuddin (2016), mengungkapkan bahwa indikator-indikator kompetensi yang didistribusikan ke dalam 5 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan syariah, yang dijabarkan ke dalam indikator: (1) pengetahuan umum syariah, (2) konsep dan tujuan syariah, (3) konsep transaksi syariah, (4) hukum dasar syariah;
2. Keterampilan bidang syariah, dijabarkan ke dalam indikator: (5) keahlian aplikasi muamalah, (6) keahlian transaksi (akad) muamalah, (7) kemampuan berkomunikasi, (8) kemampuan berinteraksi, (9) kemampuan pemecahan masalah;
3. Sikap sesuai syariah, yang disebarkan dalam indikator: (10) perilaku sesuai sunnah, (11) motivasi menjalankan syariah, (12) mampu menjadi tauladan;
4. Komitmen moral, memiliki indikator: (13) bertanggung jawab, (14), partisipasi (15);
5. Integritas pribadi, dituangkan dalam indikator: (16) jujur, (17) ikhlas

D. Meningkatkan Kompetensi SDI

Mayoritas SDI yang berasal dari perbankan konvensional menyebabkan kualitas SDM syariah masih rendah belum sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan berbagai upaya agar SDI memiliki kompetensi dan kualifikasi yang mumpuni agar mampu menghadapi persaingan perbankan yang semakin tajam.

Langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas SDI, menurut Guru Besar Universitas Trisakti, Sofyan Syafri Harahap (Fahmi dkk, 2012) sebagai berikut:



1. Perlu peran dari Perguruan Tinggi
Misalnya peran dari Perguruan Tinggi, perlu meningkatkan kajian yang berkaitan dengan ekonomi islami melalui mata kuliah yang ada di program studinya, sehingga sejak dini para mahasiswa sudah memiliki bekal yang nantinya dapat bermanfaat dalam dunia kerja. Perguruan Tinggi juga, menguatkan materi tentang akhlak dan aqidah, sehingga mahasiswa memperoleh bekal dari dua sisi yang sama-sama dibutuhkan.
2. Peran *Officer Development Program (ODP)*
Peran Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia menjalankan program *iB-ODP* untuk memenuhi kebutuhan SDM perbankan syariah. Lembaga ini selain menyiapkan kebutuhan SDM syariah yang kompeten, tetapi juga memetakan tingkat kebutuhan, kualifikasi dan kuantitas SDM syariah.
3. *Account Officer* dan *Brand Manager*
Program ini untuk memenuhi pimpinan cabang/unit saat perbankan syariah membuka kantor cabang/unit.
4. Program *link and match*
Menyiapkan SDI harus disesuaikan dengan tingkat kebutuhan. Harus *link* antara *demand* dan *supply* sehingga semua lembaga yang berkaitan dengan penyiapan SDI harus mematuhi *link and match* ini.

BAB IV

KEPRIBADIAN

Kepribadian (*personality*) berasal dari kata latin yaitu *persona* yang berarti sebuah topeng yang biasa digunakan dalam sebuah petunjukan drama atau teaterikal, yang digunakan para aktor Romawi Kuno dalam menjalankan perannya. Namun seiring berjalannya waktu, kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten memengaruhi perilakunya.

A. The Big Five Personality

Big Five Personality adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Costa & McCrae, 1992). Begitu juga dengan pendapat Bove dan Mitzifiris (2007), mengungkapkan bahwa *big five personality* adalah lima abstrak dimensi kepribadian yang banyak disajikan oleh pendekatan kepribadian, yang terdiri dari *conscientiousness*, *emotional stability*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *extroversion*. Namun Deyung *et al* (2010), mengatakan *personality* merupakan pendekatan teori faktor yang terdiri dari: *emotionally*, *activity* dan *sociability factor*.

Sedangkan menurut Landy dan Conte (2004) mengungkapkan bahwa *five factor model* adalah pengenalan lima komponen yang berbeda, dimana ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang



sebenarnya bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain. Komponen tersebut terdiri dari *conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism, openness to experience*.

Allport berpendapat bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu, dari sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya (Feist, 2010). Pendapat lainnya ditemukan oleh McCrae (2011), yang berpendapat bahwa kepribadian adalah karakteristik yang menetap dalam diri seseorang yang menggambarkan perilaku individu, yang digunakan untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang (Robbins dan Judge, 2012).

B. Dimensi kepribadian (personality)

Dimensi kepribadian (*personality*), dikutip dari Costa & McCrae (1992), yang terkenal dengan nama *the big five personality* yaitu sebagai berikut:

1. *Neuroticism*, trait ini menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis. Dimensi ini menampung kemampuan seseorang untuk menahan stres. Orang dengan kemantapan emosional positif cenderung berciri tenang, bergairah dan aman. Sementara mereka yang skornya negatif tinggi cenderung tertekan, gelisah dan tidak aman.
2. *Extraversion*, menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum ekstravert (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah

besar hubungan. Sementara kaum *introvert* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian.

3. *Openness to experience*, menilai usahanya secara proaktif dan menghargainya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana seseorang menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Dimensi ini mengamanatkan tentang minat seseorang terhadap hal baru dan inovasi, seseorang tersebut akan cenderung menjadi imajinatif, benar-benar sensitif dan intelek.
4. *Agreeableness*, menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, perasaan dan perilaku. Dimensi ini merujuk kepada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat mampu bersepakat jauh lebih menghargai harmonisasi. Mereka tergolong orang yang kooperatif dan percaya pada orang lain, yang mengutamakan kepentingan orang lain daripada kepentingan diri sendiri.
5. *Conscientiousness*, menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung, malas dan tidak rapi. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam satu cara yang terarah dan cenderung bertanggungjawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi. Sementara yang skornya rendah akan cenderung menjadi lebih kacau pikirannya, mengejar banyak tujuan, dan lebih hedonistik (bermewah-mewahan).

Begitu juga dengan dimensi yang disampaikan oleh Bove dan Mitzifiris (2007), Landy dan Conte (2004), bahwa *big five personality*



adalah lima abstrak dimensi kepribadian yaitu: *conscientiousness*, *emotional stability*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *extroversion*. Namun menurut Deyung *et al* (2010), dimensi *personality* hanya terdiri dari *emotionally*, *activity* dan *sociability factor*.

Dimensi kepribadian berdasarkan gelar “Al-Amin” juga memiliki 5 dimensi yaitu: *shidiq* (jujur), *amanah* (dipercaya), *al-hilmu* (penyantun), *al-hayak* (pemalu) dan *tawadu’* (*rendah hati*).

Dari beberapa definisi tersebut diusulkan **konstruk dimensi the big five personality** terdiri dari: *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. Agar mudah mengingatnya disingkat *OCEAN*.

C. Indikator Kepribadian

Mengacu terhadap konstruk tentang tipe kepribadian yang telah dituangkan ke dalam 5 tipe, menghasilkan 16 indikator kepribadian yaitu:

1. *Openness to experience*, dijabarkan ke dalam indikator: (1) cerdas, (2) ingin tahu yang tinggi, (3) menyukai hal-hal baru, (4) menyukai tantangan;
2. *Conscientiousness*, diuraikan dalam indikator: (5) patuh, (6) disiplin, (7) gigih, (8) tegas;
3. *Extraversion*, didistribusikan melalui indikator: (9) ramah, (10) suka berkelompok;
4. *Agreeableness*, dijelaskan melalui indikator: (11) mudah percaya, (12) rendah diri, (13) toleransi tinggi;
5. *Neuroticism*, memiliki indikator: (14) mudah khawatir, (15) mudah marah.

BAB V

PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN (PBP)

Persaingan yang semakin kompetitif seperti saat ini mengharuskan setiap perusahaan harus bekerja keras agar tetap mampu bertahan dan bersaing dalam menghadapi persaingan tersebut. Jika tidak demikian, perusahaan tersebut akan digilas oleh roda persaingan. Mengingat sekarang adalah era pengetahuan (*knowledge era*), setiap perusahaan harus menyadari akan arti pentingnya peranan pengetahuan. Tugas manajemen pengetahuan (*knowledge management*) untuk mengelola pengetahuan agar pengetahuan tersebut dapat memberikan nilai (*value*) dan nilai tambah (*value-added*) bagi perusahaan. Karena pengetahuan pada umumnya bersifat personal dan individual, maka sulit untuk ditransfer kepada orang lain khususnya mengenai pengetahuan yang bersifat *tacit* (*knowledge tacit*). *Knowledge sharing* tidak akan terjadi jika masing-masing individu dalam perusahaan tidak menyadari arti pentingnya pengetahuan bagi perusahaan dalam penciptaan inovasi. *Knowledge sharing* merupakan sikap yang dilakukan secara suka rela bukan paksaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*).





A. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari serangkaian pengalaman, nilai-nilai, informasi kontekstual dan wawasan yang dapat memberikan kerangka untuk informasi. Pengetahuan dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian: *tacit* dan *eksplisit*. Pengetahuan *tacit* sangat kompleks karena cukup abstrak, personal, spesifik dan dinamis yang diperoleh melalui replikasi kerja dan praktik. Hal ini tidak mudah dilakukan, terutama menstransfer dan membagi pengetahuan melalui sarana hubungan antar personal dan informal (Meese dan McMahan, 2012). Lebih lanjut Meese dan McMahan (2012) mengungkapkan bahwa pengetahuan *tacit* dapat dikembangkan ke dalam dua dimensi pengetahuan yaitu pengetahuan kognitif dan teknis. Dimensi kognitif lebih fokus kepada model mental, sistematis, kepercayaan, persepsi yang diasimilasi dalam pikiran. Sedangkan dimensi teknis mengacu kepada *hard-skill* atau keahlian yang juga dikenal sebagai pengetahuan "*know-how*" yang diperoleh melalui pengalaman jangka panjang. Itulah alasan mengapa pekerja senior biasanya lebih terampil dari junior. Bagian kedua dari pengetahuan adalah pengetahuan eksplisit yang diekspresikan dalam formula ilmiah, kata-kata dan angka, data, prosedur dikodifikasikan atau bersifat universal sehingga lebih mudah dapat diartikulasikan, biasanya berupa aturan dan pedoman yang dikodifikasikan, mudah ditransfer, dapat digunakan kembali secara konsisten dan berulang (Meese dan McMahan, 2012).

Berikut gambar yang menunjukkan jenis-jenis pengetahuan.



Gambar 5.1 : Jenis Pengetahuan
Sumber: Meese dan McMahon (2012)

Pengetahuan seseorang diciptakan, ditransfer dan diintegrasikan dalam perusahaan, sementara *output* dari pengetahuan milik organisasi tersebut merupakan sumber keunggulan kompetitif. *Knowledge Management* yang efektif dapat membantu manajer untuk menghilangkan hambatan dan jarak antara mereka yang memiliki pengetahuan dan mereka yang tidak memiliki pengetahuan (Khanbabaei *et al*,

Tacit knowledge tidak mudah ditransfer, karena tertanam dalam otak dan diri individu. *Tacit knowledge* bagaikan gunung es pengetahuan (*iceberg knowledge*) sehingga tidak mudah melihatnya bahkan tidak terlihat. Berbeda dengan *explicit knowledge* yang telah berupa dokumen-dokumen, brosur, rekaman, panduan, foto dan sebagainya. Perusahaan harus mampu mengubah *Tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*.

B. Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

Knowledge sharing telah menjadi tema penelitian utama dalam disiplin ilmu manajemen, karena *knowledge sharing* adalah proses kunci dalam menciptakan produk dan layanan baru, dalam memanfaatkan aset pengetahuan organisasi dan dalam mencapai hasil yang maksimal. Namun penelitian tentang *knowledge sharing* juga mengungkapkan sifat

kompleks dan banyak faktor yang menghambat dalam melakukan *knowledge sharing* dalam organisasi, proses *Knowledge sharing* banyak mengalami kegagalan. (Foss, Husted, & Michailova, 2010). Mengapa *knowledge sharing* sulit dilakukan? Karena orang dapat memperoleh informasi dan pengetahuan yang melimpah dari masyarakat, tetapi tidak ada jaminan bahwa mereka akan berbagi pengetahuan tanpa mengharapkan keuntungan. Individu akan menyumbangkan pengetahuannya jika akan mendapatkan keuntungan yang mereka diharapkan. Seharusnya berbagi pengetahuan merupakan sikap yang spontan dan suka rela. Perilaku spontan dalam berbagi pengetahuan dapat dianggap sebagai perilaku kewargaan organisasi (*OCB*) (Chang & Chuang, 2011).

Knowledge sharing merupakan proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *explicit knowledge*) (Van & Ridder, 2004). Senada juga apa yang diungkapkan oleh Hooff & Weenen (2004), *knowledge sharing* merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para individu dalam organisasi untuk saling bertukar pengetahuan personal yang mereka miliki.

C. Perbedaan Knowledge Sharing (KS) dan Knowledge Transfer (KT)

Paulin, D., & Suneson, K. (2015), mencoba menjelaskan perbedaan *knowledge sharing (KS)* dan *knowledge transfer (KT)*. Kebanyakan orang memandang antara *KS* dan *KT* adalah sama, padahal berbeda meskipun kedua-keduanya mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk memberi manfaat bagi individu dan organisasi.

Fokus utama dari *KS* dari masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok, dan khususnya kepada organisasi. *KS* dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi. Definisi diatas diperluas lagi dengan pernyataan bahwa *KS* merupakan proses dimana individu secara

kolektif memperbaiki sebuah pemikiran, gagasan, atau saran sesuai dengan petunjuk dari pengalaman individu. *KS* merupakan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu, maupun kepada organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Sedangkan *KT* merupakan proses untuk memindahkan pengetahuan dari individu yang disebut sebagai sumber pengetahuan (kontributor pengetahuan) ke penerima pengetahuan, yang nantinya pengetahuan tersebut akan digunakan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh penerima pengetahuan. Fokus dan tujuan utama mencari komunikasi pengetahuan antara individu, kelompok, atau organisasi dengan sedemikian rupa, yaitu diharapkan agar penerima pengetahuan (a) memiliki pemahaman kognitif, dalam arti memperoleh pengetahuan melalui aktivitas mengingat, menganalisis, memahami, menilai, maupun mengkomunikasikan pengetahuan tersebut, (b) memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, atau (c) menerapkan pengetahuan. Transfer pengetahuan berfokus pada modal struktural dan transformasi pengetahuan individu kepada suatu organisasi, yang dibangun ke dalam proses, produk, dan jasa.

D. Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing Behavior)

Knowledge Sharing Behavior, lazimnya disingkat *KSB*, didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dalam pertemuan kelompok (Hung, Durcikova, Lai, & Lin, 2011). Senada dengan Hung dkk, (2011), Teh & Yong (2011), mendefinisikan *Knowledge Sharing Behavior* mencerminkan sejauh mana karyawan berbagi pengetahuan yang diperoleh dengan rekan-rekan mereka. Sedangkan menurut Hsu *et al* (2007), *Knowledge Sharing Behavior* adalah perilaku ketika seorang individu menyebarluaskan pengetahuan dan mengukusinya kepada anggota lain dalam sebuah organisasi.



Ryu & Han (2003), menjelaskan bahwa ada 2 model teori yang memengaruhi muncul perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) para dokter di Rumah Sakit, yaitu dipengaruhi oleh teori alasan bertindak (*Theory of Reasoned Action- TRA*) milik Fishbein dan Ajzen dan teori perilaku yang direncanakan (*Theory of Planned Behavior- TPB*). Lebih lanjut, Ryu & Han (2003) menjelaskan bahwa *TRA* menunjukkan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh niatnya untuk melakukan perilaku dan bahwa niat tersebut pada gilirannya, menjadi fungsi dari sikap dan norma subjektif terhadap perilaku seseorang. Sedangkan *TPB* merupakan pengembangan dari *TRA* milik Ajzen. Fokus utama dari *TPB* ini sama seperti *TRA* yaitu intensi individu untuk melakukan perilaku tertentu. Intensi dianggap dapat melihat faktor-faktor motivasi yang memengaruhi perilaku. Lain halnya dengan perilaku berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behavior*) yang dilakukan oleh para perawat.

E. Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks Islam

Dalam konteks ajaran Islam, sesama muslim tidak hanya berbagi pengetahuan umum saja tetapi juga harus saling nasihat-menasehati dan siar agama kepada sesama. Dasar utama yang melandasi perilaku berbagai pengetahuan adalah penggalan hadist Nabi Muhammad SAW, yang diriwayatkan oleh Al-Buchori, yang artinya: “sampaikan olehmu dariku walau satu ayat”.

Berkaitan dengan perilaku berbagai pengetahuan dalam bank syariah, melalui hasil wawancara terhadap pimpinan bank syariah, para karyawan selalu dianjurkan untuk terus belajar, baik yang berkaitan dengan masalah dunia maupun berkaitan dengan agama, mereka juga telah dilatih untuk saling berbagi pengetahuan. Mereka juga harus saling memberitahukan atau menyampaikan suatu pengetahuan misalnya setelah mengikuti suatu pelatihan atau seminar, mereka diharuskan membagi pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka peroleh tersebut kepada rekan-rekannya. Disamping itu, sebelum aktivitas kerja



di pagi hari dimulai, masing-masing karyawan secara bergiliran memberikan tausiyah atau kultum (kuliah tujuh menit) kepada pimpinan dan rekan-rekannya.

Berkaitan dengan perilaku berbagai pengetahuan dalam konteks islam mencerminkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kewajiban menuntut ilmu dan pengetahuan

Manusia memiliki potensi yang luar biasa yang telah Allah berikan untuk mengelola dan memanfaatkan alam raya yang telah Allah ciptakan seluruhnya untuk umat manusia. Agama islam memandang bahwa pengetahuan adalah hal yang sangat penting.

Orang-orang yang memiliki pengetahuan, Allah swt janjikan dengan derajat yang tinggi di sisi-Nya, apalagi di sisi manusia lainnya, seperti firman-Nya dalam surah Al-Mujadila berikut:

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S.58:11).

Dan dihadapan Allah swt, bahwa orang-orang yang menuntut ilmu itu sama pahalanya dengan orang yang berjihad di jalan Allah.

Seperti firman-Nya dalam surah At-Taubah: 122 berikut:

“Dan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya.” (Q.S.9: 122).

Menuntut ilmu atau belajar adalah kewajiban setiap orang islam, baik laki-laki maupun perempuan. Salah satu perintah Allah agar kita belajar atau menuntut ilmu, sebagaimana yang telah Allah



wahyukan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw, yang tertuang dalam dalam surah Al'alaq ayat 1-5, yang artinya:

“Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia yang mengajarkan (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya: (Q.S.96: 1-5).

Islam memberikan hak yang sama kepada laki-laki dan perempuan dalam menuntut ilmu dan pengetahuan, karena sebagai khalifah di bumi dibutuhkan ilmu dan pengetahuan agar bumi dapat dikelola dengan maksimal untuk kesejahteraan ummat sebagai sarana untuk mengabdikan kepadaNya.

2. Saling menasehati dan menyampaikan

Islam mengisyaratkan saling menasehati itu adalah perkara penting, sebagaimana sabda Nabi Muhammad saw, yang diriwayatkan oleh Jarir ra, *“aku berbai’at (berjanji setia) kepada Rasulullah shallallahu ‘alaihi wassalam, untuk menegakkan sholat, menunaikan dzakat dan memberi nasehat kepada setiap muslim”*.

Memberi nasehat harus memahami beberapa adab dalam bernasehat, agar nasehat tepat sasaran, Abdul Aziz bin Fahi as-Sayyid Nada (dalam Muslimah.or.id) menganjurkan lima adab dalam bernasehat yaitu: *pertama*, niat yang benar. Seharusnya dalam memberi nasehat hanya mengharap ridho Allah semata, karena Allah akan memberikan pahala yang besar bagi orang yang memberi nasehat kepada sesama muslim. *Kedua*, memberi nasehat walau tidak diminta. Meskipun tidak diminta, kita disarankan memberikan nasehat, apalagi nasehat yang tujuannya agar terhindar dari keburukan atau kenistaan. Namun kita harus siap-siap menerima respon negatif dan kesan kurang enak dari orang yang kita beri nasehat. Dianggap ikut campur, sok tau, sok suci dan lain sebagainya, kita harus bersabar. *Ketiga*, mencari cara terbaik dalam menyampaikan nasehat. Islam juga menganjurkan agar kita



memahami terlebih dahulu situasi dan kondisi orang yang akan kita beri nasehat, sehingga kita menemukan cara terbaik untuk mem-berikan nasehat. *Keempat*, memberikan nasehat dalam urusan agama dan dunia. Nasehat diberikan tidak hanya masalah agama tetapi juga masalah dunia seperti mengenai pekerjaan, bisnis dan lain sebagainya. *Terakhir*, merahasiakan nasehat. Jangan mem-berikan nasehat di depan orang banyak, selain akan memper-malukan orang yang kita beri nasehat, bisa jadi akan memperburuk keadaan. Kita harus memberi nasehat secara diam-diam agar tetap terjaga kerahasiaan permasalahan yang sedang dialami oleh orang yang kita beri nasehat.

Dari beberapa penjelasan tersebut di atas, maka dibuatlah sebuah **konstruk mengenai definisi Perilaku Berbagi Pengetahuan**, yaitu merupakan tindakan suka rela dari karyawan untuk berbagi pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan pengalaman kerja serta bersedia juga saling nasehat menasehati dan siar agama antar rekan kerja.

F. Dimensi Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam Konteks

Islam

Dimensi Perilaku Berbagi Pengetahuan dalam konteks konvensional, seperti yang telah diungkapkan oleh Van & Ridder (2004), perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) terdiri dari *bringing* (*knowledge donating*) dan *getting* (*knowledge collecting*). *Knowledge donating* menunjukkan perilaku yang mengkomunikasikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain, sedangkan *knowledge collecting* perilaku individu untuk mengkonsultasikan yang dimilikinya kepada individu lain mengenai pengetahuan yang dimilikinya.

Namun dalam perspektif islam atau syariah, mengacu ke beberapa hal seperti sabda Nabi Muhammad saw: “*sampaikan olehmu dariku walau satu ayat*”, kewajiban menuntut ilmu, derajat orang yang menuntut ilmu, pentingnya ilmu dan pengetahuan bagi manusia sebagai *kehalifah* di



bumi, pentingnya saling memberikan nasehat, dan adab dalam bernasehat (salah satu adab tersebut bahwa nasehat tidak hanya masalah agama, tetapi juga masalah dunia), maka makna berbagi pengetahuan begitu luas.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini dimensi Perilaku Berbagi Pengetahuan memiliki 2 dimensi yaitu:

1. Berbagi pengetahuan, SDM syariah tidak hanya dituntut untuk terus meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, tetapi juga harus memiliki ide dan kreativitas untuk pengembangan perbankan syariah. Pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki harus disampaikan ke rekan kerja.
2. Syiar agama, SDM syariah tidak hanya berbagi dalam hal dunia kerja tetapi juga masalah agama, seperti saling menasehati baik dalam hal pekerjaan, maupun dalam masalah agama.

Mengenai pentingnya masalah nasehat-menasehati ini, Allah berfirman dalam surat Al-Ashar ayat 1-3:

“(1) Demi masa, (2) sungguh, manusia berada dalam kerugian, (3) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran” (Q.S.103: 1-3).

G. Indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan Dalam Konteks Islam

Berikut dimensi dan indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. *Berbagi Pengetahuan*, dijabarkan ke dalam indikator: (1) menyampaikan ide, (2) menyampaikan informasi, (3) membagi pengetahuan, (4) membagi keahlian, (5) membagi pengalaman.
2. *Syiar agama*, disebarkan melalui indikator: (6) saling menasehati (7) kajian agama islam (*tauyyiah*); (8) syiar agama.

BAB VI

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM PERSPEKTIF ISLAM (OCB-PI)

OCB dalam perspektif islam, selanjutnya ditulis dengan *OCB-PI* dan sebagian peneliti *OCB-PI* disebut juga dengan *OCB* islami. *OCB-PI* tidak terlepas dari konsep *OCB* konvensional, karena konsep *OCB-PI* sedikit banyaknya masih ada relevansinya dengan *OCB* konvensional. Oleh karena itu, tidak ada salahnya, sebelum membicarakan *OCB-PI*, kita bicarakan terlebih dahulu *OCB* konvensional. *OCB* konvensional selanjutnya disebut *OCB*.

OCB pertama kali ditulis oleh Barnard tahun 1938, Barnard berpendapat bahwa kemauankaryawan untuk kerjasama (*willingness to cooperative*) merupakan hal yang penting untuk efektivitas dan realisasi tujuan organisasi. Kemudian didukung oleh Katz pada tahun 1964, yang memperhatikan pentingnya perilaku spontan dan inovatif (*spontaneous and innovative behavior*), karyawan yang melampaui persyaratan peran formal tetapi sangat diperlukan untuk efektivitas



organisasi. Batemen dan Organ, istilah “OCB” pertama kali diperkenalkan. Meskipun istilah OCB diperkenalkan tahun 80-an, namun pada tahun 90-an penelitian OCB mulai digalakkan sampai sekarang ini. Kemudian tahun 1991, Williams dan Anderson memunculkan istilah *Organizational Citizenship Behavior-Individual (OCB-I)* dan *Organizational Citizenship Behavior-Organization (OCB-O)* (Chang dan Chelladurai, 2003).

OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB ini bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan (Organ, 1988).

Sedikit berbeda yang disampaikan oleh Stamper dan Dyne (2001), OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Definisi Organ, OCB itu hanya menunjukkan sikap yang dilakukan oleh seseorang di luar tugas pokok yang tertera di deskripsi jabatannya, oleh karena itu, Stamper dan Dyne melengkapi definisi OCB tersebut dengan memperhatikan produktivitas individu tidak hanya tugas-tugas di luar tanggung jawab.

Lebih ringkas Jahangir *et al*, (2004) menjelaskan bahwa OCB merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja. Pengertian ini mencerminkan bahwa seseorang yang menunjukkan sikap OCB, cenderung mengabaikan kepentingan dan kebutuhan pribadinya. Hal ini senada dengan pendapat Sloat (1999) bahwa OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri.

Begitu juga dengan pendapat Aldaq dan Resckhe (1997), mengungkapkan bahwa OCB menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Pengertian ini menekankan bahwa OCB yang ditunjukkan oleh

karyawan tidak bermaksud untuk mendapatkan imbalan, gaji atau kompensasi yang lainnya, hanya bertujuan untuk membantu.

A. Pengertian OCB-PI

Konsep OCB-PI sangat relevan dengan ajaran Islam, bahkan Al-Qur'an memerintahkan umat Islam untuk saling tolong-menolong dalam berbuat kebajikan dan taqwa, dan melarang umat-Nya tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran, sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Maidah ayat 2 yang artinya sebagai berikut:

“.....Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.....”
(Q.S. 5:2)

Sudah banyak bukti sejarah islam yang mencerminkan sikap tolong-menolong yang merupakan ciri khas umat muslim sejak masa Rasulullah SAW, pada masa itu tidak ada seorang muslim pun membiarkan muslim yang lainnya kesusahan. Misalnya ketika terjadinya hijrah umat muslim dari Mekkah ke Madinah. Sama-sama kita ketahui saat itu melalui sejarah bahwa kaum Ansor atau Muslim Madinah menerima dengan baik kedatangan mereka yang seiman dengan sambutan yang meriah.

Disamping itu, Al-Qur'an juga telah menegaskan bahwa dalam setiap yang kita lakukan termasuk dalam mengerjakan sholat dan ibadah, bahkan hidup dan mati kita hanya untuk Allah Tuhan semesta alam (QS. Al-An'am: 162), yang artinya:

“Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam” (Q.S.6:162)

Menurut Kamil dkk (2014), OCB-PI merupakan tindakan suka rela dari individu yang sesuai dengan syariah islam dan hanya mengharapkan *falah* atau ridha Allah. OCB-IP yang ungkapkan oleh Kamil dkk (2014) ini memiliki empat (4) komponen; *Al-Eethaar, Qayam al-*



muwatwanah, Advokasi standar moral yang tinggi (*dakwah*) dan penghapusan bahaya (*Raf' al haraj*).

Mengacu kepada sejarah Islam, umat Islam sudah sejak jaman Rosulullah saw mengenal perilaku seperti istilah OCB, menolong sesama tanpa mengharapkan balasan, hanya mengharapkan ridho Allah semata. Sedangkan ketentuan dan ketetapan tentang pedoman dan aturan yang telah Allah atur dalam Al-Qur'an dan juga telah dilengkapi dengan hadist Nabi Muhammad SAW, disebut syariah.

Masih minimnya hasil penelitian yang berkaitan dengan OCB-PI, baik penelitian dalam membangun konstruk maupun penelitian yang mengaitkan OCB-PI dengan variabel-variabel lainnya.

OCB-PI hukumnya sunnah, artinya jika para karyawan menunjukkan sikap OCB islaminya, maka akan mendapat pahala dari Allah, karena konsep OCB islami ini adalah hanya mengharapkan ridho dari Allah swt, dan jika karyawan tidak melakukannya, maka tidak ada hukuman atau dosa. Karyawan akan dihargai karena kepedulian dan empatinya terhadap sesama (Wibowo, 2014) dan Diana (2012). Lebih jauh Wibowo (2014) mengatakan bahwa konsep OCB-PI mengarah kepada konsep persaudaraan (*ukhuwah*) dalam islam yang terdiri dari: *ta'aruf, tafaham, ta'awun dan tafakul* mencerminkan OCB-PI. Agak sedikit berbeda dengan pendapat Diana (2012), bahwa OCB-PI menganut perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam, yaitu nilai-nilai ketulusan, *ta'awun, ukhuwah, dan mujahadah*. Sedangkan Kamil dkk (2014) mengungkapkan bahwa *altruism, civic virtue, dakwah* dan *raf al haraj* merupakan dimensi dari OCB-PI. Namun sebelumnya, Kamil dkk (2010) mencoba mengaitkan implikasi *taqwa* dengan OCB-PI.

Sedangkan Hosseini *et al* (2015) OCB-PI menekankan dua hal yaitu, tindakan suka rela dan pendekatan moral manusia. Dari hasil pendekatan kualitatif menggunakan 35 pakar (*experts*), Hosseini *et al* (2015) menemukan 5 dimensi OCB islami yaitu: *supporting criteria* (kriteria mendukung), *organizational partipatoo* (partisipasi organisasi),

coorporate belongings (rasa bergabung dengan perusahaan), *altruisme* (peduli), dan *interpersonal* (hubungan antar pribadi).

Dimensi *OCB* islami yang diungkapkan oleh Hosseini *et al* (2015) tidak bertentangan dengan *OCB* konvensional, bahkan tumpang tindih terutama dimensi *altruisme* yang juga terdapat pada *OCB* konvensional.

Wibowo sependapat dengan Hosseini dkk, bahwa setiap muslim harus menunjukkan perilaku *altruisme*, menunjukkan perilaku “melakukan lebih” terutama terhadap sesama muslim. Hal tersebut sesuai dengan perintah Allah dalam surah Ali Imran yang terjemahannya sebagai berikut:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya” (Q.S.3: 159)

B. Dimensi OCB-PI.

Hosseini *et al* (2015) menemukan 5 dimensi *OCB-PI* yang terdiri dari:

1. Kriteria Mendukung (*supporting criteria*)

Kriteria ini dimaksudkan untuk mendukung dan membantu anggota lainnya. perilaku ini menunjukkan minat dalam kehidupan organisasi, dan sebagian besar waktu yang perlu digunakan untuk mendukung anggota lain.

2. Partisipasi organisasi (*organizational partipatoo*)

Bentuk partisipasi dalam organisasi seperti terlibat dalam pengelolaan organisasi, termasuk kemampuan untuk menghadiri pertemuan, untuk berbagi ide-ide mereka dengan orang lain dan kesadaran tentang isu-isu saat ini dalam organisasi.



3. Rasa bergabung dengan perusahaan
Organisasi merupakan kumpulan kepentingan individu, kelompok dan organisasi itu sendiri, adanya rasa bergabung dengan perusahaan berarti individu menganggap dirinya adalah merupakan bagian dari suatu organisasi, oleh karena itu individu harus mampu melebur diri untuk memajukan organisasi.

Altruisme (peduli) 4.

Perilaku ini mengarah untuk membantu dan kerjasama dengan mitra lainnya. Menurut kriteria ini, staf saling membantu dalam kesulitan.

5. Hubungan antar pribadi (*interpersonal*)
Dimensi ini menunjukkan rasa empati, kerjasama, dan koordinasi serta rasa tanggung jawab individu terhadap organisasi.

Diana (2012) mengungkapkan dimensi-dimensi OCB-PI yaitu sebagai berikut:

1. *Ta'awun* (tolong-menolong)

Sesama Islam adalah saudara, oleh karena itu sesama islam harus saling tolong menolong. Seperti sabda Nabi Muhammad saw yang diriwayatkan oleh Muslim bahwa: Nabi bersabda;

“Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia-akhirat, barang siapa yang menutup aib seorang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya” (HR.Muslim).

Ta'awun ini, kalau dalam konteks OCB konvensional sama dengan dimensi *altruisme*.

2. Sportif

Tetap menunjukkan sikap yang positif meskipun situasi dan kondisi tidak sesuai dengan kenyataan atau yang diharapkan. Tetap rela dan ikhlas jika orang lain berbeda pandangan dan pendapat.

Dimensi ini dalam *OCB* konvensional disebut dengan dimensi *sportmanship*.

Persaudaraan 3.

Agama Islam adalah agama yang mengutamakan tali persaudaraan, oleh karena itu sesama muslim harus saling menyayangi dan mencintai dan dilarang untuk saling menghina dan membenci. Nabi besar Muhammad saw bersabda: *“Tidak dikatakan beriman orang yang tidak mencintai orang lain sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri”* (HR. Bukhori: 12).

Dimensi *Courtesy* dalam *OCB* konvensional lebih tepat untuk mewakili dimensi persaudaraan.

4. Civic virtue

Seorang muslim harus menunjukkan sikap pedulinya baik terhadap rekan kerja, masyarakat dan lembaga. Menghadiri undangan rekan kerja yang sedang punya hajat atau syukuran, melayat, atau mewakili lembaga untuk suatu utusan tertentu dan sebagainya merupakan perilaku yang menunjukkan dimensi *civic virtue*.

5. Mujahadah (sungguh-sungguh)

Kesungguhan dalam bekerja dimulai dari niat yang juga sungguh-sungguh dan ikhlas, agar menghasilkan nilai ibadah dan jihad.

Lain halnya dengan dimensi *OCB* dalam perspektif islam yang dicetuskan oleh Wibowo (2014) yang lebih menekankan ke konsep *ukhuwah islamiyyah* (persaudaraan). Konsep persaudaraan muslim untuk memimpin perilaku ekstra peran sebagai *OCB-PI* yang memiliki dimensi sebagai berikut:

1. *Taaruf*, yang memperkenalkan dan silaturahmi (hubungan) antara sesama umat Islam.



2. *Tafabum*, sikap pemahaman dalam konteks ukhuwatul (persaudaraan) umat Islam.
3. *Ta'awun*, sikap membantu sesama umat Islam dalam masalah-masalah hidup.
4. *Takaful*, yaitu pengorbanan diri demi nama baik muslim dan agamanya.

Sedangkan Kamil dkk (2014), *OCB-PI* memiliki empat (4) dimensi yaitu:

1. *Al-Eethaar* (suci, ikhlas)

Dimensi ini berkaitan dengan keikhlasan seorang karyawan dalam bekerja. Bekerja sebagai ibadah, sehingga ketika membantu rekan dan pimpinan semata-mata mengharap ridho dari Allah swt. Selain itu bekerja harus disertai dengan kesungguhan dan ketekunan, serta terus berupaya untuk memperbaiki setelah melakukan suatu kesalahan.

2. *Qayam al-muwatwanah* (moral kemasyarakatan)

Kalau dalam *OCB* konvensional, *Qayam al-muwatwanah* ini lebih dekat ke dimensi *civic virtue*. Karyawan begitu peduli terhadap lembaga sehingga dengan begitu aktifnya untuk membela dan mengembangkan lembaga. Karyawan yang memiliki dimensi ini memiliki inisiatif berpartisipasi untuk melakukan perubahan positif demi kemajuan lembaga dan selain rela membantu rekan kerja.

3. Da'wah (dakwah, menyeru dan mengajak kebaikan)

Kegiatan karyawan yang bersifat menyeru, mengajak dan memanggil orang terutama rekan kerjanya untuk senantiasa beriman dan taat kepada Allah sesuai dengan garis aqidah, syari'at dan akhlak muslim. Memberi nasehat, tausiyah dan siar agama Islam mencerminkan dimensi da'wah ini.

4. *Raf'al haraj* (menghilangkan kesukaran/kerugian).

Ada kalanya kita bekerja pada suatu lembaga akan bertentangan dengan prinsip yang kita anut. Namun demikian kita tetap menghormati lembaga tersebut sebagai tempat kita bekerja. Kita tetap

bersikap positif, seperti memberi saran agar lembaga menjadi lebih baik, mendorong rekan kerja agar tetap menghormati lembaga, menjaga aset lembaga dan lain sebagainya, meskipun kadangkala kebijakan-kebijakan lembaga tersebut bertentangan dengan prinsip yang kita anut.

Agar dimensi *OCB-PI* ini lebih lengkap, maka peneliti mencoba mewawancarai para praktisi bank syariah, menanyakan tentang *OCB-PI*, berikut rangkumannya:

Menurut para pimpinan bank *syariah* Provinsi Bangka Belitung melalui wawancara, mereka (Bapak Gupardin-BPRS Babel, Bapak Heru-Bank Muamalat, Bapak Taufiq-Bank Syariah Sumsel Babel) sependapat bahwa sebenarnya di bank syariah sudah mempraktekkan *OCB*, hanya saja belum memiliki pengertian dan istilah (*term*) khusus. Oleh karena itu, dari hasil penggalian dengan nara sumber tersebut, peneliti mencoba merangkum definisi *OCB-PI* yang nanti akan dijadikan sebagai **konstruk** pengertian *OCB-PI*. Pengalaman para para praktisi bank syariah yang telah berkecimpung dalam bank syariah masing-masing di atas 10 tahun, dianggap telah mumpuni di bidang bank syariah.

OCB-PI merupakan produktivitas individual di luar tugas dan tanggung jawab pokok yang ditunjukkan oleh karyawan baik terhadap rekan kerja maupun pimpinan berdasarkan tuntunan syariah, mengharapkan ridho dari Allah semata, dan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja bank (tempat kerja).

Lebih lanjut, para praktisi bank syariah diminta untuk mengungkapkan sikap-sikap seperti apakah yang mencerminkan karyawan memiliki *OCB-PI*. Dari hasil penggalian ini, memunculkan beberapa sikap yang dianggap mencerminkan *OCB-PI*, yang telah dirangkum sebagai berikut:

1. Tolong-menolong

Allah telah memerintahkan umat-Nya untuk saling tolong-menolong dalam berbuat kebajikan dan taqwa, serta melarang umat-



Nya untuk tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran (Q.S: Al-Ma'idah, 2).

Surat Alma'idah ayat 2 ini merupakan dasar bagi umat Islam agar siap sedia menolong siapa saja khususnya sesama umat Islam yang membutuhkan pertolongan baik dalam kehidupan sehari-hari, dalam bekerja dan berorganisasi maupun dalam konteks memperjuangkan agama Allah. Namun Allah melarang umat-Nya kerjasama dalam berbuat dosa, seperti tolong-menolong dalam korupsi, mencuri, membunuh dan sebagainya atau dalam bentuk-bentuk pelanggaran lainnya.

2. *Itqon* (sungguh-sungguh, profesional)

Karyawan yang memiliki sifat ikhlas dalam bekerja tidak hanya sekedar ucapan semu, tetapi harus mampu diimplementasikan dalam dunia kerja. *Itqon* (profesional) dalam bekerja merupakan salah satu bukti kesungguhan seseorang dalam bekerja, sehingga kehadiran tepat pada waktu, menyelesaikan apa yang sudah menjadi kewajibannya secara tuntas, tidak menunda-nunda pekerjaan, tidak mengabaikan pekerjaan, adalah bagian yang tidak terpisahkan dari esensi bekerja itu sendiri yang merupakan ibadah kepada Allah SWT. Dalam sebuah hadits, riwayat Aisyah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda, artinya:

"Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, dia itqan (baca ; menyempurnakan) pekerjaannya." (HR. Thabrani).

Jujur dan amanah bekerja 3.

Implementasi jujur dan amanah dalam bekerja diantaranya adalah dengan tidak mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, tidak curang, obyektif dalam menilai, dan sebagainya. Rasulullah SAW memberikan janji bagi orang yang jujur dan amanah akan masuk ke dalam surga bersama para *shiddiqin* dan *syuhada'*. Dalam hadits riwayat Imam Turmudzi : Dari Abu Said Al-Khudri ra, Beliau berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda, "*Pebisnis yang jujur lagi dipercaya (amanah) akan bersama para nabi, shiddiqin dan syuhada'*."



4. Menjaga Ukhuwah Islamiah

Sesama muslim sangat dianjurkan untuk saling mencintai, menghargai dan menghormati. Karena sesama muslim adalah bersaudara dan harus dipelihara tali persaudaraannya. Sikap saling mencurigai (*su'udzon*), adu domba (*namimah*) dan fitnah dapat merusak tali persaudaraan.

Al-Qur'an telah mempertegas mengenai persaudaraan antar sesama muslim, seperti firman Allah dalam Surah Al-Hujurat: 10, yang terjemahannya sebagai berikut:

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, sebab itu damaikanlah (perbaiki hubungan) antara kedua saudaram itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat” (Q.S. Al-Hujurat : 10).

Disamping itu, diriwayatkan oleh Ibnu Umar, beliau berkata: bahwa Rasulullah SAW bersabda: seorang muslim itu adalah saudara muslim bagi yang lainnya. Oleh sebab itu, karena kehidupan sehari-hari dan dalam dunia kerja kita dilarang untuk menzdalimi dan meremehkan sesama muslim apalagi terhadap rekan kerja serta kita dilarang juga menyakitinya (HR. Ahmad, Bukhori dan Muslim).

5. *Ihtiram* (saling menghormati)

Ihtiram artinya saling menghormati dan menghargai sesama manusia, sebagai wujud dari sikap *akhlaqul mahmudah*. Salah satu sifat yang mesti diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari baik dalam kehidupan masyarakat maupun dalam dunia kerja untuk saling menghargai kepada sesama manusia dengan berlaku sopan, *tawadhu*, *tasamuh* (toleransi), muru'ah (menjaga harga diri), pemaaf, menepati janji, berlaku adil dan lain sebagainya. Perhatikan sabda Rasulullah : *“Sesungguhnya aku diutus untuk menyempurnakan akhlaq yang mulia”* (HR. Ahmad dan Baihaqi).

6. *Itsyariyah* (rasa kebersamaan, peduli)

Karyawan yang memiliki sifat *itsyariyah* (lawannya adalah ananiyah, ego) akan mempunyai kepekaan sosial yang tinggi, mendahulukan dan



mengutamakan kebersamaan (berjama'ah) di atas kepentingan pribadi, rela membantu orang lain, rekan kerja dan pimpinan dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan, hanya mengharapkan keridhoan dari Allah semata.

7. *Qana'ab* (rela menerima, tidak mengeluh)

Sifat ini menunjukkan bahwa seorang karyawan rela menerima apa saja yang telah diterima dan dialaminya, semuanya adalah kehendak Allah. Termasuk rezeki (gaji) yang ia terima, jabatan atau apa saja yang telah diterimanya dari perusahaan tempat ia bekerja. Sifat *qana'ab* menjauhkan karyawan dari suka mengeluh dan suka protes, sebaliknya lebih banyak bersyukur dan menikmati apa yang telah Allah anugerahkan untuknya.

Nabi Muhammad SAW bersabda: *“alangkah beruntungnya orang yang mendapat hidayah kepada Islam, lalu dia mencukupkan diri dengan kehidupan yang sederhana serta bersifat qana'ab”* (HR. Iman Ahmad).

8. *Muru'ab* (menjaga harga diri)

Muru'ab merupakan sifat terpuji yang dimiliki oleh manusia. Manusia yang memiliki sifat *muru'ab* akan selalu menjaga dirinya dari perbuatan-perbuatan tercela dan menghindari dari perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat. Tidak hanya itu, sifat *muru'ab* juga berupaya untuk menjaga nama baik saudaranya, teman, rekan kerja, pimpinan dan nama baik lembaga.

Hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah yang artinya: *“Diantara kebaikan keislaman seseorang adalah meninggalkan sesuatu yang tidak bermanfaat baginya”*. Kita tidak boleh menyebar aib dan keburukan saudara, rekan, pimpinan dan lembaga tempat kita bekerja.

Disamping itu, para praktisi bank syariah juga mengungkapkan hal-hal yang harus dihindari dan diwaspadai dalam dunia kerja, karena tidak hanya merusak diri seseorang tetapi dapat menimbulkan rusaknya tali persaudaraan. Sifat-sifat buruk tersebut adalah:

1. *Hasad* (dengki)

Sering ada ungkapan senang melihat orang susah, susah melihat orang lain senang. Sifat ini tidak hanya dapat menghilangkan amal ibadah kita, tetapi dapat memicu timbulnya perselisihan dan dapat merusak tali persaudaraan.

Sifat buruk ini sangat berbahaya, oleh karena itu dari Abu Hurairah ra berkata, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda, *“Jauhilah oleh kalian sifat hasad (iri hati), karena sesungguhnya hasad itu dapat memakan kebaikan sebagaimana api melalap kayu bakar”*. (HR. Abu Daud).

Dalam dunia kerja, sifat ini tidak sulit untuk kita temui, hampir di setiap organisasi masih terdapat karyawan yang memiliki sifat *hasad*. Temannya gaji lebih besar, jabatannya naik, dapat bonus dan sebagainya, muncullah sifat *hasad*. Parahnya lagi, sifat *hasad* ini sering diiringi dengan sifat menyebar isu dan fitnah.

Berprasangka buruk 2.

Su'udzhon (berprasangka buruk) sering kita alami dalam dunia kerja. Dituduh atau dicurigai terhadap sesuatu yang negatif, seperti teman kita berbuat baik dianggap ada niat buruk, teman lebih sejahtera dianggap korupsi, dekat dengan teman kerja yang lain jenis dituduh ada hubungan negatif tertentu. *Su'udzhon* berbahaya, oleh karena itu Rasulullah SAW bersabda:

“Jauhilah oleh kalian prasangka buruk, karena sesungguhnya prasangka buruk itu adalah sedusta-dustanya perkataan. Dan janganlah kalian mencari-cari berita kesalahan orang lain, dan janganlah kalian mencari-cari kesalahan orang lain, dan janganlah kalian saling mementingkan diri sendiri, dan janganlah kalian saling dengki, dan janganlah kalian saling marah, dan janganlah kalian saling memusuhi dan jadilah kalian hamba-hamba Allah yang bersudara”. (HR. Muslim).

Islam mengajarkan kita untuk *kbunul'udzhon* (berprasangka baik). Kita tidak boleh menjustifikasi seseorang terhadap hal-hal yang negatif



selama belum ada bukti nyata, dan juga kita dilarang untuk menceritakan keburukan saudara kita sendiri.

3. Sombong

Sifat sombong ini muncul biasanya karena “merasa” lebih dibandingkan dengan orang lain. Dalam dunia kerja, kerap sekali kita temui karyawan atau rekan kita sendiri memiliki sifat sombong. Dia merasa lebih pintar, jenjang studinya lebih tinggi, prestasinya lebih baik, gajinya lebih besar dan lain sebagainya.

Sejarah Islam telah membuktikan bahwa Raja Fir'aun merasa memiliki semuanya, dan menganggap dirinya Tuhan. Qorun karena memiliki harta tidak terbatas, akhirnya mereka Allah binasakan, hal tersebut karena sifat sombongnya. Dalam sebuah riwayat Rasulullah SAW bersabda "*Tidak akan pernah masuk ke dalam surga seseorang yang di dalam hatinya terdapat satu biji sawi sifat kesombongan*" (HR. Muslim).

Namimah (mengadu-domba) 4.

Sifat buruk yang tidak kalah pentingnya harus dihindari adalah *namimah* (mengadu-domba). Dalam dunia kerja, kita jumpai seseorang atau rekan kita dengan teganya menjelekkkan si “A” di depan si “B”, dan di depan si “B” menjelekkkan si “A”, akhirnya si “A” dan si “B” bermusuhan. Tidak jarang pula menimbulkan akibat yang lebih parah yang tidak hanya melibatkan si “A” dan si “B” saja, tetapi lebih luas dari itu. Dari Hudzaifah ra berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda, "*Tidak akan masuk surga seseorang yang suka mengadu domba*" (HR Bukhari Muslim).

Dimensi OCB-PI yang dijadikan **konstruk** dalam penelitian ini adalah: *al-Eathaar, Qayam al-mumatwanah, da'wah* dan *Raf'al haraj*.

C. Indikator OCB-PI

Mengacu kepada penelitian Kamil dkk (2014) dan dari praktisi perbankan syariah, maka indikator OCB-PI, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, indikator OCB-PI adalah sebagai berikut:

1. *Al-eatbaar*, memiliki indikator: ridho Allah, kerja berkualitas, kerja ibadah.
2. *Qayam al-mumawanah*, memiliki indikator: perubahan positif dan membantu.
3. Dimensi *da'wah* memiliki indikator: belajar islam, memberi nasehat.
4. *Raf' al Haraj*, memiliki indikator: menghormati lembaga, melindungi lembaga.





DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an (terj) (2015), Alwasim dkk, Transliterasi dan Terjemahan, Cipta Bagus Sagara.
- Abbasi, A. S., & Rana, A. H. (2012). Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees. *Science International-Labore*, 24(4), 513-519.
- Aldag, R & Reschke, W. 1997. Employee Value Added: Measuring Dcretionary Effort and Its Value to The Organization. *Center for Organization Effectiveness*.
- Aledwan, B. (2014). The Impact of Basic Component of Intellectual Capital on The Profitability of Joranian Commercial Banks (2007- 2012). *European Scientific Journal*, 10 (28).
- Alhyasat, K. M. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 139-154.
- Anderson, C., Spataro, S. E., & Flynn, F. J. (2008). Personality and organizational culture as determinants of influence. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 702.
- Azimzadeh, S. M., & Bai, N, (2015), Big Five Personality Model and Organizational Citizenship Behavior, BUSQUERET, vol. 1, No. 3, 2015.



- Azizmzadeh, S. M., & Bai, N, (2015), Big Five Personality Model and Organizational Citizenship Behavior, *BUSQUERET*, vol. 1, No. 3, 2015.
- Bartram, D., & Roe, R. A. (2005). Definition and Assessment of Competences in the Context of the European Diploma in Psychology. *European Psychologist*, 10(2), 93.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Press.
- Bokhari, M., Carnachan, R. J., Cameron, N. R., & Przyborski, S. A. (2007). Culture of HepG2 liver cells on three dimensional polystyrene scaffolds enhances cell structure and function during toxicological challenge. *Journal of anatomy*, 211(4), 567-576.
- Bove, L., & Mitzifiris, B. (2007). Personality traits and the process of store loyalty in a transactional prone context. *Journal of Services Marketing*, 21(7), 507-519.
- Bove, L., & Mitzifiris, B. (2007). Personality traits and the process of store loyalty in a transactional prone context. *Journal of Services Marketing*, 21(7), 507-519.
- Chang, H. H., & Chuang, S.-S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & Management*, 48(1), 9-18. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.im.2010.11.001>.
- Chang, K. & Chelladurai, P. 2003. Comparison of part-time workers and full-time workers: Commitment and citizenship behaviors in Korean sport organizations. *Journal of Sport Management*, 17, 394-416.
- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924.



- Chanzanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 916-924.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5.
- Darsana, M. (2013). The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal Of Management*, 2(4), 35-42.
- Darsana, M. (2013). The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal Of Management*, 2(4), 35-42.
- Denison, D. R., Haaland, S., & Goelzer, P. (2003). Corporate culture and Organizational Effectiveness: Is There a Similiar Pattern Around The World?
- DeYoung, C. G., Hirsh, J. B., Shane, M. S., Papademetris, X., Rajeevan, N., & Gray, J. R. (2010). Testing predictions from personality neuroscience brain structure and the big five. *Psychological science*.
- Ebrahimpour, H., Zahed, A., Khaleghkhah, A., & Sepehri, M. B. (2011). A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1920-1925.
- Feist, G. J. (2010). The function of personality in creativity. *The Cambridge handbook of creativity*, 113-130.



- Fey, C. F., & Denison, D. R. (2003). Organizational culture and effectiveness: can American theory be applied in Russia?. *Organization science*, 14(6), 686-706.
- Foss, N. F., Husted, K., & Michailova, S. (2010). Governing knowledge sharing in organizations: Levels of analysis, governance mechanisms, and research directions. *Journal of Management Studies*, 47(3), 455–482.
- Goh, S. C. (2002). Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications. *Journal of knowledge management*, 6(1), 23-30.
- Golafshani, M. R., & Rahro, M. (2013). Identification of Personality Traits Affecting on Development of Organizational Citizenship Behavior. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(2), 274-281.
- Golafshani, M. R., & Rahro, M. (2013). Identification of Personality Traits Affecting on Development of Organizational Citizenship Behavior. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(2), 274-281.
- Gómez-Valenzuela, V. (2015). Intellectual Capital in Manufacturing and Service Firms of the Dominican Republic: An Exploratory Approach. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(3), 198-208.
- Haider, A., & Nadeem, S. (2014). The Relationship Between Emotional Intelligence (EI) And Organizational Citizenship Behaviour (OCB): The Moderating Role Of Islamic Work Ethics (IWE). *ASEAN Journal of Psychiatry*, 16(1), 95-105.
- Hair Jr, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & William, C. (1995). Black. 1995. *Multivariate data analysis with readings*, 4.
- Halimah, C.N., (2016), *Problema SDM Perbankan Syariah*. Serambi Indonesia.
- Haryanto R, (2017). Islamuna, vol. 4 nomor 1, Jurnal elektronik: www.ejournal.stainpamekasan.ac.id.

- Hashi, A. A. (2011). Islamic ethics: An outline of its principles and scope. *Revelation and Science*, 1(03).
- Hassan, M. K. (1996). Towards Actualizing Islamic Ethical and Educational Principles in Malaysian Society: Some Critical Observations.
- Hilmawan dan Hapsari (2015), *Inilah 7 Kendala Perkembangan Bank Syariah di Indonesia*. Suara.Com.
- Hung, S.-Y., Durcikova, A., Lai, H.-M., & Lin, W.-M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69(6), 415-427. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhcs.2011.02.004>.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. *Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Jahangir, N., Akbar, m., and Haq, M. 2004. Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents, *BRAC University Journal*, Vol I, No 2, pp. 75-85.
- Jain, A. K. (2015). Volunteerism and organisational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India. *Cross Cultural Management*, 22(1), 116-144.
- Kagaari, J. R., & Munene, J. C. (2007). Engineering lecturers' competencies and organisational citizenship behaviour (OCB) at Kyambogo University. *Journal of European Industrial Training*, 31(9), 706-726.
- Kagaari, J. R., & Munene, J. C. (2007). Engineering lecturers' competencies and organisational citizenship behaviour (OCB) at Kyambogo University. *Journal of European Industrial Training*, 31(9), 706-726.
- Khan, S. K., & Rashid, M. Z. A. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with



- Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- Khanbabaei, A., Lajevardi, S. J., & Kohsari, H. J. (2011). The Study of Relationship Between Work Teams and Favoring Knowledge Management (Case: Bank Keshavarzi). *Iranian Journal of Management Studies*, 4(1), 79.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). Organizational behavior: Concepts, skills and practices. *Mc Graw Hill, New York*.
- Komang, Ardana I. Mujiati, Ni Wayan, dan Mudiarta Utama I Wayan. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kurniawan, H. Y. S. (2014). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*.
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. In *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 2, No. 1, pp. 233-242).
- L. Kisamore, J., W. Liguori, E., Muldoon, J., & Jawahar, I. M. (2014). Keeping the peace: An investigation of the interaction between personality, conflict, and competence on organizational citizenship behaviors. *Career Development International*, 19(2), 244-259.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). Work in the 21st century. *An Introduction to*.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Lee, K. L., & Salleh, A. L. (2009). Moderating effects of subordinates' competency level on leadership and organization citizenship behavior. *International Journal of Business and Management*, 4(7), 139.

- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104-111.
- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104-111.
- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104-111.
- Lemon, M., & Sahota, P. S. (2004). Organizational culture as a knowledge repository for increased innovative capacity. *Technovation*, 24(6), 483-498.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of applied psychology*, 95(2), 395.
- Lian, L. K., & Tui, L. G. (2012). Leadership styles and organizational citizenship behavior: The mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics. *The Journal of Applied Business and Economics*, 13(2), 59.
- Maharani, V., & Troena, E. A. (2013). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT bank Syariah Mandiri Malang east Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1.
- Malik, M. E., Ghafoor, M. M., & Iqba, H. K. (2012). Leadership and Personality Traits as Determinants of Organizational



- Citizenship Behaviour (OCB) in Banking Sector of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 20(8), 1152-1158.
- Malik, M. E., Ghafoor, M. M., & Iqba, H. K. (2012). Leadership and Personality Traits as Determinants of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) in Banking Sector of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 20(8), 1152-1158.
- Mathias R & Jackson, J. 2011. Human Resource Management. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- McCrae, R. R. (2011). Personality theories for the 21st century. *Teaching of Psychology*, 38(3), 209-214.
- Meese, N., & McMahan, C. (2012). Knowledge sharing for sustainable development in civil engineering: a systematic review. *AI & society*, 27(4), 437-449.
- Moehariono.2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 562-570.
- Mohammad, J., Quoquab, F., Rahman, N. M. N. A., & Idris, F. (2015). Organisational citizenship behaviour in the Islamic financial sector: does Islamic work ethic make sense?. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 10(1), 1-27.
- Mohanty, J., & Rath, B. P. (2012). Influence of organizational culture on organizational citizenship behavior: A three-sector study. *Global Journal of business research*, 6(1), 65-76.
- Mosalaei, H., Nikbakhsh, R., & Tojari, F. (2014). The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes. *Bull. Env. Pharmacol. Life Sci*, 3, 11-15.

- Mosalaei, H., Nikbakhsh, R., & Tojari, F. (2014). The relationship between personality traits and organizational citizenship behavior on athletes. *Bull. Env. Pharmacol. Life Sci*, 3, 11-15.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2014). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in organizational behavior*, 12(1), 43-72.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington Books/DC Heath and Com.
- Paulin, D., & Suneson, K. (2015). Knowledge transfer, knowledge sharing and knowledge barriers—three blurry terms in KM. *Leading Issues in Knowledge Management, Volume Two*, 2, 73.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Pratiwi, I. C. D. (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi, *Digital Repository Universitas Jember*
- Quoquab, F., & Mohammad, J. (2013). Work ethics from the viewpoint of different religious faiths: Do they talk the same. *Journal of Applied Sciences Research*, 9(9), 5436-5452.
- Rafiki, A., & Wahab, K. A. (2014). Islamic values and principles in the organization: A review of literature. *Asian Social Science*, 10(9), 1.
- Rahmawati, A. (2017) Effect of competence on organizational citizenship behavior and performance management: The impact on organizational effectiveness.



- Ramay, M. I. (2012). Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior (A study based on public sector hospitals and banks in Pakistan). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 4(6), 772.
- Riduwan & Kuncoro, E. A. (2008). Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur. *Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta. (Pg. 117).
- Riva'i, Veithzal dan Sagala E.J., (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua. 2010. Rajawali Press.
- Robbins, J. (2007). Continuity thinking and the problem of Christian culture. *Current anthropology*, 48(1), 5-38.
- Robbins, Stephen P, Timolty A Judge., (2011)., *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Published by perason Education, Publishing as Preentice Hill.
- Ryu, S., Ho, S. H., & Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert Systems with applications*, 25(1), 113-122.
- Sackmann, S. (1991). *Cultural knowledge in organizations: Exploring the collective mind*. Sage Publications, Inc.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2006). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sloat, K. C. (1999). Organizational citizenship. *Professional safety*, 44(4), 20.
- Sofiah, K. K., Padmashantini, P., & Gengeswari, K. (2016). A Study on Organizational Citizenship Behavior in Banking Industry. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(7).
- Sofiah, K. K., Padmashantini, P., & Gengeswari, K. (2016). A Study on Organizational Citizenship Behavior in Banking Industry. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2(7).

- Spencer, L. M. (1997). Competency assessment methods. *What Works: Assessment, Development, and Measurement*, 1-36.
- Stamper, C. L., & Dyne, L. V. (2001). Work status and organizational citizenship behavior: A field study of restaurant employees. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 517-536.
- Stoner, J.,A.,F, Freeman, A., E & Gilbert, D.,R, (2013), *Management*, jilid 1,(Edisi Bahasa Indonesia), PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sudarma, K. (2012). Analisis Kesejahteraan Berbasis Kinerja Melalui Competency Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Tenaga Administrasi Studi Kasus pada Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Dinamika Sosial Ekonomi*.
- Sudarma, K. (2012). Analisis Kesejahteraan Berbasis Kinerja Melalui Competency Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Tenaga Administrasi Studi Kasus pada Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Dinamika Sosial Ekonomi*.
- Sule, E. T., & M. Hasanudin. Ed. (2016). Manajemen Bisnis Syariah, cetakan pertama. *Penerbit: Refika Aditama*.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2013). Pengantar Manajemen, edisi pertama, cetakan pertama. *Penerbit: Prenada Media Jakarta*.
- Syukron, A. (2013). Dinamika Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia *Economic: Journal of Economic and Islamic Law*, 3(2), 28-53.
- Teh, P.-L., & Yong, C.-C. (2011). Knowledge Sharing in is Personnel: Organizational Behavior's Perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 51(4), 11-21. doi: 10.1080/08874417.2011.11645497.
- Tosi, H. L., Rizzo, J. R., & Carroll, S. J. (1994). *Managing organizational behavior*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A., (2016), Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating



- Role of Employee Engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 1-25.
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 11(1), 13-24.
- Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 8(6), 117-130.
- Wahab, M. A., Quazi, A., & Blackman, D. (2016). Measuring and validating Islamic work value constructs: An empirical exploration using Malaysian samples. *Journal of Business Research*.
- Whiteoak, J. W., Crawford, N. G., & Mapstone, R. H. (2006). Impact of gender and generational differences in work values and attitudes in an Arab culture. *Thunderbird International Business Review*, 48(1), 77-91.
- Widarti, Wiwit (2014), *Sumber Daya Manusia Bank Syariah*, <https://wiwitwidarti.wordpress.com/-2014/03/20/sumber-daya-manu-sia-bank-syariah>.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17, 601-617.
- Williams, T. (1997). *Managing and modelling complex projects*. Wiley.
- Wilson, B. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.



Yusuf, Burhanuddin (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Buletin dan Undang-Undang:

- Bank Indonesia, (2016) <http://www.bi.go.id/id/publikasi/kajian-ekonomi-regional/babel/Default.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK), (2015), Statistik Perbankan Syariah
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.



