



**IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN SEBAGAI  
PENGENDALI PRAKTEK MORAL HAZARD**

(Studi Kasus Di Dompot Dhuafa Republika, Ciputat)

Skripsi

Dijukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum  
Untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy)

Oleh :

Shofi Adriya

NIM 109046100266

Universitas Islam Negeri

**SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

Pembimbing



**Dr. Isnawati Rais, M.A**

NIP. 195710271985032001

**KONSENTRASI PERBANKAN SYARIAH  
PROGAM STUDI MUAMALAT (EKONOMI ISLAM)  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

**2015**

## PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi berjudul "IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN SEBAGAI PENGEDALI PRAKTEK MORAL HAZARD "Studi pada Dompot Dhuafa Republika, Ciputat." telah diujikan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta pada 31 Maret 2015. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy.) pada Program Studi Muamalat (Ekonomi Islam).

Jakarta, 31 Maret 2015

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Asep Supudin Jahar, M.A.

NIP. 196912161996031001

### PANITIA UJIAN

Ketua : Ah. Azharuddin Lathif, M.Ag. MH  
NIP. 197425072001121001

Sekretaris : Abdurrauf, Lc, M.A.  
NIP. 197312152005011002

Pembimbing : Dr. Hj. Isnawati Rais, M.A.  
NIP. 195710271985032001

Penguji I : Prof. Dr. H. Fathurrahman Djamil, M.A.  
NIP. 19601107198505100

Penguji II : M. Bukhari Muslim, M.A.  
NIP. 19760626 2009011013

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Shofi Adriya

NIM : 109046100266

Fakultas : Syariah dan Hukum

Konsentrasi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar strata I di Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah Jakarta.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam skripsi ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
3. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan, maka saya siap untuk dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jakarta, 12 Februari 2015



## ABSTRAK

Shofi Adriya. (106046100266) *IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN SEBAGAI PENGENDALI PRAKTEK MORAL HAZARD* (Studi Kasus Di Dompot Dhuafa Republika, Ciputat). Perbankan Syari'ah, Mu'amalat, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2015, LXXVIII halaman. Lampiran IX halaman.

Skripsi ini mengambil penelitian di Dompot Dhuafa Republika karena Dompot Dhuafa Republika yang merupakan salah satu lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan dengan mendayagunakan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Sedekah, Wakaf) serta dana sosial lainnya. Masalah utama skripsi yang akan di bahas yaitu mengenai bagaimana cara Dompot Dhuafa Republika meminimalisir terjadinya praktek Moral Hazard dan apakah penerapan etos kerja karyawan dapat mengendalikan praktek Moral Hazard. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya atau langkah-langkah yang digunakan untuk meminimalisir terjadinya praktek moral hazard di Dompot Dhuafa Ciputat. Penerapan etos kerja karyawan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja serta mengenai etos kerja Islami.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode Kualitatif bersifat deskriptif. Penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung obyek penelitian yaitu Dompot Dhuafa Republika dalam etos kerja karyawan sebagai upaya-upaya pengendalian moral hazard serta mendokumentasikan data-data yang dimilikinya. Dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Metode pengumpulan datanya melalui observasi, kepustakaan, dan dokumentasi. Dan metode Analisis Data yaitu menggunakan metode deskriptif analitis.

Kesimpulan dari hasil yang didapat nantinya menunjukkan bagaimana langkah-langkah Dompot Dhuafa dalam meminimalisir terjadinya pratek moral hazard dan penerapan etos kerja karyawan sebagai pengedali praktek moral hazard.

Kata Kunci : Implementasi, Etos Kerja, Moral Hazard. Pembimbing Skripsi Dr. Hj. Isnawati Rais, MA. Tahun terbitan buku-buku di mulai dari 1992-2011.

## KATAPENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, penguasa alam semesta dan raja manusia karena segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul: IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN SEBAGAI PENGENDALI PRAKTEK MORAL HAZARD (Studi Kasus Di Dompot Dhuafa Republika, Ciputat).

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan Prodi Muamalat Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyusunan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan dari berbagai pihak, bimbingan dan dorongan serta perhatiannya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Asep Saepudin Jahar, MA, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Jakarta.
2. H.Ah. Azharuddin Lathif, M.Ag, MH, dan Bapak Abdurrauf, Lc, MA selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Terima kasih selalu memberikan bimbingan, motivasi

kepada penulis, sehingga penulis mampu merampungkan skripsi ini

3. Ibu Dr. Hj. Isnawati Rais, MA selaku pembimbing skripsi penulis, di tengah kesibukan beliau, telah banyak meluangkan waktu serta memberikan arahan dan ilmunya selama penulisan mengerjakan skripsi.
4. Seluruh dosen dan karyawan FSH yang telah banyak memberikan ilmuya serta berbagai kemudahan.
5. Kepala dan seluruh staff Perpustakaan Utama dan Perpustakaan Syariah dan Hukum Jakarta yang juga telah memberika bantuan berupa bahan-bahan yang menjadi referensi dalam penulisan ini.
6. Bapak Adi Kurniawan, Ibu Afri Ramdhany, M. Hasanuddin dan selaku staff Dompot Dhuafa Republika yang telah banyak membantu memberikan semua informasi yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Secara khusus ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Dr. H. Mafri Amir, MA. Dan Ibunda Roslaini, yang selalu menjaga, mendorong serta membimbing penulis dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.
8. Saudara-saudaraku dan kakak-kakakku, Uni Rifa Wahyuni dan suami Mas Eko Deprianto (Sultan Bagindo), Bunda Dr. Yuni Roslaili, MA. dan suami Ayah Zainal, seluruh keluarga besar Amir, Om Devi Asmeidi beserta keluarga, dan tak lupa special juga untuk Muhammad Adhi Nugraha dan beserta keluarga yang penulis cintai, mereka juga selalu memotivasi dan mendoakan penulis.

9. Teman-teman seperjuangan dalam menuntun ilmu di kelas PS G (2009), kebersamaan bersama kita selamani takkan pernah terlupakan, tak lupa juga khususnya sahabat sejati untuk Siti Sarah Dianita dan Khoerunnisa Qurrotul ‘Aini, semoga kebersamaan ini akan selalu tercipta. Dan tak lupa jua teman-teman KKN BBM 2011 ( Linda, Devi, Anis, Pipit, Sarah, Dewi, Kak Dila, Yasir, Apris, Bima, Devit, Dul, Hari, Nunu, Ardi), terima kasih telah menjadi teman seperjuangan semasa KKN dan selalu saling menjaga tali silaturahmi dan mendoakan.
10. Teman-temanku yang ada dikosan yaitu Vivi Zelvia, Nurma Ayu Hanum, Mufidah Nur Annisa, Kusuma G Pratidina yang selalu baik hati dan tidak bosan menerima tumpangan singgahan ketika penulis lelah setelah beraktifitas di kampus.
11. Teman-temanku alumni 2008 Gontor Putri dan Putra terutama Gontor Putri 3 yang berada di wilayah Ciputat is the best selalu yaitu vizel, cuul, ummi vida, njeep, mumun, wira, mpun, dll. Terima kasih atas dukungan mereka dalam penyusunan skripsi ini, semoga tali silaturahmi kita selalu terjaga. Dan rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah memberikan motivasi dan kontribusi yang cukup besar sehingga penulis dapat menjalani perkuliahan di UIN hingga akhir dan hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhiru kalam hanya kepada Allah jualah penulis memanjatkan doa, semoga Allah memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka, atas dorongan, dukungan dan kontribusi mereka, penulis hanyalah hamba yang *dhaif*. Semoga skripsi ni dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang banyak. *Amin*.

Jakarta, 12 Februari 2015

Penulis

Universitas Islam Negeri  
SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN PANITIA UJIAN</b>	
<b>PERNYATAAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian .....	9
2. Manfaat Penelitian .....	9
F. Tinjauan (Review) Kajian Terdahulu.....	11
G. Metode Penelitian.....	12
H. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Etos Kerja.....	17
1. Aspek-aspek Etos (Etika) Kerja .....	19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	22
B. Pengertian Moral Hazard.....	26
C. Pandangan Islam terhadap moral hazard.....	29

<b>BAB III</b>	<b>PROFIL UMUM Dompot Dhuafa Republika, Ciputat</b>	
	A. Sejarah Berdiri, Visi Misi, dan Tujuan Dompot Dhuafa Republika .....	36
	B. Tata Pengelolaaan Karyawan dan Tata Kelola Penyaluran Dana di Dompot Dhuafa Republika .....	41
	C. Struktur Organisasi Dompot Dhuafa Republika .....	63
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
	A. Penerapan Etos Kerja Karyawan Sebagai Pengendali Praktek Moral Hazard .....	65
	B. Langkah-langkah yang diterapkan Dompot Dhuafa untuk terciptanya etos kerja yang dapat meminimalisir terjadinya praktek Moral Hazard.....	70
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan .....	73
	B. Saran .....	74
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	76
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada beberapa dasawarsa akhir tahun ini, perkembangan dunia perekonomian sudah sangat berkembang dengan cepat, khususnya perkembangan ekonomi Islam. Lembaga Keuangan Islam merupakan lembaga yang sangat strategis dalam menerapkan nilai-nilai ekonomi Islam di dalam lembaga formal Lembaga Keuangan Islam. Berbagai kekurangan yang ada di Lembaga Keuangan Islam, seperti meyakinkan masyarakat awam dan tokoh setempat terhadap riba, dan mengertinya masyarakat akan eksistensi dan nilai-nilai yang terkandung dalam Lembaga Keuangan Islam. Di samping itu langkahnya para profesional yang memiliki pemahaman atau pengalaman baik dalam perbankan maupun Syariah. Maka haruslah dibentuk yang namanya pengawasan, guna menerepakan nilai-nilai Islam didalam Operasional Perbankan Syariah. Begitu juga dengan Lembaga Keuangan Islam atau Lembaga Pelayanan Masyarakat.

Pesatnya perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi adalah salah satu implementasi dari era globalisasi. Perkembangan dan perubahan ini telah membawa pengaruh besar terhadap kehidupan masyarakat dalam banyak segi, bahkan terhadap perilaku manusia yang menjadi wilayah moral. Hal ini terlihat dari perilaku masyarakat yang kian hari tidak lagi memegang nilai moral dan etika bahkan nilai

sakral agama sekalipun. Bila kita cermati secara jujur dan objektif, sikap-sikap tersebut telah merambah ke dalam berbagai lini kehidupan masyarakat yang salah satunya adalah kedalam ranah ekonomi.<sup>1</sup>

Euforia ekonomi Islam didunia dan khususnya di Indonesia diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bukan hanya pada bidang ekonomi saja namun dampak positifnya diharapkan mampu memasuki semua lini kehidupan masyarakat.

Ekonomi Islam berbeda dengan sistem ekonomi yang lain karena sistem ini bersentuhan langsung dengan nilai-nilai keyakinan dalam arti mendalam. Sistem ini diyakini sebagai derivasi nilai-nilai illahiyah yang berkaitan langsung dengan masalah *ubudiyah* bahkan ketauhidan. Kegagalan dalam menunjukkan kelebihan atau keunggulan sistem ini dapat berakibat serius dalam aspek dakwah Islam secara luas.

Islam adalah suatu keyakinan universal yang sederhana, mudah dan logis untuk dipahami. Hal ini karena selain memiliki postulat iman, Islam juga memiliki postulat ibadah yang berisi interaksi vertikal antara manusia dengan penciptanya dan interaksi horizontal antara manusia dengan manusia lainnya. Serta postulat akhlak yang menjadi *built in control* dalam diri seorang muslim.<sup>2</sup> Dengan demikian, ekonomi Islam adalah sistem ekonomi yang terjadi setelah prinsip-prinsip yang

---

<sup>1</sup> Muhammad Djakfar, *Agama, Etika dan Ekonomi*, (UIN Malang Press, 2007) hal.3-4

<sup>2</sup> Tim Pengembangan Perbankan Syariah: Institut Bankir Indonesia, *Konsep, Produk dan Implementasi Operasional Bank Syariah*, (Jakarta: Djembatan, 2001), h.13

menjadi pedoman kerjanya dipengaruhi atau dibatasi oleh ajaran-ajaran Islam.<sup>3</sup> Setiap manusia adalah makhluk yang selalu melakukan kegiatan ekonomi yaitu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>4</sup>

Dampak dari dualisme ini kita saksikan kegersangan yang cukup panjang disentra-sentra ekonomi kita dari nilai-nilai luhur religi. Satu dari sekian faktor yang bertanggung jawab dari keterasingan Islam dari dunia ekonomi adalah pola pendidikan kita yang menceraikan ekonomi dari syariah atau muamalah dari bisnis.<sup>5</sup> Gerakan ekonomi Islam di Indonesia dimulai oleh kehadiran Bank Syari'ah pada awal 1990-an, dan dari tahun ke tahun jumlah bank syari'ah terus bertambah terutama setelah keluarnya UU No. 7 Tahun 1992, yang kemudian diperkuat oleh munculnya UU No. 21 Tahun 2008.<sup>6</sup>

Apabila kita kaitkan dengan keadaan Indonesia dewasa ini yang tengah memacu pembangunan ekonomi,<sup>7</sup> dimana lembaga keuangan mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya pengembangan ekonomi kerakyatan.<sup>8</sup> Tetapi, justru masih banyak pelanggaran moral yang berakibat merugikan keuangan negara dan hal ini juga secara tidak langsung akan berdampak pada kehidupan rakyat.

---

<sup>3</sup> Aminuddin, "Prinsip-prinsip Ekonomi Islam", *Etikonomi* II, no.3, (Desember 2003): h.343.

<sup>4</sup> Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, ( Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), h.20

<sup>5</sup> Muh. Syafi'I Antonio, *Urgensi SDM Ekonomo Syariah*, dalam Bambang Supriyanto, ed., *Ekonomi Islam : Ekonomi Alternatif?*, ( Jakarta: Fak. Syariah/Muamalah STAI-PTDII, 2003), h.9

<sup>6</sup> Muslim H.Kara, *Bank Syari'ah Indonesia: Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia Terhadap Perbankan Syari'ah*, ( Yogyakarta: UII Press, 2005)

<sup>7</sup> Muhammad Djakfar. Hal 17

<sup>8</sup> Nurhidayati Setyani, *Economica: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, I, (Mei, 2010), hal. 9

Maraknya Lembaga Keuangan Syari'ah (bank dan non bank) dewasa ini ditandai dengan semangat yang tinggi dari berbagai kalangan yaitu: ulama, akademisi dan praktisi untuk mengembangkan Lembaga Keuangan Syari'ah tersebut dengan mengacu pada ajaran Al Qur'an dan Hadits serta pemaknaan bahwa bunga adalah riba.

Dompot Dhuafa Republika merupakan salah satu organisasi nirlaba yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan zakat, infak, sedekah, wakaf serta dana sosial lainnya baik dari individu, kelompok maupun perusahaan. Dompot Dhuafa Republika juga merupakan salah satu lembaga yang berbasis syariah Islam sehingga sering disebut dengan Lembaga atau Yayasan yang memegang teguh nilai Islam. Fungsi organisasi ini adalah untuk menjalin ukhuwah melalui pemasyarakatan ZIS (Zakat, Infak dan Sedekah) dan menunjang pemberdayaan umat melalui jaringan BMT (Baitulmal Wa Tamwil), menghimpun menggalang dan mengelola dana ZIS dari masyarakat luas, serta menyadari bahwa pemberdayaan dan pengembangan memerlukan upaya yang sungguh-sungguh dalam mengelola dan mengembangkan potensi ekonomi umat yang bersifat produktif, seperti membuka lapangan kerja dan usaha yang diambil dari dana zakat atau memberikan bantuan modal untuk membuka usaha mandiri.

Sedangkan tujuan didirikannya organisasi ini adalah untuk meningkatkan kualitas iman, kesehatan dan taraf hidup masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa, memasyarakatkan ZIS dan jalin silaturahmi, meningkatkan kemampuan fakir miskin untuk menciptakan pendapatan dan mengeluarkan diri sendirinya dari kemiskinan.

Dengan tetap memegang teguh visi, misi serta fungsi dan tujuan organisasi, kini dompet dhuafa telah mendapat dukungan dari masyarakat luas, bahkan sampai di luar, bahkan sampai luar negeri. Terbukti dengan telah memiliki jaringan pelayanan di 17 provinsi Indonesia serta 2 di manca Negara ( Hongkong dan Australia).

Upaya pengelolaan zakat sebagai salah satu pranata keagamaan yang mempunyai nilai-nilai ekonomi perlu dilakukan karena krisis ekonomi yang di alami bangsa Indonesia secara faktual telah mengangkat jumlah penduduk miskin, salah satu alternatif yang diharapkan untuk mengatasi masalah kemiskinan tersebut adalah partisipasi aktif dari masyarakat khususnya dari orang-orang kaya untuk meringankan penderitaan masyarakat miskin, yaitu mengembangkan pengawasan dan pengelolaan dan ZIS. Zakat akan mengimbangi masyarakat dalam keseimbangan yang adil yaitu dunia dan akhirat.<sup>9</sup>

Kontribusi ekonomi Lembaga Keuangan Syariah terhadap pertumbuhan ekonomi nasional sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga tersebut yang secara efektif melakukan produksi maupun manajerial. Sedangkan Etos kerja produksinya sangat ditentukan oleh seberapa besar lembaga tersebut mampu menyalurkan dana kepada masyarakat sehingga mampu menggerakkan perekonomian secara optimal. Disamping itu lembaga keuangan syari'ah, termasuk bank syari'ah secara inheren merupakan lembaga yang seharusnya amanah dan karenanya harus profesional, transparan, fair dan adil (termasuk dalam berbagi keuntungan) terhadap stakeholder

---

<sup>9</sup> M. Abdul Munim Al- Jamal, Salahudin Abdullah, *Ensiklopedi Ekonomi Islam*, (Kuala Lumpur, Bahasa Pustaka, 1992), h. 223

(pemangku kepentingan) khususnya kepada para nasabahnya sehingga terhindarnya dari yang namanya praktek moral<sup>10</sup>.

Praktek Moral *hazard* menurut pengertiannya berarti ”bahaya moral”, yaitu peluang terjadinya ketidakjujuran dan ketidakhati-hatian si tertanggung (*insured*) atau yang berhak menerima (*beneficiary*), yang akan menambah kerugian.

Dari pengertian tersebut telah banyak terjadi praktek moral hazard di berbagai lembaga keuangan (bank dan non bank) perlu menjadi perhatian serius bagi para stakeholders lembaga keuangan (bank dan non bank) Syari’ah, baik pemilik/pemegang saham, komisaris, direksi, karyawan, DPS, nasabah dan para akademisi ekonomi syari’ah lainnya. Meskipun di lembaga tersebut terdapat DPS, dan simbol agama pun tidak mampu menjamin sebuah lembaga menjadi bersih dari perilaku praktek moral hazard.<sup>11</sup>

Fenomena *moral hazard* di berbagai lembaga keuangan tersebut, juga berdampak negatif terhadap kelangsungan perkembangan Lembaga Keuangan Syari’ah. Dan ini adalah salah satu tantangan intern bagi pihak lembaga keuangan khususnya Lembaga Keuangan Syari’ah. Karena Lembaga Keuangan Syari’ah harus berbeda yaitu dengan tetap mengedepankan kesyari’ahannya.<sup>12</sup>

Pratek Moral Hazard yang terjadi di Lembaga Keuangan Syari’ah akan dapat

---

<sup>10</sup> <http://syariahmuhammadiyahkediri.blogspot.com/2009/04/ Problematika-Perbankan-Syari'ah.html?m=1>, di akses 8 maret 2014

<sup>11</sup> Nurhidayati Setyani, *Economica: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, I, (Mei, 2010), hal. 9

<sup>12</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 361

di atasi dengan adanya etos kerja yang baik dan Islami yang terekspresikan dalam bentuk syari'ah yang terdiri dari Al Qur'an, Sunnah, Ijma' dan Qiyas yang didasarkan pada sifat keadilan. Etika syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar dan mana yang buruk.

Dalam etos kerja terkandung *ghiroh* atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.<sup>13</sup>

Islam menjadikan bekerja sebagai hak dan kewajiban individu. Rasulullah menganjurkan bekerja dan berpesan agar melakukannya sebaik mungkin yaitu dengan penuh rasa ikhlas dan tetap memegang amanah meskipun tanpa pengawasan dari atasan karena meskipun tanpa pengawasan pada hakikatnya kita secara langsung terus mendapatkan pengawasan dari Allah SWT. Rasulullah juga berpesan untuk berlaku adil dalam menentukan upah kerja dan menepati pembayarannya.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk membahas tentang etos kerja karyawan di Dompot Dhuafa Republika, Ciputat sehingga penulis mengambil judul “ IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN SEBAGAI

---

<sup>13</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*, (Jakarta, Gema Insani, 2002), cetke 1, hal.15

PENGENDALI PRAKTEK MORAL HAZARD ” (Studi Pada Dompot Dhuafa Republika, Ciputat)

## **B. Identifikasi Masalah**

Moral *Hazard* digambarkan sebagai suatu sikap ketidakhati-hatian, ketidakjujuran dan tindakan yang merugikan. Menurut rumus Perbankan *Moral Hazard* adalah kecenderungan para pemilik dan pengurus bank atau lembaga keuangan untuk melakukan berbagai penyimpangan dan pelanggaran.<sup>14</sup> Maka dari itu, penulis berasumsi, meskipun kegiatan Lembaga Keuangan Syariah atau Lembaga Pelayanan Masyarakat berdasarkan nilai-nilai syariah Islam belum tentu terbebas dari kejahatan manusia, maka perlu diadakan suatu sistem yang dapat memproteksi atau melindungi kekayaan Lembaga atau Yayasan Islam tersebut sehingga selalu terpantau dan terhindar dari adanya tindakan penyelewengan hak, baik dari oknum luar maupun dalam lembaga tersebut, serta untuk memajukan efisien didalam pengelolaan tata laksana usaha di bidang usaha, sehingga tidak terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti moral *hazard* di lingkup karyawan.

Masalah yang dapat diidentifikasi penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana terciptanya etos kerja yang baik di lingkungan kerja Dompot Dhuafa.
2. Apakah etos kerja karyawan Dompot Dhuafa telah dapat meminimalisir

---

<sup>14</sup>Trikaloka H. Putri, *Kamus Perbankan* (Jogjakarta: Mitra Pelajar, 2009), cet. ke I, hal. 218

terjadinya Moral Hazard.

3. Bagaimana upaya yang diterapkan Dompot Dhuafa untuk tercapainya suatu etos kerja yang dapat sebagai pengendali Moral Hazard.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk meneliti seluruh identifikasi masalah di atas penulis membatasi ruang lingkup yang akan menjadi bahan penelitian agar tidak terjadi tumpang tindih, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada hal-hal mengenai Bagaimana cara untuk meminimalisir terjadinya praktek moral hazard di Dompot Dhuafa Republika, Ciputat.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah, Batasan Masalah dan Rumusan Masalah yang telah ditulis di atas, maka penulis merumuskan masalahnya yaitu

1. Apakah penerapan etos kerja karyawan di Dompot Dhuafa Republika dapat sebagai pengendali Moral Hazard?
2. Bagaimana langkah-langkah yang diterapkan oleh Dompot Dhuafa untuk terciptanya etos kerja yang dapat meminimalisir terjadinya praktek moral hazard?

### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

## 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui langkah-langkah yang digunakan untuk meminimalisir terjadinya praktek moral hazard di Dompot Dhuafa Republika, Ciputat
- b. Untuk mengetahui apakah penerapan etos kerja karyawan Dompot Dhuafa Republika mampu sebagai pengendali terjadinya praktek moral hazard.

## 2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pihak-pihak terkait, diantaranya adalah:

### a. Bagi Penulis

Skripsi ini merupakan sebuah media untuk menuangkan gagasan dan aktualisasi keilmuan serta sarana menambah pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas tentang *Implementasi Etos Kerja Karyawan Sebagai Pengendali Praktek Moral Hazard di Dompot Dhuafa Republika*. Selain itu skripsi ini juga sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy) dalam Program Studi Muamalat Konsentrasi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

### b. Akademisi

Skripsi ini dapat menambahkan literatur riset dan penelitian serta referensi kepustakaan dalam memperkenalkan etos kerja karyawan sebagai pengendali atau cara meminimalisir terjadinya praktek moral hazard.

## c. Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dalam hal memberikan informasi, kontribusi pemikiran dan menambah pengetahuan serta pemahaman pembaca dalam bidang pengetahuan ilmu ekonomi Islam, khususnya mengenai masalah praktek moral hazard di lembaga keuangan khususnya di Dompot Dhuafa Republika.

## d. Dompot Dhuafa Republika dan lembaga-lembaga keuangan lainnya.

Memberikan sumbangan pemikiran kepada praktisi Dompot Dhuafa Republika atau lembaga-lembaga keuangan lainnya secara keseluruhan, khususnya Dompot Dhuafa Republika.

## F. Tinjauan (Review) Kajian Terdahulu

Adapun dari literatur skripsi yang berada di Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, yang penulis kaji dan rangkum, yaitu:

Nama/Judul Skripsi/Tahun	Isi Skripsi	Perbedaan dengan Penulis
1. Muhammad Ridwan Setiawan, Jurusan Muamalat, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, <i>"Efektivitas Pencegahan Pratik Moral Hazard Dalam Pembiayaan Murabahah (Studi pada Bank Bukopin Syariah)</i> . Tahun 2008.	Pada skripsi ini, penulis menjelaskan tentang Efektivitas pencegahan moral hazard pada nasabah. Disini menjelaskan pencegahan moral hazard pada nasabah jika terjadi kredit macet pada pembiayaan murabahah pada perbankan syariah.	Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan Setiawan pada tahun 2008 tersebut memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas tentang pencegahan dalam moral hazard namun di sini di Lembaga Keuangan khususnya di lembaga zakat yaitu Dompot Dhuafa Republika.

<p>2. Risa Mahdalena, Jurusan Muamalat, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, “<i>Moral Hazard dalam Aplikasi bagi hasil pada peyaluran dan pihak ketiga bank Umum Syariah</i>”. Tahun 2006.</p>	<p>Pada skripsi ini, penulis menjelaskan tentang moral hazard dalam aplikasi bagi hasil pada penyaluran dana pihak ketiga yaitu aplikasi (mudharabah).</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh Risa Mahdalena ini ada kesamaan tentang moral hazard namun disini lebih membahas moral hazard dalam etos kerja karyawan Dompot Dhuafa Republika.</p>
<p>3. Ahmad Hudri, Jurusan Muamalat, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <i>Moral hazard Dalam Transaksi Jual beli Menurut Hukum Islam</i>. Tahun 2004.</p>	<p>Pada skripsi ini penulis menjelaskan tentang moral hazard dalam transaksi jual beli dalam perspektif hukum islam. Dimana moral hazard telah membawa seseorang untuk berbuat sesuatu yang melanggar norma kehidupan, bergelimang dalam keburukandan pelanggaran etika. Sehingga etika tidak lagi diindahkan oleh para pelaku moral hazard.</p>	<p>Penelitian yang dilakukan oleh ahmad Hudri ini ada kesamaan yaitu, sama-sama membahas tentang moral hazard namun lebih kepada transaksi jual beli menurut hukum islam, sedangkan penulis disini moral hazard pada etos kerja karyawan, bagaimana mencegah atau mengendalikan terjadinya moral hazard pada karyawan di lembaga keuangan Dompot Dhuafa Republika.</p>

## G. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian dari data-data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan diproses. Adapun metode penelitiannya adalah sebagai berikut :

### 1. Jenis Penelitian

Dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau kalimat. Metode ini bersifat deskriptif, yaitu kegiatan yang meliputi pengumpulan data dalam rangka menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari suatu penelitian<sup>15</sup>, karena data yang dianalisis itu berupa deskripsi dari gejala-gejala yang diamati. Dan menggunakan penelitian lapangan (field research). Penelitian ini bisa dimulai dengan perumusan permasalahan yang tidak terlalu baku. Instrumen yang digunakan juga hanya berisi tentang pedoman wawancara. Dimana pedoman wawancara ini juga dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.

*Field Research*, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti data-data dengan cara melihat langsung fenomena yang ada dan terjadi di lapangan<sup>16</sup>

## 2. Sumber Data

Dalam pengambilan data penulis menggunakan data Primer dan data sekunder. Data primer yaitu, data yang relevan dengan pemecahan masalah, serta data yang didapat dari sumber utama atau dikumpulkan langsung dari peneliti sendiri. Dalam hal ini penulis melakukan interview langsung dengan pihak Dompot Dhuafa Republika, Ciputat.

---

<sup>15</sup> Consuelo G. Sevilla, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: UI-Press,1993), cet, hal.71.

<sup>16</sup> Irwan Soeharto, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT. Raja Grafindo, 2004) cet. 6, h.72.

Sedangkan data sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Dalam hal ini, penulis memperoleh data dari catatan-catatan buku atau modul, laporan-laporan atau dokumen.

### 3. Metode Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Untuk mendapatkan data-data dan informasi yang berkaitan dengan skripsi ini, penulis langsung terjun ke Dompot Dhuafa Republika Ciputat dengan menggunakan teknik wawancara kepada pihak yang erkait secara langsung maupun tidak langsung.

#### b. Kepustakaan (*library research*)

Dalam hal ini penulis mengadakan penelitian terhadap beberapa literatur yang ada kaitannya dengan penulisan skripsi ini, literatur ini berupa skripsi terdahulu, buku, majalah, surat kabar, artikel, bulletin, brosur, internet dan lain-lain. Langkah dalam melaksanakan studi kepustakaan ini dengan cara membaca, mengutip, untuk menganalisa dan merumuskan hal-hal yang dianggap perlu dalam memenuhi data dalam penelitian ini.

#### c. Dokumentasi

Dalam hal ini, penulis memperoleh data berdasarkan ;aporan yang didapat dari lembaga dan laporan lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian dan mempelajari buku panduan atau modul Dompot

Dhuafa Republika, Ciputat.

#### 4. Metode Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul, langkah selanjutnya mengklarifikasikan data yang kemudian dianalisis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Setelah itu disajikan dalam laporan penelitian.

Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif analitis, yakni dengan mengumpulkan data kemudian disusun, disajikan dan dianalisis untuk mengungkap arti data tersebut.

#### H. Sistematika Penulisan

Adapun teknik penulisan ini mengacu pada “ Pedoman Penulisan Skripsi” yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah jakarta tahun 2012.<sup>17</sup>

Dalam penyusunan pembahasan skripsi ini, penulis mengurutkan permasalahannya menjadi 5 bab, yaitu:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat; latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, review studi terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

---

<sup>17</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Skripsi*, ( Jakarta: Pusat peningkatan dan Jaminan Mutu Fakultas Syariah dan Hukum, 2012)

**BAB II** LANDASAN TEORI.

Bab ini memuat; landasan teori Pengertian Etos kerja, pengertian Moral, hazard dan Moral *hazard*, pandangan Islam terhadap moral hazard menurut etika bisnis syariah.

**BAB III** PROFIL UMUM Dompot Dhuafa Republika, Ciputat.

Dalam bab ini dipaparkan tentang Sejarah Berdiri, visi misi, dan prinsip Dompot Dhuafa Republika, tata pengelola dan tata Kelola penyaluran dana di Dompot Dhuafa Republika, struktur organisasi Dompot Dhuafa Republika

**BAB VI** HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini membahas Penerapan Etos Kerja Karyawan Sebagai Pengendali praktek Moral Hazard dan langkah-langkah yang digunakan meminimalisir terjadinya praktek moral *hazard* di Dompot Dhuafa Republika.

**BAB V.** PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengetian Etos Kerja

Secara *etimologis*, kata etos kerja berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas Sesuatu.<sup>1</sup>

Menurut John M.Echols dan Hassan Shadily ethos adalah “jiwa khas suatu bangsa”,<sup>2</sup> dimana sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos, dikenal pula kata etika atau etiket yaitu akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (*moral*).<sup>3</sup>

Hal ini berarti, etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan.<sup>4</sup>

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang

---

<sup>1</sup>TotoTasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 15

<sup>2</sup>John M.Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama,2005), cet. KeXXVI, hal. 219

<sup>3</sup>TotoTasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 15

<sup>4</sup> Sonny Keraf, *Etika Bisnis; Tuntutan dan Relevansinya* (Yogyakarta; Kanisius, 2010), cet. ke XIV, hal. 14

diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.<sup>5</sup> Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer. Fungsi etos kerja adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Penggerak, seperti; mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.<sup>6</sup>

Dari beberapa pengertian tentang etos kerja diatas maka dapat kita lihat dari segi aspek-aspek etos kerja bagaimana sudut pandang seseorang atau suatu kelompok untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya etos kerja. Beberapa aspek-aspek etos kerja dan faktor-faktor yang bisa terjadi etos kerja :

### **1. Aspek-Aspek Etos (Etika) Kerja**

Setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi

---

<sup>5</sup><http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>, diakses Pada tanggal 17 Juli 2014

<sup>6</sup><http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>, diakses Pada tanggal 17 Juli 2014

perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif.<sup>7</sup>

Dari beberapa teori keberhasilan yang beredar di masyarakat sekarang ini dapat disederhanakan menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.<sup>8</sup>

Keempat darma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat. Apapun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan.

---

<sup>7</sup><http://riyosedayu.blogspot.com/2013/09/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor.html>, diakses pada tanggal 17 Juli 2014

<sup>8</sup> Ibid

Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.<sup>9</sup>

- b. Kerja adalah amanah. Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
- c. Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*I'm doing my best!*". Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
- d. Kerja adalah aktualisasi. Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa "ada". Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.

---

<sup>9</sup> Ibid

- e. Kerja adalah ibadah. Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.
- f. Kerja adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi dan menikmati setiap pekerjaan yang kita lakukan.
- g. Kerja adalah kehormatan. Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.
- h. Kerja adalah pelayanan. Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.<sup>10</sup>

Dari berbagai aspek yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan terus berusaha untuk memperbaiki dirinya, sehingga nilai pekerjaannya bukan hanya bersifat

---

<sup>10</sup> <http://riyosedayu.blogspot.com/2013/09/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor.html>, diakses pada tanggal 17 Juli 2014

produktif materialistik tapi juga melibatkan kepuasan spiritualitas dan emosional.

### 1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja<sup>11</sup>

Etos (etika) kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

#### a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.<sup>12</sup>

Doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan, namun hemat dan bersahaja (asketik), dan suka menabung serta berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara

---

<sup>11</sup><http://riyosedayu.blogspot.com/2013/09/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor.html>, diakses pada tanggal 17 Juli 2014

<sup>12</sup> Ibid

sebuah sistem kepercayaan tertentu dengan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas.<sup>13</sup>

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

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

d. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

---

<sup>13</sup> Ibid

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Motivasi intrinsik individu

Individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.<sup>14</sup>

Motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam (terinternalisasi) dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Faktor *hygiene* merupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi

---

<sup>14</sup><http://riyosedayu.blogspot.com/2013/09/aspek-aspek-etos-kerja-dan-faktor.html>, diakses pada tanggal 17 Juli 2014

ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. Faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk di antaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor *hygiene* tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi ekstrinsik.<sup>15</sup>

Faktor yang kedua adalah faktor *motivator* sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam karier (*advancement*), tanggungjawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pegawai hingga mencapai performa yang tertinggi.<sup>16</sup>

Dengan memahami apa itu etos kerja, serta aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam menerapkan etos kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya diharapkan sebuah organisasi akan meningkat produktifitas dan profesionalitas kerjanya.

---

<sup>15</sup> Ibid

<sup>16</sup> Ibid

Indonesia sangat membutuhkan peningkatan etos kerja di semua lini organisasi pemerintahan dan swasta, sehingga di masa depan dapat terwujud bangsa Indonesia yang maju dan disegani masyarakat internasional.

## **B. Pengertian Moral Hazard**

*Moral* berasal dari bahasa latin “*mores*” kata jama’ dari “*mos*” yang berarti “adat kebiasaan”.<sup>17</sup> Dalam bahasa Indonesia *moral* diterjemahkan dengan arti “susila”. Yang dimaksud dengan *moral* adalah sesuai dengan ide-ide yang umum diterima dengan tindakan manusia, mana yang baik dan mana yang wajar. Jadi, sesuai dengan ukuran-ukuran tindakan yang umum diterima yang meliputi sosial atau lingkungan tertentu. Menurut para ahli filsafat bahwa *moral* adalah etika perilaku dan perbuatan manusia secara lokal yang menyatakan tentang ukuran seseorang. Istilah *moral* senantiasa mengacu pada baik dan buruknya perilaku manusia. Dimana *moral* adalah sesuatu hal yang mengatur kehidupan manusia dilihat dari baik buruknya perbuatan selaku manusia.<sup>18</sup>

Sedangkan *Hazard* (bahaya) adalah situasi yang dapat menambah terjadinya kerugian (*loss*) si tertanggung (*insured*).<sup>19</sup> *Hazard* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan tentang suatu perbuatan yang membahayakan. Arti *hazard* itu adalah “*something causing danger, risk or difficulty*”. Dengan kata lain *hazard* adalah

---

<sup>17</sup> Faisal Badrun, dkk, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: UIN Press, 2005), hal. 5

<sup>18</sup> Tim Penyusun Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 754

<sup>19</sup> T. Guritno, *Kamus Ekonomi Bisnis Perbankan: Inggris-Indonesia*, ( Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1992) h. 137.

kondisi potensial menyebabkan terjadinya kerugian atau kerusakan. Dengan kata lain, *hazard* itu juga menunjukkan pada situasi tertentu yang memperlihatkan atau meningkatkan kemungkinan terjadinya hal-hal yang akan menimbulkan kerugian.<sup>20</sup>

Moral *hazard* berarti "bahaya moral", yaitu peluang terjadinya ketidakjujuran dan ketidakhati-hatian si tertanggung (*insured*) atau yang berhak menerima (*beneficiary*), yang akan menambah kerugian.

Moral *hazard* sering digunakan dalam bisnis asuransi yang menjelaskan kemungkinan pemegang asuransi dengan sengaja melakukan tindakan yang dapat merugikan terhadap barang yang diasuransikan dengan harapan akan mendapatkan klaim penggantian dari perusahaan asuransi. Perilaku perusahaan pemegang polis asuransi jadi tidak hati-hati (*imprudent*) karena perbuatannya perusahaan mengalami kerugian akan ditanggung oleh perusahaan asuransi. Kata moral kemudian dipergunakan dalam perspektif perbankan yang merujuk pada perilaku pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) seperti pihak bank, deposan, dan debitur perbankan yang menciptakan insentif untuk melakukan agenda dan tindakan yang tersembunyi yang berlawanan dengan bisnis dan hukum yang berlaku.

Penggunaan istilah "*moral hazard*" pada awalnya digunakan dalam bidang asuransi. *Moral hazard* dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai "jebakan moral". Sedangkan dalam kamus Inggris makna "*moral hazard*" diterangkan sebagai "*the hazard arising from the uncertainty or honesty of the insured*". Sebagai contoh: bila seorang pengusaha yang mengambil asuransi resiko kebakaran untuk gudangnya.

---

<sup>20</sup>A. Hasyim Ali, dkk, *Kamus Asuransi*, cet.II, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002). H. 141

Ketika ia terjepit hutang dan menjelang jatuh tempo maka kecenderungannya akan mengambil jalan pintas dan melakukan ketidakjujuran, ia akan membakar sendiri gudangnya untuk mendapatkan dana asuransi sebagai ganti ruginya. *Moral hazard* muncul karena seorang individu atau lembaga yang tidak konsekuen secara penuh dan tidak bertanggung jawab atas perbuatannya, dan karenanya cenderung untuk bertindak kurang hati-hati untuk melepas tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakannya kepada pihak lain. Oleh karena itu *moral hazard* dipandang sebagai perbuatan yang melanggar norma kehidupan, bergelimang dalam keburukan dengan pelanggaran penyelewengan terhadap norma-norma yang berlaku. *Moral hazard* adalah masalah moral yang tidak diindahkan dalam etika berbisnis, oleh karena itu perbuatan-perbuatan tidak baik yang haram atau makruh dikerjakan, membawa kepada kemudharatan dan kesengsaraan.<sup>21</sup>

### **C. Pandangan Islam Terhadap Moral Hazard**

Sistem ekonomi Islam memiliki ciri khas dan kekhususan tersendiri dibanding sistem ekonomi lainnya. Ekonomi Islam memiliki spirit yang unik, bahwasannya ajaran Islam tentang ekonomi akan selalu memperhatikan aturan-aturan yang terkait dengan aqidah atau akhlak yang akan dapat mempengaruhi sistem ekonomi dan apabila ditegakkan sistem ekonomi sesuai ekonomi Islam maka Moral Hazard tidak

---

<sup>21</sup> Harun Nasution, *Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspeknya*, (Jakarta, Universitas Indonesia, 2001), h. 47.

akan terjadi yaitu dengan adanya sistem ekonomi ketuhanan, sistem ekonomi etika, dan sistem ekonomi kemanusiaan.

### 1. Sistem ekonomi berdasarkan ketuhanan

Allah-lah yang Maha Pemilik seluruh apa dan siapa yg ada di dunia ini, seluruh harta adalah milik Allah. Allah-lah yang memberikan seluruh harta itu kepada hamba-hambaNya. Sebagai prinsip ekonomi ketuhanan, dalam menjalankan ekonomi sudah tentunya dapat membebaskan manusia dari nafsu keserakahan dan sifat tamak yang sangat berbahaya, nafsu egoitis<sup>22</sup>, dan individualistis<sup>23</sup>. Aktivitas-aktivitas ekonomi (seperti, produksi, distribusi konsumsi, perdagangan dll) yang dijalankan tidak terlepas dari titik tolak ketuhanan dan bertujuan akhir pada Allah. Sebagai misal, kalau seorang muslim bekerja dalam bidang produksi, maka itu tidak lain karena ingin memenuhi perintah Allah. Seperti dijelaskan dalam Al Qur'an :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

<sup>22</sup> Egoistis adalah Sifat yang mementingkan diri sendiri.

<sup>23</sup> Individualistis adalah Watak kepribadian yang dimiliki seseorang yang membedakan-bedakannya dari orang lain.

Juga ketika menanam, maka seorang muslim merasa bahwa yang ia kerjakan adalah ibadah kepada Allah. Begitu pula saat ia sedang membajak, menganyam, ataupun berdagang. Makin tekun ia bekerja, makin taqwa ia kepada Allah ; bertambah rapi pekerjaannya, bertambah dekat ia kepada-Nya.

Dengan demikian, Islam mengakui adanya motif ekonomi dalam diri manusia, yang dinamakan *homo economicus*. Akan tetapi, dengan tegas memberi batasan bahwa semangat ekonomi tidak sampai menimbulkan nafsu serakah yang jahat.

## **2. Sistem ekonomi berdasarkan etika**

Yang membedakan Islam dengan materialisme adalah bahwa Islam tidak pernah memisahkan ekonomi dengan etika, sebagaimana tidak pernah memisahkan ilmu dengan akhlak, politik dengan etika, dan kerabat sedarah sedaging dengan kehidupan islami.<sup>24</sup> Berkanaan dengan ini, Islam tetap mengajarkan umatnya untuk senantiasa mengintegalkan akhlak, etika dan norma-norma agama dalam setiap kegiatan ekonominya. Begitu pula, integralisasi nilai-nilai akhlak dalam pratik ekonomi Islam harus di realisasikan juga dalam setiap langkah-langkah ekonomi Islam, baik produksi, distribusi dan konsumsi.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Penerjemah K.H. Didin Hafiduddin, Setiawan Budiutomo, dan AINU ROFIQ SHALEH TAMHID, (Jakarta: Robbani Press, 2001), h. 57.

<sup>25</sup> Ibid, hal 58.

Pada lapangan produksi yaitu tidak mengambil sesuatu yang haram dan tidak pula melakukan cara-cara yang haram. Pada lapangan distribusi yaitu setiap hasil yang sudah tercapai dapat dibagi-bagi menurut cara yang di ridhoi Allah, menentukan kemana dan untuk apa harta benda yang di perolehnya itu di pergunakan. Kemudian pada lapangan konsumsi, yaitu sanggup membatasi dirinya dalam kebutuhan yang tidak berlebih-lebihan, baik kebutuhan primer maupun sekunder.<sup>26</sup>

Etika dan Bisnis, mendeskripsikan etika bisnis secara umum dan menjelaskan orientasi umum terhadap bisnis, dan mendeskripsikan beberapa pendekatan khusus terhadap etika bisnis, yang secara bersama-sama menyediakan dasar untuk menganalisis masalah-masalah etis dalam bisnis.

Dengan demikian, bisnis dalam islam memposisikan pengertian bisnis yang pada hakikatnya merupakan usaha manusia untuk mencari keridhaan Allah swt. Bisnis tidak bertujuan jangka pendek, individual dan semata-mata keuntungan yang berdasarkan kalkulasi matematika, tetapi bertujuan jangka pendek sekaligus jangka panjang, yaitu tanggung jawab pribadi dan sosial dihadap masyarakat, Negara dan Allah SWT. seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٣١﴾

---

<sup>26</sup> Ibid

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu

Berdasarkan ayat diatas disimpulkan Allah melarang kita memakan harta orang lain dengan jalan yang batil seperti riba, merampas, mencuri, judi di mana di dalamnya terdapat bahaya bagi mereka, baik bagi pemakannya maupun orang yang diambil hartanya, Allah menghalalkan kepada mereka semua yang bermaslahat bagi mereka seperti berbagai bentuk perdagangan dan berbagai jenis usaha dan keterampilan. Disyaratkan atas dasar suka sama suka dalam perdagangan untuk menunjukkan bahwa akad perdagangan tersebut bukan akad riba, karena riba bukan termasuk perdagangan, bahkan menyelisihi maksudnya, dan bahwa kedua belah pihak harus suka sama suka dan melakukannya atas dasar pilihan bukan paksaan. Oleh karena itu, jual beli gharar (tidak jelas) dengan segala bentuknya adalah haram karena jauh dari rasa suka sama suka. Termasuk sempurna rasa suka sama suka adalah barangnya diketahui dan bisa diserahkan. Jika tidak bisa diserahkan mirip dengan perjudian. Di sana juga terdapat dalil bahwa akad itu sah baik dengan ucapan maupun perbuatan yang menunjukkan demikian, karena Allah mensyaratkan ridha, oleh karenanya dengan cara apa pun yang dapat menghasilkan keridhaan, maka akad itu sah. Larangan membunuh diri sendiri mencakup juga larangan membunuh orang lain, sebab membunuh orang lain berarti membunuh diri sendiri, karena umat merupakan suatu kesatuan. Demikian juga terdapat larangan melakukan sesuatu

yang menyebabkan dirinya binasa di dunia atau akhirat.<sup>27</sup> Oleh karena itu setiap tindakan ekonomi dalam Islam pun harus sesuai etika yang telah dijelaskan dalam Al Qur'an dan As Sunnah, agar kita terhindar dari hal-hal yang dilarang agama.

### **3. Sistem ekonomi berdasarkan kemanusiaan**

Tujuan ekonomi Islam adalah menciptakan kehidupan manusia yang aman dan sejahtera. Yang dimaksud manusia di sini ialah semua golongan manusia, baik manusia yang sehat atau sakit, kuat atau lemah, senang atau susah serta manusia individu atau anggota masyarakat.

Jika sistem ekonomi Islam itu berdasarkan kepada nash Al-Qur'an dan nash as-Sunnah yang berarti nash ketuhanan maka manusialah berperan sebagai yang di serukan dalam nash itu. Manisialah yang memahami nash, menafsirkan, menyimpulkan, dan memindahkannya dari teori untuk di aplikasikannya dalam praktik. Dalam ekonomi manusia adalah tujuan dan sarana. Manusia diwajibkan melaksanakan tugasnya terhadap Tuhannya, terhadap dirinya, keluarganya, umatnya dan seluruh umat manusia.<sup>28</sup> Berkat izin Allah, manusia bisa bekerja. Manisialah yang menjadi wakil Allah di bumi ini, Ia telah dibekali dengan semua karakteristik mental dan spiritual serta materil untuk memungkinkannya hidup

---

<sup>27</sup> Alqur'annul Kariim

<sup>28</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Penerjemah K.H. Didin Hafiduddin, Setiawan Budiutomo, dan Ainu Rofiq Shaleh Tamhid, (Jakarta: Robbani Press, 2001), h. 64

dan mengemban misinya secara efektif<sup>29</sup>, seperti yang dijelaskan dalam Al Qur'an:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣١﴾

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Dalam sistem ekonomi kemanusiaan, manusia merupakan suatu tujuan dan sarana. Dalam hal ini bahwa tujuan ekonomi Islam adalah berorientasi kepada kesejahteraan bersama. Di mana, ekonomi merupakan pilar dari kehidupan manusia dalam memenuhi keutuhan hidupnya.<sup>30</sup>

Sebagaimana uraian dari sistem ekonomi di atas, tentu kita mengetahui bahwa dalam mencari kebutuhan hidup maka ada batasan-batasan yang telah mengatur pola kehidupan manusia dalam bermuamalah. Dalam kehidupan sehari-hari bahwa moral *hazard* bukan dari tindakan ekonomi Islam, karena moral *hazard* dilakukan semata-mata dengan kesengajaan menipu guna mendapatkan

<sup>29</sup> Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, (Gema Insani Press, Jakarta, 2000) hal, 204.

<sup>30</sup> Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Penerjemah K.H. Didin Hafiduddin, Setiawan Budiutomo, dan Ainur Rofiq Shaleh Tamhid, (Jakarta: Robbani Press, 2001), h. 64.

keuntungan baginya sendiri, sedangkan pihak lainnya di rugikan. Apabila dikaitkan dengan ciri ekonomi Islam, moral *hazard* tidak mencapai kepada ciri-ciri tersebut. Islam sangat menentang setiap aktivitas ekonomi yang bertujuan melakukan penimbunan kekayaan atau pengambilan keuntungan yang tidak layak dari kesulitan orang lain atau penyalahgunaannya.<sup>31</sup>

Pada ekonomi Ilahiah, moral *hazard* sudah barang tentu sudah keluar dari ajaran Allah yang menghendaki umatNya mencari rizki yang halal. Dalam ekonomi etika yang menghendaki kita mempunyai akhlak yang mulia pada setiap kegiatan perekonomian yang kita jalani, moral *hazard* tidaklah mencerminkan akhlak mulia. Oleh karena itu Moral *hazard* pada ekonomi kemanusiaan tidak terealisasi, karena dengan adanya moral *hazard* nilai-nilai sosial, keadilan, kebenaran pada kemanusiaan akan hilang begitu saja karena tindakan moral *hazard* yang tidak diperbolehkan dalam agama Islam.

---

<sup>31</sup> Ir. H. Adiwirman Azwar Karim, SE, MBA, MAEP, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Cet. ke-1, 2004, hlm. 29.

### **BAB III**

## **PROFIL UMUM DOMPET DHUAFANA**

### **A. Sejarah Berdiri, Visi Misi, dan Tujuan Dompot Dhuafa Republika**

#### **1. Sejarah Berdiri dan Latar Belakang Dompot Dhuafa**

Dompot Dhuafa Republika adalah lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga). Kelahirannya berawal dari empati kolektif komunitas jurnalis yang banyak berinteraksi dengan masyarakat miskin, sekaligus kerap jumpa dengan kaum kaya. Digagaslah manajemen galang kebersamaan dengan siapapun yang peduli kepada nasib dhuafa. Empat orang wartawan yaitu Parni Hadi, Haidar bagir, S. Sinansari Ecip, dan Eri Sudewo berpadu sebagai Dewan Pendiri lembaga independen Dompot Dhuafa Republika.<sup>1</sup>

Awal kehadiran, sejak kelahiran umum REPUBLIKA awal 1993, wartawannya aktif mengumpulkan zakat 2,5% dari penghasilan. Dan tersebut disalurkan langsung kepada dhuafa yang kerap dijumpai dalam tugas. Dengan manajemen dana yang dilakukan pada waktu sia-sia, tentu saja penghimpunan dana dan pendayagunaan dana tidak dapat maksimal. Dalam sebuah kegiatan di Gunung Kidul Yogyakarta, para wartawan menyaksikan aktivitas sosial

---

<sup>1</sup> Muhammad Zen, dkk, *Zakat & Kewirausahaan* (Jakarta: CED, 2005), hal.111.

kemanusiaan bagi kaum miskin yang di danai para mahasiswa. Aktivitas sosial yang telah dilakukan sambil di lingkungan REPUBLIKA termotivasi untuk dikembangkan. Sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku Dompot Dhuafa tercatat dalam Departemen Sosial RI sebagai organisasi yang berbentuk Yayasan.

Pada 4 September 1994, Yayasan Dompot Dhuafa Republika pun didirikan. Empat orang pendirinya adalah Parni Hadi, Haidar Bagir, Sinansari Ecip, dan Erie Sudewo. Sejak itu, Erie Sudewo ditunjuk mengawal Yayasan Dompot Dhuafa dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana Ziswaf dalam wujud aneka program kemanusiaan, antara lain untuk kebutuhan kedaruratan, bantuan ekonomi, kesehatan, dan pendidikan bagi kalangan dhuafa.<sup>2</sup>

Profesionalitas DD kian terasah seiring meluasnya program kepedulian dari yang semula hanya bersifat lokal menjadi nasional, bahkan internasional. Tidak hanya berkhidmat pada bantuan dana bagi kalangan tak berpunya dalam bentuk tunai, DD juga mengembangkan bentuk program yang lebih luas seperti bantuan ekonomi, kesehatan, pendidikan dan bantuan bencana.

Pada 10 Oktober 2001, Dompot Dhuafa Republika dikukuhkan untuk pertama kalinya oleh pemerintah sebagai Lembaga Zakat Nasional (Lembaga Amil Zakat) oleh Departemen Agama RI. Pembentukan yayasan dilakukan di

---

<sup>2</sup> <http://www.dompotdhuafa.org/>. 17 November 2014.

hadapan Notaris H. Abu Yusuf, SH tanggal 14 September 1994, diumumkan dalam Berita Negara RI No. 163/A.YAY.HKM/1996/PNJAKSEL.<sup>3</sup>

Berdasarkan Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan zakat, DD merupakan institusi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat. Tanggal 8 Oktober 2001, Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 439 Tahun 2001 tentang PENGUKUHAN DOMPET DHUAFA REPUBLIKA sebagai Lembaga Amil Zakat tingkat nasional.<sup>4</sup>

## 2. Visi dan Misi Dompot Dhuafa<sup>5</sup>

### **Visi Dompot Dhuafa**

Terwujudnya masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan

### **Misi Dompot Dhuafa**

- a. Menjadi gerakan masyarakat dunia yang mendorong perubahan tatanan dunia yang harmonis
- b. Mendorong Sinergi dan Penguatan Jaringan Kemanusiaan & Pemberdayaan Masyarakat Dunia
- c. Mengokohkan Peran Pelayanan, Pembelaan & Pemberdayaan

---

<sup>3</sup>Ibid

<sup>4</sup>Ibid

<sup>5</sup>Ibid

- d. Meningkatkan Kemandirian, Independensi & Akuntabilitas Lembaga dalam Sumber Daya Masyarakat Dunia
- e. Mentransformasikan Nilai-Nilai untuk Mewujudkan Masyarakat Religius.

### **3. Tujuan Dompot Dhuafa<sup>6</sup>**

- a. Terwujudnya Organisasi DD dengan standar Organisasi Global
- b. Terwujudnya Jaringan & Aliansi Strategis Dunia yang kuat
- c. Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi multi-stakeholder & program untuk terciptanya kesejahteraan Masyarakat Dunia
- d. Menjadi lembaga filantropi Islam internasional yg transparan dan akuntabel
- e. Membangun sinergi dan jaringan global

## **B. Tata Pengelolaan Karyawan dan Tata Kelola Penyaluran Dana Di Dompot Dhuafa Republika**

### **1. Tata Pengelolaan Karyawan Dompot Dhuafa**

#### **a. Rekrutmen Karyawan di Dompot Dhuafa**

Proses perekrutan karyawan di Dompot Dhuafa, setiap penyeleksian calon karyawan yang ingin bergabung harus siap dengan segala tanggung jawab yang diberikan, harus mempunyai passion atau mempunyai minat yang kuat untuk membantu orang lain berjuang bersama

---

<sup>6</sup> Ibid

Dompot Dhuafa. Muslim dan Muslimah, berakhlak baik, tidak merokok bagi kaum laki-laki dan berpakaian muslimah bagi kaum wanita.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak Dompot Dhuafa bahwa terbentuknya etos kerja Islami di lingkungan Dompot Dhuafa tidak lepas dari usaha yang dilakukan secara bertahap dan terus menerus. Proses awal dalam pembentukan etos kerja Islami karyawan adalah dengan melakukan seleksi calon karyawan dengan selektif dan ketat. Pengadaan karyawan merupakan masalah penting, sulit dan kompleks. Karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang berkompeten, serasi serta efektif tidaklah mudah.<sup>7</sup> Dalam hal ini seleksi karyawan di Dompot Dhuafa memberikan peluang bagi masyarakat yakni dari lulusan SMA, D3, S1 dan seterusnya ke atas sesuai job yang dibutuhkan.

Adapun beberapa tahap untuk merekrut atau penyeleksian karyawan dengan proses Seleksi Karyawan (*recruitment*) yang dilakukan adalah mengadakan seleksi dengan beberapa tahapan, tahapan seleksi bagi karyawan tetap atau regular adalah<sup>8</sup> :

- 1) Penyebaran brosur, pengumuman lowongan sehingga peminat atau calon karyawan menghubungi pihak Dompot Dhuafa melalui email
- 2) Para calon pelamar memasukkan/mengirimkan berkas lamaran atau

---

<sup>7</sup>MalayuS.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Bumi Aksara,2009), cet. ke XII, hal. 27

<sup>8</sup>Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

Civi ke Dompot Dhuafa sesuai dengan standar yang diajukan oleh pihak Dompot Dhuafa, dan penyeleksian Civi.

- 3) Interview dengan pihak user atau bagian yang membutuhkan, dengan mengadakan wawancara secara formal dan mendalam dengan para peserta seleksi maka akan didapatkan data yang komplit dan lebih rinci. Disini akan terlihat Background, karakter serta apa yang menjadi motivasi para pelamar untuk melamar pekerjaan di Dompot Dhuafa.
- 4) Psikotes ( pagi-sore)
- 5) Interview dengan direksi, untuk melihat sejauh mana calon karyawan bertahan di Dompot Dhuafa dan sejauh mana kualitas calon karyawan.
- 6) Medical Check Up

Melakukan pemeriksaan kesehatan untuk para calon karyawan.

Selain itu Dompot Dhuafa mempunyai karyawan projek atau hanya sesaat 5 atau 6 bulan, namun jika tahapan seleksi buat para karyawan tak tetap atau projek hanya dengan manajer atau user (orang yang membutuhkan posisi itu). Jika lolos karyawan pun langsung bisa memulai pekerjaannya di Dompot Dhuafa. Contoh karyawan fundraiser Ramadhan, acara-acara tertentu.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

Karyawan yang keluar dan masuk di Dompot Dhuafa itu kecil namun kebutuhannya banyak bahkan setiap tahunnya Dompot Dhuafa membutuhkan karyawan seperti karyawan khusus ketika ramadhan (fundraiser). Setelah karyawan direkrut lalu Dompot Dhuafa membekali karyawan dengan memberikan aturan-aturan kerja lalu memberikan pada setiap karyawan Kontrak Kerja atau Akad Kerja jadi setiap karyawan mendapatkan akad kerja tetap yang legal bukan freelance, kemudian karyawannya diberikan kompensasi benefit seperti gaji dan tunjangan-tunjangan, kemudian training-training secara islam.<sup>10</sup>

#### **b. Reward & Punishment**

Untuk membuat karyawan lebih semangat bekerja Dompot Dhuafa juga menerapkan adanya *Reward & Punishment* untuk karyawannya sehingga karyawan meningkatkan etos kerja Islaminya

Islam sebagai agama dan ideology sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras. Dalam menjalankan aktivitasnya harus dengan cara yang baik, profesional, sistematis dan kontinuitas.<sup>11</sup>

Motivasi utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa setiap aktivitas kerjanya merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja adalah amanah Allah dan merupakan pelaksanaan suatu kewajiban.

---

<sup>10</sup>Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

<sup>11</sup> ZulyQodir, *Agama dan Etos Dagang* (Solo; Pondok Edukasi, 2002), cet. ke I, hal. 4

Bekerja keras dan ikhlas bagi seorang muslim, bukan berarti tidak diperolehkan ada keinginan atau bahkan mengabaikan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (gaji atau penghasilan), karier dan kedudukan yang lebih. Semua ini diperbolehkan selama masih sesuai ketentuan syari'at oleh karena itu etos kerja seorang muslim haruslah tinggi, ia harus bersungguh-sungguh dan penuh semangat, seorang “pekerja lebih” (smart-worker), memiliki disiplin tinggi, produktif dan inovatif.

Untuk membuat karyawan lebih semangat bekerja Dompot Dhuafa juga menerapkan adanya *Reward & Punishment* untuk karyawannya sehingga karyawan meningkatkan etos kerja islaminya, salah satu cara yang digunakan Dompot Dhuafa dalam membangun etos kerja karyawan adalah melalui pendekatan *Reward & punishment*. Instrumen *reward* yang digunakan adalah:

- 1) Prestasi-prestasi karyawan dalam bekerja
- 2) Uang Per 6 bulan setelah masa evaluasi penilaian kinerja karyawan
- 3) THR (Tunjangan Hari Raya)
- 4) Lisan dari user masing-masing, seperti diberikan pekerjaan baru karena sudah bisa menyelesaikan pekerjaan sebelumnya dengan baik lalu ucapan terima kasih kepada karyawannya atau seperti makan-makan bersama sehingga semakin dekat dengan karyawan lainnya.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Republika Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

Sedangkan Instrumen *punishment* yang digunakan apabila melakukan kesalahan / pelanggaran administrative maka *punishment* yang digunakan yaitu:

- 1) Peringatan secara lisan
- 2) Peringatan secara tulis, perjanjian pengembalian dana yang tidak sesuai
- 3) Dilakukan/dikenakan Sanksi Rotasi mutasi yaitu berupa jabatannya akan diturunkan atau rotasi mutasi akan dipindah tugaskan/ditempatkan di cabang yang berada diluar kota.
- 4) Pemecatan, jika kesalahan sudah fatal.

Contoh pelanggaran yang menyebabkan terjadinya *punishment*:

- 1) Ketahuan merokok karena dari awal sudah ada perjanjian
- 2) Menerima *fee*/bonus sekecil apapun dari nasabah yang mengajukan realisasi atau pembiayaan supaya pengajuan pembiayaan tersebut mudah dicairkan atau diterima
- 3) Kesalahan pada dana fundraising yang tidak sesuai.
- 4) Melakukan kesalahan pencatatan dalam buku administrasi baik di sengaja maupun tidak dan hal ini dilakukan secara berulang-ulang.

Contoh: salah menuliskan angka nominal.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Republika Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

### c. Proses Budaya Kerja & Evaluasi

Budaya terjadi setiap perusahaan berbeda-beda. Belakangan ini banyak perusahaan-perusahaan besar mulai melirik budaya kerja karyawan lebih menuju kearah “etika dan spiritualisasi” manajemen. Perkembangan baru tersebut mendorong perusahaan-perusahaan besar lain untuk meningkatkan spiritualitas para pimpinan dan karyawannya. Karena moralitas yang tinggi adalah awal menuju kesuksesan bisnis sedangkan salah satu sumber dari etika dan spiritualitas adalah berakar dari ajaran agama.<sup>14</sup>

Bukti lain bahwa agama sebenarnya memiliki dorongan yang kuat pada tingkah laku ekonomi (perdagangan) adalah yang terjadi pada masyarakat Budhisme zendi Jepang.<sup>15</sup> Orang Jepang memiliki semangat kerja dibayangi oleh budaya ajaran *Shinto* dan *zenbudha*, yang melahirkan semangat *Bushido*.<sup>16</sup> Sedangkan *Bushido* sendiri ialah sistemetika yang dianut oleh kelompok *samurai* yang terkenal di Jepang yang berkuasa pada era *Tokugawa* yaitu dari tahun 1192 hingga tahun1868.<sup>17</sup>

Bangsa Jepang diajarkan bahwa, pekerjaan harus dianggap sebagai sebuah pengalaman religious dan pekerjaan adalah sarana menuju

---

<sup>14</sup> Indah Piliyanti, “Membangun Budaya Organisasi Bisnis Syari’ah”, Jurnal Ekonomika, I, (Mei,2010), hal.31

<sup>15</sup> Zuly Qodir, Op. cit.,hal. 101-102

<sup>16</sup> TotoTasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 39

<sup>17</sup> Boye de Mente(ed), *Misteri Kode Samurai Jepang*, diterjemahkan oleh Fifah dari “The Japanese Samurai Code”, (Yogyakarta;Gara Ilmu, 2009), cet. ke I, hal. 17

pemenuhan kebutuhan spiritual, dimana ajaran ini disebut dengan istilah *shikomu* yaitu latihan dalam etika dan moralitas.<sup>18</sup> Begitu pula dengan semangat *kaizen* yang dipelopori oleh Masaaki Imai. Pokok dari *kaizen* adalah sederhana dan tepat sasaran. Sedangkan *kaizen* yaitu perbaikan yang dilakukan secara terus menerus yang meliputi setiap orang, termasuk manajer maupun pekerja.<sup>19</sup>

Islam sebagai agama *Rahmatan lil' alamiin*, memiliki sistem nilai yang mengatur manusia dalam ibadah dan muamalah sebagai bekal hidup di dunia serta untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Setiap institusi bisnis syari'ah memiliki pola aturan yang berbeda-beda namun harus tetap mengacu pada aturan syari'ah dan nilai-nilai ilahiyah, sehingga aturan syar'i dan nilai-nilai ilahiyah tersebut selanjutnya akan menjadi pedoman operasional sehari-hari dan hal ini kan membudaya di lingkungan tersebut.

Salah satu contoh budaya kerja yang diterapkan oleh BMS (Bank Mandiri Syari'ah) adalah dalam melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan shalat berjama'ah, do'a diawal dan diakhir bekerja dan sebagainya.<sup>20</sup> Hal tersebut tidak jauh berbeda dengan apa yang di terapkan oleh Dompot Dhuafa, kegiatan yang dilakukan antara lain:

- 1) Berpakaian sopan baik untuk laki atau wanita

---

<sup>18</sup> Boye de Mente(ed), *Misteri Kode Samurai Jepang*, di terjemahkan oleh Fifah dari "The Japanese Samurai Code", (Yogyakarta;Gara Ilmu, 2009), cet. ke I, hal. 193

<sup>19</sup> Masaaki Imai(ed), *The Kaizen Power*, diterjemahkan oleh Sigit Prawoto dari" *The Kaizen Power*", (Jogjakarta; Think, 2008), cet. ke I, hal. 29

<sup>20</sup> Indah Piliyanti,*Op. cit.* hal. 31-32

- 2) Menghidupkan suasana dan rasa kekeluargaan dengan melakukan senyum, salam dan sapa dengan memanggil “ukhti dan akhi” baik diantara sesama karyawan , dan melaksanakan shalat berjamaah.
- 3) Berbicara sopan antar lainnya
- 4) Mengadakan pengajian dan evaluasi kinerja karyawan 6 bulan sekali
- 5) Belajar bahasa arab
- 6) Jika ada yang sakit di jenguk, kesusahan atau meninggal saling membantu di beri santunan dan jika ada yang menikah hadir kepernikahan bersama-sama.<sup>21</sup>

## **2. Tata Kelola Penyaluran Dana Dompot Dhuafa**

Pada prinsipnya keuangan di Dompot Dhuafa itu dilakukan dengan berbagai cara, kita mengelola ZISWAF ( Zakat, Infaq, Sedakah, dan Wakaf) semua ini masuk ke dalam keuangan Dompot Dhuafa, sedangkan di sini Zakat mempunyai LAZ sendiri dikelola sendiri oleh LAZ, LAZ disini pada prinsipnya seperti miniaturnya Dompot Dhuafa yang hanya mengatur keuangan zakat dimana disini zakat tidak boleh digabungkan dengan yang lain.<sup>22</sup>

Sedangkan Infaq dan sedekah bersifat Tematik yaitu seperti ketika adanya event- event atau ketika ramadhan mengadakan event mendatangkan artis dengan

---

<sup>21</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Republika Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

<sup>22</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

biaya infaq dan sedekah Rp. 250.000 itu masuk ke dalam infaq atau sedekah, namun jika tidak ada event setiap orang pun di perbolehkan untuk datang langsung ke Dompot Dhuafa berinfaq atau bersedekah. Ataupun ada yang ingin berinfaq atau bersedekah karena adanya bencana di perbolehkan dan semua dikelola oleh bagian infaq dan sedekah.<sup>23</sup>

Dan untuk Wakaf sendiri dahulu kita hanya mengenal berbentuk tanah atau barang, namun di Dompot Dhuafa sekarang bukan hanya berbentuk tanah ataupun barang namun juga mengadakan program terbaru yaitu Wakaf Tunai. Dahulu ada yang namanya Tampung Wakaf Indonesia pernah satu kantor dengan Dompot Dhuafa namun sekarang sudah membentuk kantor sendiri yaitu TWI. Direktornya LAZ, TWI dan Dompot Dhuafa masih satu manajemen dengan Dompot Dhuafa walaupun mereka mempunyai aturan tersendiri. Dan TWI itu sendiri keuangannya di kelola oleh TWI, karena setiap keuangan berbeda-beda.<sup>24</sup>

Dompot Dhuafa mempunyai program-program tersendiri dan semua dananya dari program zakat dan untuk program pengelolaan juga masuk ke dana zakat. Dana Zakat dibagi menjadi 8 bagian atau Asnaf, dan amil masuk ke bagian asnaf. Sedangkan gaji para karyawan itu mendapatkan 1/8 dari dana zakat untuk amil. Sedangkan 7/8 untuk yang lain, dan dari seperdelapannya ini juga di gunakan untuk penyewaan gedung atau operasional lembaga.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Ibid

<sup>24</sup> Ibid

<sup>25</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Republika Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

Dompot Dhuafa dalam mengelola dananya di bantu oleh tim Penghimpunan Dana yang mana bisa saja terjadinya suatu permasalahan atau kerugian pendapatan seperti keuangan tersendat di tengah jalan, dan disini Dompot Dhuafa sudah mempersiapkannya dari jauh-jauh hari atau dari awal tahun dompet dhuafa sudah menargetkan keuangannya, dengan misal menambahkan event-event dan melakukan berbagai strategi bagaimana bisa mendapatkan penghimpunan yang lebih banyak lagi, dengan memperbanyak infaq dan sedekah melalui event-event yang diadakan, tidak selamanya dana dapat dihasilkan melalui dana zakat karena para nasabah dompet dhuafa terkadang juga menunaikan zakat mereka pada lembaga lain atau tertarik dengan lembaga lain.<sup>26</sup>

Menghimpun dana ZIS dari para muzakki dan menjalini kerjasama dengan berbagi pihak adalah tugas utang yang diperintahkan oleh direktorat penghimpunan Dompot Dhuafa. Direktorat ini melaksanakan manajemen sosialisasi ZIS, komunikasi ZIS, layanan penerimaan dana, hingga layanan berkelanjutan bagi muzakki atau donatur. Pada setiap tahunnya mulai dari 2002 hingga sekarang penghimpunan berperan aktif dalam mensosialisasikan penggalangan dan pemanfaatan dana ZIS. Metode penghimpunan dana tidak semata dihimpun dan disandarkan pada sebuah kewajiban berzakat melainkan dipastikan ada program-program yang dibuat diperuntukan untuk para mustahik.

---

<sup>26</sup>Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Republika Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

Dari beberapa program yang dilaksanakan oleh dompet dhuafa di antaranya adalah program pendidikan, ekonomi, kesehatan, dan sosial kemandirian yang masing-masing memiliki peranan penting dalam memberdayakan para mustahik.<sup>27</sup>

Sedangkan Pendayagunaan mengemban tugas memanfaatkan dan yang terhimpun dengan efektif dan efisien bagi pemberdayaan dhuafa. Aktualisasinya adalah program-program yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat terutama mustahik yang hidup dalam ketertinggalan. Manajemen pendayagunaan dikonsentrasikan pada tiga bidang, yaitu pengembangan sumber daya masyarakat (pengembangan insani), pengembangan ekonomi, pelayanan sosial bagi kebutuhan masyarakat dhuafa (layanan dan pengembangan masyarakat).<sup>28</sup> Disamping itu Dompet dhuafa juga memiliki manajemen pendukung yaitu, keuangan dan administrasi, pencacatan, pendokumentasian, dan pengarsipan transaksi dana ZIS, pengelolaan dana ZIS sesuai ketentuan syariah dan prinsip akuntansi yang berlaku, penerbitan laporan keuangan berkala, termaksud yang diaudit oleh Akuntan Publik, pengelolaan dan pengembangan sumber daya insani amil, dan pengelolaan kesekretariatan tata graha lembaga. Setelah manajemen pendayagunaan dan pendukung Dompet Dhuafa juga

---

<sup>27</sup> Muhammad Zen, dkk, *Zakat & Kewirausahaan* (Jakarta: CED, 2005), hal. 132

<sup>28</sup> Muhammad Zen, dkk, *Zakat & Kewirausahaan* (Jakarta: CED, 2005), hal 136

memiliki manajemen kontrol yang fungsinya sebagai pengawas lembaga tersebut yaitu, Dewan Syari'ah dan Internal Auditor.<sup>29</sup>

Strategi penyaluran dana yang dilakukan oleh lembaga Dompot Dhuafa Republika yaitu dengan membuat program-program berupa aset properti yang hasilnya dapat disalurkan kepada yang berhak menerimannya khususnya kaum dhuafa, diantara program yang dirumuskan oleh lembaga Dompot Dhuafa Republika meliputi:

**a. Program-program Dompot Dhuafa :**

Di Dompot Dhuafa sendiri mempunyai beberapa program, setiap divisi mempunyai program dan produk tersendiri, yaitu ada empat besar program yang diadakan di Dompot Dhuafa, di antaranya :

**1) Program Kesehatan**

Tahun 2000, Eri Sudewo, perintis Dompot Dhuafa republika dan dr. Piprim Yanuarso SpA membuat konsep layanan kesehatan gratis untuk kaum dhuafa.

Dompot Dhuafa di dalam program kesehatan, mendirikan berbagai lembaga kesehatan yang bertujuan untuk melayani seluruh mustahik dengan sistem yang mudah dan terintegrasi dengan sangat baik.

Di bidang kesehatan, Dompot Dhuafa telah berperan aktif dalam melayani kaum dhuafa sejak tahun 2001. Melalui program Layanan

---

<sup>29</sup> Muhammad Zen, dkk, *Zakat & Kewirausahaan* (Jakarta: CED, 2005), hal. 128

Kesehatan Cuma-cuma (LKC), beragam kegiatan telah dilakukan, baik bersifat preventif, promotif dan kuratif.

Sejak tahun 2009, Dompot Dhuafa membangun rumah sakit gratis bagi pasien dari kalangan masyarakat miskin. Berlokasi di Desa Jampang, Kemang, Kabupaten Bogor, di atas lahan seluas 7,600 m<sup>2</sup>. Rumah Sehat Terpadu memiliki fasilitas lengkap, mulai dari poliklinik, dokter spesialis, ruang operasi, rawat inap, UGD, apotek, hingga metode pengobatan komplementer.<sup>30</sup>

## 2) Program Pendidikan

Pendidikan merupakan aset nasional yang berharga dan menjadi tolok ukur kemajuan sebuah bangsa. Pendidikan bisa mengubah individu, dunia dan peradaban.

Dompot Dhuafa sebagai Lembaga Amil Zakat yang ikut ambil bagian dalam perjuangan mencerdaskan bangsa, mendirikan beberapa jejaring dengan beragam program pendidikan gratis serta beasiswa untuk siswa unggul tidak mampu. Telah banyak prestasi yang diukir dan telah banyak lulusan yang terbukti tak kalah dengan lulusan sekolah-sekolah unggul lainnya di Indonesia. Tidak hanya untuk siswa dan mahasiswa, ada pula program pendidikan untuk guru dan

---

<sup>30</sup><http://www.dompetdhuafa.org/kesehatan/profil> di akses tanggal 16 November 2014

sekolah.<sup>31</sup> Dan program pendidikan di Dompot Dhuafa pun mempunyai program tersendiri yaitu:

a) Bebas Biaya Sekolah

(1) SMART Ekselensia Indonesia<sup>32</sup>

SMART EI merupakan sekolah berasrama dengan biaya sekolah gratis dan program akselerasi, 5 tahun SMP-SMA.

(2) Future Islamic School

SMPIT FIS adalah sekolah islam terpadu yang dibentuk dari kesadaran idealisme dan semangat untuk mendirikan suatu lembaga pendidikan yang mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>33</sup>

(3) Sekolah Mandiri<sup>34</sup>

Sekolah Satya Cendikia atau Sekolah Semen Cibinong (SSC) adalah sekolah yang menyelenggarakan pendidikan TK, SD dan SMP. Sekolah ini diwakafkan PT Holcim Indonesia kepada Dompot Dhuafa pada 23 Agustus 2011 dan saat ini berada di bawah manajemen SMART EI Ekselensia Indonesia Dompot Dhuafa.

<sup>31</sup><http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/profil> di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>32</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/bebas\\_biaya\\_sekolah/smart-ekselensia-indonesia](http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/bebas_biaya_sekolah/smart-ekselensia-indonesia) di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>33</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/bebas\\_biaya\\_sekolah/future-islamic-school](http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/bebas_biaya_sekolah/future-islamic-school) di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>34</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/sekolah\\_mandiri/sekolah-satya-cendikia](http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/sekolah_mandiri/sekolah-satya-cendikia) di akses pada tanggal 16 November 2014

#### (4) Pendidikan (In-Non) Formal

##### (a) Institut Kemandirian<sup>35</sup>

Institut Kemandirian adalah sebuah institusi yang didirikan pada tanggal 23 Mei 2005 oleh Dompot Dhuafa untuk membantu mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan melalui pelatihan otomotif, bisnis dan marketing. Program antara lain:

- 1) Pelatihan Ketrampilan Otomotif
- 2) Pelatihan Ketrampilan Elektronik
- 3) Fashion & Design
- 4) Kewirausahaan & Wiraniaga
- 5) Salon Kecantikan Muslim, catering & memasak
- 6) Pelatihan Ketrampilan Instalasi Listrik, dll.

##### (b) Beastudi Indonesia<sup>36</sup>

Beastudi Etos adalah beasiswa investasi SDM yang mengelola biaya untuk pendidikan, pembinaan, dan pelatihan serta pendampingan mahasiswa di PTN dan jurusan yang telah direkomendasikan.

##### (c) Sekolah Guru Indonesia<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in\\_non\\_formal/institut-kemandirian](http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in_non_formal/institut-kemandirian) di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>36</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in\\_non\\_formal/beastudi-indonesia](http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in_non_formal/beastudi-indonesia) di akses pada tanggal 16 November 2014

Sekolah Guru Indonesia adalah salah satu jejaring divisi pendidikan Dompot Dhuafa yang berkomitmen dalam melahirkan guru model berkarakter pemimpin yang memiliki kompetensi mendidik dan mengajar. Sekolah Guru Indonesia (SGI).

(d) Makmal Pendidikan<sup>38</sup>

Makmal Pendidikan adalah sebuah laboratorium pendidikan yang berusaha menjawab kebutuhan peningkatan kualitas guru dan sekolah melalui pelatihan guru, pendampingan, dan forum Sahabat Guru Indonesia (SGI).

### 3) Program Ekonomi

Masalah sosial yang dihadapi bangsa ini sejak dulu adalah kemiskinan. Berbagai program dan kebijakan yang telah dilakukan belum mampu mengatasi masalah kemiskinan di negeri ini.

Meski pertumbuhan ekonomi melesat namun Indonesia masih diselimuti kemiskinan yang dahsyat. Untuk itu Dompot Dhuafa mendirikan divisi ekonomi dengan jejaring yang tersebar di hampir

---

<sup>37</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in\\_non\\_formal/sekolah-guru-indonesia](http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in_non_formal/sekolah-guru-indonesia) di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>38</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in\\_non\\_formal/makmal-pendidikan](http://www.dompetdhuafa.org/pendidikan/in_non_formal/makmal-pendidikan) di akses pada tanggal 16 November 2014

seluruh pelosok Indonesia. Tujuannya adalah untuk mendampingi masyarakat melalui berbagai program yang disesuaikan dengan daerahnya agar tercipta lahan-lahan pekerjaan baru serta masyarakat yang berdaya sehingga mereka dapat mandiri secara finansial.<sup>39</sup>

Program Ekonomi mempunyai beberapa pembagian program yaitu:

a) Peternakan<sup>40</sup>

(1) Sedekah Ternak

Sedekah ternak merupakan salah satu program Dompot Dhuafa yang lebih dari 9 tahun menjalankan program pemberdayaan berbasis peternakan kepada masyarakat. Dalam bentuk proses pembibitan, pemberian pakan, masalah teknologi, manajemen dan veteriner

(2) Pertanian<sup>41</sup>

Lembaga Pertanian Sehat (LPS) Dompot Dhuafa berdiri pada bulan Juni 1999 yang semula bernama Laboratorium Pengendalian Biologi DD Republika yang berfungsi untuk meneliti dan mengembangkan sarana pertanian tepat guna untuk membantu petani kecil.

---

<sup>39</sup><http://www.dompetdhuafa.org/ekonomi/profil> di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>40</sup><http://www.dompetdhuafa.org/ekonomi/peternakan/sedekah-ternak> di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>41</sup><http://www.dompetdhuafa.org/ekonomi/pertanian> di akses pada tanggal 16 November 2014

### (3) Umum & Industri Kreatif

Untuk memutus lingkaran kemiskinan, sejak tahun 2000 Dompot Dhuafa menjangkau komunitas-komunitas di pedesaan, perkotaan serta wilayah pasca bencana dan mendirikan program pemberdayaan masyarakat berdasar klaster ekonomi. Berbagai program dibentuk untuk membantu masyarakat dalam menyelesaikan berbagai persoalan sosial yang dihadapi. Program ini tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia.<sup>42</sup>

### b) LKMS Universitas Islam Negeri

#### (1) Social Trust Fund<sup>43</sup>

*Social Trust Fund* (STF) dikembangkan oleh Dompot Dhuafa (DD) untuk memainkan fungsi bank orang miskin yang sesungguhnya. Transaksi dominan yang dikembangkan adalah berbasis kepada akad dana kebajikan (Qardhul Hasan). Pada tahap awal (dua tahun pertama), akad dana kebajikan ini menempati proporsi 100 persen. Sumber dananya berasal dari zakat, infak, sedekah, dana Corporate Social Responsibility (CSR) serta dana sosial lainnya. Kekuatan utama STF adalah betul-betul kepercayaan di antara pengelola dan penerima manfaat.

<sup>42</sup><http://www.dompetdhuafa.org/ekonomi/umum> di akses pada tanggal 16 November 2014

<sup>43</sup><http://www.dompetdhuafa.org/ekonomi/lkms/social-trust-fund> di akses pada tanggal 16 November 2014

c) BMT Center<sup>44</sup>

Kerinduan terhadap lahirnya lembaga keuangan yang berpihak kepada kaum lemah merupakan cita-cita awal DD. Sejak munculnya BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) di Jakarta dan Semarang (BMT Insan Kamil dan Binama), terasa perlu adanya lembaga yang menggalang tumbuhnya lembaga keuangan serupa dalam satu sinergi. Tahun 1994-1995 serangkaian diklat dan pertemuan yang berintikan pemasyarakatan ekonomi syariah mulai disokong DD. Pada 1994 itu DD telah didaulat oleh puluhan lembaga BMT di segenap wilayah untuk membangun sebuah lembaga “holding”

BMT guna menopang sinergi dan permodalan itu.

#### 4) Program Sosial

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa orang lain. Untuk itulah Dompot Dhuafa ada, bersama dengan para relawan membantu saudara-saudara yang tertimpa musibah dan mereka yang tidak tahu arah. Program-program dalam Social Development terus mengalami perkembangan mengikuti dinamika yang terjadi di masyarakat. Program ini dijalankan oleh beragam lembaga di bawah Dompot Dhuafa dan lebih dari 5 tahun telah membantu masyarakat

---

<sup>44</sup> <http://www.dompetdhuafa.org/ekonomi/lkms/bmt-centre> di akses pada tanggal 16 November 2014

Indonesia. Program-program tersebut akan terus dikembangkan mutu dan variasinya agar dapat memberikan pelayanan maksimal bagi masyarakat khususnya kaum miskin di Indonesia. Di antaranya beberapa program dari divisi pengembangan sosial yaitu:

**a) Pengelolaan Bencana**

Tugas pokok Disaster Management Center adalah menjadi garda terdepan pengelolaan kebencanaan, baik dalam maupun luar negeri. Kebencanaan yang dimaksud adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa ; gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan dan tanah longsor, termasuk di dalamnya kebakaran. Untuk memahami tugas pokok DMC-DD tersebut, maka perlu diketahui terlebih dahulu bahwa terdapat 3 fase utama dalam pengelolaan kebencanaan, meliputi : masa sebelum terjadi bencana (pra bencana), saat terjadi bencana dan setelah terjadi bencana.<sup>45</sup>

**b) Advokasi Buruh Migran**

Merupakan program advokasi dan pemberdayaan buruh migrant Indonesia baik sebelum keberangkatan, saat keberangkatan dan sebelum penempatan. Untuk advokasi Migrant Institute telah

---

<sup>45</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/social\\_development/dmc](http://www.dompetdhuafa.org/social_development/dmc) di akses pada tanggal 25 November 2014

melakukan pendampingan untuk calon Buruh Migrant Indonesia (BMI), BMI, dan Eks BMI, seperti masalah penipuan sebelum keberangkatan, dan masa penempatan yang beragam jenis masalahnya. Untuk eks BMI, Migrant Institute telah melakukan pendampingan agar mereka mendapatkan hak-haknya, salah satu haknya adalah klaim asuransi.<sup>46</sup>

**c) Program Tematik**

(1) Air Untuk Kehidupan

Air yang bersih dan mudah diakses merupakan bagian penting dari dunia yang kita tinggali pada saat ini. Walaupun air meliputi 70% permukaan bumi dengan jumlah kira-kira 1,4 ribu juta kilometer kubik, namun hanya sebagian kecil saja dari jumlah ini yang dapat benar-benar dimanfaatkan, yaitu kira-kira hanya 0,003%.<sup>47</sup>

(2) Sedekah Pohon<sup>48</sup>

Sedekah Pohon adalah inisiatif Dompot Dhuafa untuk mengajak donatur dan masyarakat penerima manfaat untuk berkontribusi dalam upaya-upaya penghijauan, rehabilitasi lahan kritis, dan kelestarian lingkungan.

---

<sup>46</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/social\\_development/migrant\\_institute](http://www.dompetdhuafa.org/social_development/migrant_institute) di akses pada tanggal 25 November 2014

<sup>47</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/social\\_development/migrant\\_institute](http://www.dompetdhuafa.org/social_development/migrant_institute) di akses pada tanggal 25 November 2014

<sup>48</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/social\\_development/program\\_tematik/sedekah-pohon](http://www.dompetdhuafa.org/social_development/program_tematik/sedekah-pohon) di akses pada tanggal 25 November 2014

(3) Corp Dai Dompert Dhuafa <sup>49</sup>

Corps Dai Dompert Dhuafa (CORDOFA) merupakan salah satu program Divisi Social Development Direktorat Program Dompert Dhuafa (DD) yang dibentuk dalam upaya mewujudkan masyarakat dunia yang beradab melalui pelayanan, pembelaan, dan pemberdayaan yang berdasarkan kepada prinsip-prinsip Islam melalui peran Dai/Daiyah.

d) **Layanan Jenazah Gratis** <sup>50</sup>

Badan Pemulasaran Jenazah (Barzah) Dompert Dhuafa. Sebagai badan layanan yang memfokuskan pemulasaran jenazah (dari memandikan hingga menguburkan) untuk umat Islam secara gratis bagi fakir miskin (penerima manfaat), tim Barzah justru merasakan bahwa tugas yang dikerjakan mulia dan begitu nikmat.

Selain itu, Barzah sendiri memiliki 4 program besar seperti, program Layanan Antar Jemput Jenazah, Quick Respon, Pelatihan Pengurusan Jenazah, dan Santunan Paket Kain Kafan.

e) **DD Volunteer** <sup>51</sup>

Dompert Dhuafa Volunteer merupakan merupakan program yang menjadi wadah bagi masyarakat yang tergerak dalam misi

---

<sup>49</sup> [http://www.dompertdhuafa.org/social\\_development/cordofa](http://www.dompertdhuafa.org/social_development/cordofa) di akses pada tanggal 25 November 2014

<sup>50</sup> [http://www.dompertdhuafa.org/social\\_development/barzah](http://www.dompertdhuafa.org/social_development/barzah) di akses pada tanggal 25 November 2014

<sup>51</sup> [http://www.dompertdhuafa.org/social\\_development/volunteer](http://www.dompertdhuafa.org/social_development/volunteer) di akses pada tanggal 25 November 2014

kemanusiaan. Para volunteer yang bergabung akan mendapatkan info-info terbaru tentang program atau kegiatan Dompot Dhuafa. Syarat Volunteer adalah mendukung dan memiliki komitmen tulus pada setiap misi kemanusiaan yang dilakukan bersama Dompot Dhuafa. Tidak ada batasan umur dan profesi bagi para calon relawan.

### C. Struktur Organisasi Dompot Dhuafa Republika<sup>52</sup>

Dalam suatu organisasi dikenal dengan adanya struktur organisasi. Ini diartikan sebagai hubungan antara satu dengan tingkatan atau divisi yang memiliki tugas masing-masing erat kaitannya dalam mencapai keberhasilan organisasi tersebut.

Berikut adalah organisasi Dompot Dhuafa Republika :

#### **Dewan Pengurus**

President Direktur : Ahmad Juwaini

Direktur Eksekutif : Yuli Pujihardi

Direktur Program: Imam Rulyawan

Direktur Komunikasi & Pengembangan Sumberdaya : Yuli Pujihardi

Direktur Pengembang Sosial : Nana Mintari

Direktur Keungan & Umum : Losa Priyaman

---

<sup>52</sup>[http://www.dompetdhuafa.org/about/struktur\\_organisasi](http://www.dompetdhuafa.org/about/struktur_organisasi) di akses pada tanggal 25 November 2014

**Dewan Pembina**

Ketua Dewan Pembina : Parni Hadi

Anggota Dewan Pembina :

1. Haidar Bagir
2. Sutiono S. Ecip

**Dewan Pengawas**

Ketua Dewan Pengawas : Erie Sudewo

Anggota :

1. Erri Riyana Hardjapamekas
2. Prof. Dr. Azyumardi Azra
3. Dr. A Partomuan Pohan, SH. LLM.

**Dewan Penasehat Syariah**

Ketua Dewan Penasehat Syariah : Prof. Dr. M. Amin Suma, SH. MA. MM.

Anggota :

1. Wahfiudin, SE. MBA.
2. Izzudin Abdul Manaf, Lc.

Direktur sebagai pemimpin dan pengelola jalannya sebuah lembaga serta penentu arah kebijakan sebuah lembaga. Dewan Pengurus, Dewan Pembina, Dewan Pengawas dan Dewan Penasehat Syariah sebagai pemimpin dan pengelola suatu lembaga juga agar lembaga berjalan dengan yang direncanakan sesuai dengan syariah yang telah dijelaskan dalam pedoman agama Islam yaitu Al-Qur'an dan As sunnah.

Bagian administrasi keuangan menangani laporan keuangan baik pengeluaran maupun pemasukan serta menyusun laporan keuangan untuk dapat di audit. Bagian administrasi marketing menangani urusan penjualan program-program yang ada pada Dompot Dhuafa Republika. Bagian administrasi fund raising menangani penghimpunan dana dari masyarakat.

Jumlah karyawan di Dompot Dhuafa Republika mempunyai kurang lebih dari 181 karyawan, yaitu <sup>53</sup>:

<b>Tetap</b>	101 Orang
<b>Reguler</b>	51 Orang (masih dalam masa kontrak)
<b>Projek</b>	29 Orang
<b>Jumlah</b>	181 Orang

Jumlah karyawan Dompot Dhuafa berdasarkan pendidikan :

<b>Pendidikan</b>	<b>Persen</b>
<b>S2</b>	5%
<b>S1</b>	70%
<b>D3</b>	25%
<b>SLTP</b>	10 Orang

---

<sup>53</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Penerapan Etos Kerja Karyawan Sebagai Pengendali Praktek Moral Hazard**

Etos Kerja merupakan ciri khas suatu bangsa, dimana sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu namun juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi. Etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan akidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah.

Dompot Dhuafa Republika menerapkan etos kerja yang baik pada setiap karyawannya dengan menitik beratkan pada bidang iman dan akhlak. Karena apabila keimanan dan akhlak atau etika seseorang telah tertanam dengan kuat atau sudah menyatu dengan kepribadian setiap individu, maka hal ini akan memudahkan Dompot Dhuafa dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diamanatkan.

Untuk membentuk watak karyawan sehingga mampu memiliki etos kerja yang tinggi, tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat tetapi dibutuhkan suatu pembiasaan serta adanya contoh yang mampu dijadikan teladan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramdhany, Ciputat.

Setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang baik di dompet dhuafa dengan bekerja dan beribadah untuk masyarakat dan karena Allah, karena di dompet dhuafa selalu diterapkan sistem bekerja sama, saling bahu-membahu, terciptanya kekeluargaan antar karyawan serta adanya pemahaman agama yang kuat sehingga merekrut karyawan yang memahami betul tentang agama (shalat, mengaji dan zakat), dan berjuang bersama, giat atau gigih dalam bekerja.

Dompet Dhuafa Republika harus menerapkan etos kerja yang baik di lingkungan kerja dan juga menerapkan tata kerja dan aturan disetiap kerjanya, agar karyawan mengetahui dan mengerti tujuan mereka bekerja untuk ibadah dan masyarakat bukan untuk diri sendiri agar terhindar dari praktek moral hazard, yaitu :

### **1. Implementasi Etos Kerja di Lingkungan Kerja Dompet Dhuafa Republika**

Karyawan yang memiliki etos kerja Islami akan dapat terlihat dari kinerja maupun hasil yang dicapai. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja Islami memiliki motivasi yang kuat, selalu melakukan inovasi serta memiliki kreatifitas yang tinggi. Contohnya seorang SDM pemasaran harus mampu berimprovisasi. Dia tidak hanya menguasai bagaimana memasarkan produknya kepada mitra, kemudian memenuhi kewajiban target, namun seorang SDM pemasaran juga harus mengetahui bagaimana realisasinya, pembiayaan, dan efektifitas. Selain itu seorang SDM pemasaran harus menguasai pembukuan administrasi dan

Customer Service (CS)<sup>2</sup> sehingga karyawan di Dompot Dhuafa adalah karyawan yang multi talenta dan multifungsi.

Di Dompot Dhuafa selalu menerapkan etos kerja yang Islami dalam melakukan aktifitas dengan memperingati satu dengan lainnya bahwasannya setiap karyawan yang bekerja disini karena Allah dan selalu di awasi oleh karyawan lainnya dan oleh Allah SWT dan adanya pertanggung jawaban di akhirat nanti, jadi jika ada ketidakjujuran di kawasan kantor akan di adakan sanksi atau hukuman. Dan Dompot Dhuafa pun selalu mengadakan pengajian antar karyawan sehingga lebih mengenal lagi ajaran Islam baik di lingkungan kerja maupun luar kantor, saling bantu membantu jika ada yang mengalami musibah, memberikan santunan kepada keluarga yang mendapatkan musibah meninggal, menjenguk yang sedang sakit dan menghadiri pernikahan salah satu karyawan yang sedang berbahagia.<sup>3</sup>

Dari salah satu proses atau cara yang digunakan untuk membangun etos kerja karyawan dilingkungan Dompot Dhuafa yaitu melalui Reward yang diberikan, hal ini adalah sebagai salah satu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka serta *punishment* yang digunakan adalah untuk meningkatkan kehati-hatian para karyawan dalam bekerja, karena apabila mereka melakukan kesalahan mereka akan menerima *punishment* atau

---

<sup>2</sup>Nur hidayat, *Manajemen "Kaca Mata Kuda"*, Samara, I (Juli, 2011), hal. 13

<sup>3</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November

hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.<sup>4</sup>

Penerapan etos kerja di Dompot Dhuafa dengan memberikan pembekalan orientasi pada setiap karyawan yang baru masuk di Dompot Dhuafa tentang visi dan misi, adapun untuk karyawan yang sudah lama bekerja tetap diberikan pembekalan melalui Fokus Group Discussion (FGD) dimana karyawan di Dompot Dhuafa dapat berdiskusi satu dengan yang lainnya, lalu juga mengadakan Training Value atau Nilai yang mana disini untuk mengetahui lebih jauh tentang nilai-nilai utama di Dompot Dhuafa Republika, dan terakhir mengadakan ceramah atau kultum sesudah sholat berjamaah untuk lebih saling mengingatkan pada karyawan satu sama lainnya bahawasannya kita bekerja juga untuk ibadah kepada Allah SWT.<sup>5</sup>

Dengan beberapa cara diatas Dompot Dhuafa Republika dapat mengendalikan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti ketidakjujuran karyawan dan praktek moral hazard.

## **2. Tata kerja dan Aturan Kerja Dompot Dhuafa Republika**

Tata kerja dan aturan kerja yang biasa di terapkan oleh Dompot Dhuafa sendiri dengan mengadakan pembekalan terhadap karyawan Dompot Dhuafa yang mana itu mengenai tentang pembekalan nilai-nilai utama Dompot Dhuafa dan Proses Bisnis.

---

<sup>4</sup> Ibid

<sup>5</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa M. Hasanuddin, Ciputat, 9 Januari 2015

Dan yang dimaksud dengan nilai-nilai utama atau pedoman sikap khusus Amil di Dompot Dhuafa disini yaitu :

- a. Islami, setiap aktifitas yang dilakukan di Dompot Dhuafa bertujuan untuk nilai-nilai Islam, dengan cara memiliki Dewan Syariah untuk berkonsultasi segala aktifitas yang berkaitan dengan dana umat atau masyarakat yaitu dana zakat agar sesuai dengan nilai-nilai atau aturan islami atau sesuai syariah.
- b. Universal, aktifitas di Dompot Dhuafa berorientasi atau bertujuan membawa pesan Islam “ *Rahmatan Lil Alamin* ”. Dan berwawasan luas dan global, menjunjung tinggi nilai keadilan dan kemanusiaan, berinteraksi dengan segala macam latar belakang manusia baik itu agama maupun berbagai ras.
- c. Peduli, Dompot Dhuafa adalah lembaga umat maka dari itu memposisikan diri sebagai lembaga yang senantiasa tergerak untuk membantu orang-orang miskin dan orang-orang yang tertindas, berpihak kepada kaum dhuafa.
- d. Inovatif, mempunyai cara-cara baru atau langkah-langkah baru tujuan organisasi atau lembaga.
- e. Responsif, Dompot Dhuafa harus tanggap membantu kesulitan dan penderitaan masyarakat lemah.
- f. Amanah, di karenakan Dompot Dhuafa lembaga umat maka dari itu harus mempunyai sifat amanah bertanggung jawab terhadap dana-dana yang sudah dipercayai untuk menyalurkan kepada orang-orang yang benar-benar

membutuhkannya. Dan akan dipertanggung jawabkan bukan cuma di dunia namun juga di akhirat.<sup>6</sup>

## **B. Langkah-langkah yang diterapkan Dompot Dhuafa untuk terciptanya etos kerja yang dapat meminimalisir terjadinya praktek Moral Hazard**

Moral Hazard di Dompot Dhuafa ada atau tidaknya pasti ada , dan itu tidak bisa di pungkiri, karena di dompet dhuafa tidak bisa mengontrol manusia, hanya bisa melihat dari interview di awal perekrutan calon karyawan namun ketika karyawan itu telah bekerja dengan dompet dhuafa akan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan itu, kejujuran dan kebiasaan-kebiasaan setiap karyawan yang bekerja di dompet dhuafa.

Namun, semampunya dompet dhuafa meminimalisir terjadinya moral hazard dengan mempersempitnya ruang terjadinya ketidakjujuran karyawan. Memberikan orientasi-orientasi kepada karyawan, berbagai peringatan kepada setiap karyawan, dan membekali setiap karyawan dengan ilmu-ilmu agama yang lebih mendalam agar karyawan selalu mengingat bahwasannya mereka bekerja untuk beribadah karena Allah SWT dan keluarga, jadi setiap yang mereka lakukan di awasi dan di pertanggung jawabkan nantinya.<sup>7</sup>

Upaya yang dilakukan Dompot Dhuafa dalam meminimalisir terjadinya praktek moral hazard yaitu dengan membangun etos kerja Islami, dimana etos kerja

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan pihak Dompot Dhuafa M. Hasanuddin ,Ciputat, 9 Januari 2015.

<sup>7</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

Islami ini terbentuk dengan menggunakan beberapa proses yaitu: Proses seleksi yang ketat terhadap para pelamar dengan lebih menitik beratkan pada bidang keimanan serta akhlak disamping tingkat IQ (*Intelligent Quotient*) para calon karyawan, proses pengelolaan karyawan dengan memberikan training-training untuk karyawan, memberikan motivasi dengan menggunakan pendekatan *reward & punishment*, melakukan tata pengelolaan dana dengan ketat, dan mengadakan pembiasaan budaya kerja Islami serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dari tingkat manajer sampai karyawan biasa. Dan meminimalisirnya atau mempersempit celah-celah ketidakjujuran di bagian event-event dan fund raising karena di bagian ini banyak menggunakan kuitansi, maka dari itu harus lebih berhati-hati dalam penulisan nominal kuitansi dan dalam pengimputan data.<sup>8</sup>

Dompot Dhuafa Republika dalam menjalankan tugas-tugasnya dan program-program yang telah dirumuskan juga mempunyai struktur-struktur organisasi yang telah dibentuk untuk menjaga atau mengontrol setiap langkah-langkah yang dilakukan setiap karyawannya dan program-programnya agar tetap berjalan sesuai target yang diinginkan dan sesuai koridor agama Islam atau sesuai syariah.

Direktur sebagai pemimpin dan pengelola jalannya sebuah lembaga serta penentu arah kebijakan sebuah lembaga. Dewan Pengurus, Dewan Pembina, Dewan Pengawas dan Dewan Penasehat Syariah sebagai pemimpin dan pengelola suatu lembaga juga agar lembaga berjalan dengan yang direncanakan sesuai dengan syariah yang telah dijelaskan dalam pedoman agama Islam yaitu Al-Qur'an dan As sunnah.

---

<sup>8</sup> Wawancara Pribadi dengan pihak Dompot Dhuafa Afri Ramadhany, Ciputat, 16 November 2014

Bagian administrasi keuangan menangani laporan keuangan baik pengeluaran maupun pemasukan serta menyusun laporan keuangan untuk dapat di audit. Bagian administrasi marketing menangani urusan penjualan program-program yang ada pada Dompot Dhuafa Republika. Bagian administrasi fund raising menangani penghimpunan dana dari masyarakat.



Universitas Islam Negeri  
**SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari apa yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dompot Dhuafa Republika menerapkan etos kerja yang baik di lingkungan kerja dan juga menerapkan tata kerja dan aturan disetiap kerjanya, agar karyawan mengetahui dan mengerti, bahwasannya tujuan mereka bekerja untuk ibadah dan masyarakat bukan untuk diri sendiri agar terhindar dari pratek moral hazard.

Penerapan etos kerja di Dompot Dhuafa dengan memberikan pembekalan orientasi pada setiap karyawan yang baru masuk tentang visi dan misi. Karyawan yang sudah lama bekerja tetap diberikan pembekalan melalui Fokus Group Discussion (FGD), karyawan di Dompot Dhuafa dapat berdiskusi satu dengan yang lainnya. Mengadakan training value atau nilai, untuk mengetahui lebih jauh tentang nilai-nilai utama di Dompot Dhuafa Republika. Terakhir mengadakan ceramah atau kultum sesudah sholat berjamaah, tujuannya untuk lebih saling mengingatkan pada karyawan satu sama lainnya bahwasannya kita bekerja juga untuk ibadah kepada Allah SWT.

Dan dengan adanya nilai-nilai utama atau pedoman sikap khusus Amil di Dompot Dhuafa, maka setiap karyawan selalu menerapkan etos kerja yang sesuai dengan syariah dan dengan baik, yaitu : Islami, Universal, Peduli, Inovatif, Responsif, Amanah.

2. Upaya yang dilakukan Dompot Dhuafa Republika dalam meminimalisir terjadinya praktek moral hazard yaitu dengan membangun etos kerja Islami. Etos kerja Islami ini terbentuk dengan menggunakan beberapa proses yaitu: Proses seleksi yang ketat terhadap para pelamar dengan lebih menitik beratkan pada bidang keimanan serta akhlak disamping tingkat IQ (*Intelligent Quotient*) para calon karyawan. Memberikan motivasi dengan menggunakan pendekatan *reward & punishment*. Mengadakan pembiasaan budaya kerja Islami serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dari tingkat manajer sampai karyawan biasa.

Dompot Dhuafa meminimalisir terjadinya moral hazard dengan mempersempitnya ruang terjadinya ketidakjujuran karyawan. Memberikan orientasi-orientasi kepada karyawan. Berbagai peringatan kepada setiap karyawan. Membekali setiap karyawan dengan ilmu-ilmu agama yang lebih mendalam agar karyawan selalu mengingat bahwasannya mereka bekerja untuk beribadah karena Allah SWT dan keluarga. Jadi setiap yang mereka lakukan diawasi dan di pertanggung jawabkan nantinya.

Etos kerja Islami telah mampu diterapkan oleh sebagian besar karyawan di Dompot Dhuafa Republika dalam kehidupan sehari-hari di

tempat kerja. Karena salah satu ciri-ciri karyawan yang memiliki etos kerja Islami adalah selalu memiliki semangat kerja yang tinggi. Memiliki inovasi serta kreatifitas yang tinggi dan hal ini akan terlihat dari hasil kerja yang telah dicapai.

## **B. Saran**

Sesuai dengan judul skripsi serta apa yang penulis dapatkan selama penelitian, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Pelatihan Terhadap para karyawan, terutama karyawan yang lebih rendah jabatannya supaya lebih diintensifkan lagi. Baik pelatihan pendidikan maupun pelatihan *training* motivasi.
2. Lebih menegak tegaskan sanksi pelanggaran pada karyawan yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan, agar tercapainya etos kerja karyawan yang lebih baik lagi.
3. Perlu dilakukan pengawasan lebih lanjut dari Dompot Dhuafa dan mitra yang bekerjasama tentang ketepatan penggunaan dana ziswaf yang telah disalurkan secara konsisten agar lebih terarah dalam memanfaatkan dana yang telah di berikan. Sehingga dana tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al- Jamal, M. Abdul Munin, Salahudin Abdullah. “*Ensiklopedi Ekonomi Islam*”.1992. Bahasa Pustaka. Kuala Lumpur.
- Al Qur’aannul Kariim
- Ali, A. Hasyim, dkk. *Kamus Asuransi*. cet.II. 2002. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aminuddin. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Etikonomi II, no.3. 2003.
- Azwar Karim, Adiwarmam. SE, MBA, MAEP. Cet. I. 2004. *Sejarah Pemikiran Ekonomi*
- Badrun, Faisal, dkk. *Etika Bisnis Dalam Islam*. 2005. Jakarta: UIN Press.
- Chapra. Umer. 2000. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Djakfar, Muhammad. 2007. *Agama, Etika dan Ekonomi*. UIN Malang Press.
- Fauzi, Muhammad. *Jurnal Penelitian Walisongo*, XVIII, (Mei,2010),
- G. Sevilla, Consuelo. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI-Press.
- H.Kara , Muslim. 2005. *Bank Syari’ahdi Indonesia: Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia Terhadap Perbankan Syari’ah*. Yogyakarta: UII Press.
- H.Putri, Triloka. 2009. *Kamus Perbankan*. Jogjakarta: Mitra Pelajar.
- Hidayat, Nur. 2011. *Manajemen “Kaca Mata Kuda*. Samara, I.
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>, 17 Juli 2014
- [http://riyosedayu.blogspot.com/2013/09/aspek-aspek-etos-kerja-dan\\_faktor.html](http://riyosedayu.blogspot.com/2013/09/aspek-aspek-etos-kerja-dan_faktor.html), 17 Juli 2014
- <http://syariahmuhammadiyahkediri.blogspot.com/2009/04/Problematika-Perbankan-Syari'ah.html?m=1> , 8 maret 2014

<http://www.dompetdhuafa.org/>. 17 November 2014.

Imai, Masaaki (ed). 2008. *The Kaizen Power*. Diterjemahkan oleh Sigit Prawoto dari "The Kaizen Power".Jogjakarta; Think, cet. ke I.

*Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

M.Echols, John dan Shadily, Hassan. 2005. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta; PT Gramedia.Pustaka Utama. 2005.cet. KeXXVI.

Malayu S.P. Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara., cet. ke XII, hal. 27

Mente, Boye de (ed).2009. *Misteri Kode Samurai Jepang*. diterjemahkan oleh Fifah dari "The Japanese Samurai Code", Yogyakarta; Gara Ilmu.

Muh. Syafi'I Antonio, Muh. Syafi'I. 2003. *Urgensi SDM Ekonomo Syariah, dalam Bambang Supriyanto, ed., Ekonomi Islam : Ekonomi Alternatif?*. Jakarta: Fak. Syariah Muamalah STAI-PTDII.

Zen, Muhammad dkk. 2005. *Zakat & Kewirausahaan*. Jakarta: CED.

Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* . Jakarta: Rajawali Pers.

Muhammad. *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. 2005. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Nasution, Harun. 2001. *Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspeknya*. Jakarta, Universitas Indonesia.

Piliyanti, Indah. 2010. *Membangun Budaya Organisasi Bisnis Syari'ah*. Jurnal Ekonomika,I,.

Qodir, Zuly. 2002. *Agama dan Etos Dagang*. Solo: Pondok Edukasi,cet. ke I.

Setyani, Nurhayati. *Economica: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam.I*, (Mei, 2010)

Soeharto, Irwan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Raja Grafindo.

- Suma, Muhammad Amin. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Jakarta: Pusat peningkatan dan Jaminan Mutu Fakultas Syariah dan Hukum.
- T. Guritno. 1992. *Kamus Ekonomi Bisnis Perbankan: Inggris-Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos kerja Islami*. 2002. Jakarta, Gema Insani.
- Tim Pengembangan Perbankan Syariah: Institut Bankir Indonesia. 2001. *Konsep, Produk dan Implementasi Operasional Bank Syariah*. Jakarta: Djembatan.
- Tim Penyusun Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ed. III". 2005. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wawancara Pribadi dengan Pihak Dompot Dhuafa Republika Afri Ramadhany. 16 November 2014.
- Wawancara Pribadi dengan Pihak Dompot Dhuafa Republika M. Hasanuddin. 16 November 2014.
- Yusuf Qardhawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Penerjemah K.H. Didin Hafiduddin, Setiawan Budiutomo, dan Ainur Rofiq Shaleh Tamhid. Jakarta: Robbani Press.
- Zakiy al-Kaaf, Abdullah. 2002. *Ekonomi Dalam Persepektif Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

## WAWANCARA

**Nama** : Shofi Adriya

**Narasumber** : Afri Ramadhany dan M. Hasanuddin

**Tanggal** : 16 November 2014

1. Kapan Dompot Dhuafa Republika berdiri ?

Bisa langsung di lihat di website kami Dompot Dhuafa

<http://www.dompetdhuafa.org/vision>

2. Apa Visi, Misi, Tujuan dan Prinsip didirikanya Dompot Dhuafa Republika ?

Itu juga bisa di lihat langsung di website kami

3. Bagaimana Stuktur Organinasi Dompot Dhuafa Republika ?

Ada di website Dompot Dhuafa Republik

4. Apa saja program dan produk Dompot Dhuafa Republika ?

Di Dompot Dhuafa sendiri mempunyai 4 Program besar yaitu di bidang Kesehatan, Pendidikan, Ekonomi dan Sosial namun secara lengkapnya silahkan bisa di lihat di website Dompot Dhuafa Republika.

5. Bagaimana Tata Pengelola karyawan di Dompot Dhuafa Republika ?

Adapun beberapa tahap untuk merekrut atau penyeleksian karyawan dengan proses Seleksi Karyawan (*recruitment*) yang dilakukan adalah mengadakan seleksi dengan beberapa tahapan, tahapan seleksi bagi karyawan tetap atau regular adalah :

- 1) Penyebaran brosur, pengumuman lowongan sehingga peminat atau calon karyawan menghubungi pihak Dompot Dhuafa melalui email
- 2) Para calon pelamar memasukkan/mengirimkan berkas lamaran atau Civi ke Dompot Dhuafa sesuaidenganstandaryangdiajukanolehpihak Dompot Dhuafa.

Dan penyeleksian Civi.

- 3) Interview dengan pihak user atau bagian yang membutuhkan
- 4) Psikotes ( pagi-sore)
- 5) Interview dengan direksi, untuk melihat sejauh mana calon karyawan bertahan di Dompot Dhuafa dan sejauh mana kualitas calon karyawan.
- 6) Medical Check Up

Dan untuk Reward & Punishment pada karyawan Dompot Dhuafa yaitu:

- 1) Prestasi-prestasi karyawan dalam bekerja
- 2) Uang Per 6 bulan setelah masa evaluasi penilaian kinerja karyawan
- 3) THR (Tunjangan Hari Raya)
- 4) Lisan dari user masing-masing, seperti diberikan pekerjaan baru karena sudah bisa menyelesaikan pekerjaan sebelumnya dengan baik lalu ucapan terima kasih kepada karyawannya atau seperti makan-makan bersama sehingga semakin dekat dengan karyawan lainnya.

Sedangkan Instrumen *punishment* yang digunakan apabila melakukan kesalahan / pelanggaran administrative maka *punishment* yang digunakan yaitu:

- 1) Peringatan secara lisan
- 2) Peringatan secara tulis, perjanjian pengembalian dana yang tidak sesuai
- 3) Dilakukan/dikenakan Sanksi Rotasi mutasi yaitu berupa jabatannya akan diturunkan atau rotasi mutasiakan dipindah tugaskan/ditempatkan di cabang yang berada diluar kota.
- 4) Pemecatan, jika kesalahan sudah fatal.

Contoh pelanggaran yang menyebabkan terjadinya *punishment*:

- a) Ketahuan merokok karena dari awal sudah ada perjanjian
- b) Menerima *fee*/bonus sekecil apapun dari nasabah yang mengajukan realisasi atau pembiayaan supaya pengajuan pembiayaan tersebut mudah dicairkan atau diterima
- c) Kesalahan pada dana fundraising yang tidak sesuai.
- d) Melakukan kesalahan pencatatan dalam buku administrasi baik disengaja tidak dan hal ini dilakukan secara berulang-ulang. Contoh: salah menuliskan angka nominal.

Proses Budaya Kerja & Evaluasi di dompet dhuafa sendiri yaitu :

- 1) Berpakaian sopan baik untuk laki atau wanita
- 2) Menghidupkan suasana dan rasa kekeluargaan dengan melakukan senyum, salam dan sapa dengan memanggil “ukhti dan akhi” baik diantara sesama karyawan , dan melaksanakan shalat berjamaah.
- 3) Berbicara sopan antar lainnya
- 4) Mengadakan pengajian dan evaluasi kinerja karyawan 6 bulan sekali
- 5) Belajar bahasa arab
- 6) Jika ada yang sakit di jenguk, kesusahan atau meninggal saling membantu di beri santunan dan jika ada yang menikah hadir kepernikahan bersama-sama.

6. Bagaimana Tata kelola keuangan atau penyaluran dana di Dompet Dhuafa Republika ?

Pada prinsip keuangan di Dompet Dhuafa itu dilakukan dengan berbagai cara, kita mengelola ZISWAF ( Zakat, Infaq, Sedakah, dan Wakaf) semua ini masuk ke dalam keuangan Dompet Dhuafa, sedangkan di sini Zakat mempunyai LAZ sendiri dikelola

sendiri oleh LAZ, LAZ disini pada prinsipnya seperti miniaturnya Dompot Dhuafa yang hanya mengatur keuangan zakat dimana disini zakat tidak boleh digabungkan dengan yang lain. Sedangkan Infaq dan sedekah bersifat Tematik yaitu seperti ketika adanya event- event atau ketika ramadhan mengadakan event mendatangkan artis dengan biaya infaq dan sedekah Rp. 250.000 itu masuk ke dalam infaq atau sedekah, namun jika tidak ada event setiap orang pun di perbolehkan untuk datang langsung ke Dompot Dhuafa berinfaq atau bersedekah. Ataupun ada yang ingin berinfaq atau bersedekah karena adanya bencana di perbolehkan dan semua dikelola oleh bagian infaq dan sedekah. Dan untuk Wakaf sendiri dahulu kita hanya mengenal berbentuk tanah atau barang, namun di Dompot Dhuafa sekarang bukan hanya berbentuk tanah ataupun barang namun juga mengadakan program terbaru yaitu Wakaf Tunai. Dompot Dhuafa mempunyai program-program tersendiri dan semua dananya dari program zakat dan untuk program pengelolaan juga masuk ke dana zakat. Dan untuk berapa persen per divisi itu mendapatkan . Dana Zakat dibagi menjadi 8 bagian atau Asnaf, dan amil masuk ke bagian asnaf. Sedangkan gaji para karyawan itu mendapatkan  $\frac{1}{8}$  dari dana zakat untuk amil. Sedangkan  $\frac{7}{8}$  untuk yang lain, dan dari seperdelapannya ini juga di gunakan untuk penyewaan gedung atau operasional lembaga.

7. Bagaimana Rekrutmen Karyawan di Dompot Dhuafa Republika ?
  - a. Penyebaran brosur, pengumuman lowongan sehingga peminat atau calon karyawan menghubungi pihak Dompot Dhuafa melalui email
  - b. Para calon pelamar memasukkan/mengirimkan berkas lamaran atau Civi ke Dompot Dhuafa sesuai dengan standar yang diajukan oleh pihak Dompot Dhuafa. Dan penyeleksian Civi.

- c. Interview dengan pihak user atau bagian yang membutuhkan
  - d. Psikotes ( pagi-sore)
  - e. Interview dengan direksi, untuk melihat sejauh mana calon karyawan bertahan di Dompot Dhuafa dan sejauh mana kualitas calon karyawan.
  - f. Medical Check Up
8. Bagaimana Etos Kerja Islami dan Moral Hazard di Dompot Dhuafa Republika ?

Etos Kerja yang Islami di Dompot Dhuafa yaitu dengan menitik beratkan pada bidang iman dan akhlak. Karena apabila keimanan dan akhlak atau etika seseorang telah tertanam dengan kuat atau sudah menyatu dengan kepribadian setiap individu, maka hal ini akan memudahkan penataan pada bidang yang lain.

Dan etos kerja yang baik di dompet dhuafa yaitu:

1. Bekerja dan beribadah untuk masyarakat dan karena Allah
  2. Keluarga, di dompet dhuafa bekerja sama, saling bahu-membahu tanpa melupakan keluarga
  3. Paham Agama, merekrut karyawan yang memahami betul tentang agama (shalat, mengaji dan zakat)
  4. Berjuang bersama, giat atau gigih dalam bekerja.
9. Bagaimana Langkah-langkah yang diterapkan Dompot Dhuafa untuk terciptanya etos kerja yang dapat meminimalisir terjadinya praktek Moral Hazard ?
- Upaya yang dilakukan Dompot Dhuafa dalam meminimalisir terjadinya praktek moral hazard yaitu dengan membangun etos kerja Islami, dimana etos kerja Islami ini terbentuk dengan menggunakan beberapa proses yaitu: Proses seleksi yang ketat terhadap

para pelamar dengan lebih menitik beratkan pada bidang keimanan serta akhlak disamping tingkat IQ (*Intelligent Quotient*) para calon karyawan, proses pengelolaan karyawan dengan memberikan training-training untuk karyawan, memberikan motivasi dengan menggunakan pendekatan *reward & punishment*, melakukan tata pengelolaan dana dengan ketat, dan mengadakan pembiasaan budaya kerja Islami serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dari tingkat manajer sampai karyawan biasa. Dan meminimalisirnya atau mempersempit celah-celah ketidakjujuran di bagian event-event dan fund raising

10. Bagaimana Implementasi Etos Kerja Islami di Lingkungan Kerja Dompot Dhuafa Republika ?

Saling memperingati satu dengan yang lainnya, memberikan sanksi atau hukuman bagi yang melakukan kesalahan dan memberikan reward kepada karyawan yang bekerja rajian atau target sebagai motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja, menrikan pembeklan orientasi pada karyawan yang baru masuk dan yang tetap tentang visi & misi, sedang diberikan pembekalan kepada karyawan tetap melalui Forum Group Discussion (FGD).

11. Bagaimana tata Kerja dan Aturan Kerja di Dompot Dhuafa?

Tata kerja dan aturan kerja di dompet dhuafa yaitu dengan menerapkan nilai-nilai utama atau pedoman sikap khusus Amil di Dompot Dhuafa, maka setiap karyawan selalu menerapkan etos kerja yang sesuai dengan syariah dan dengan baik, yaitu : Islami, Universal, Peduli, Inovatif, Responsif, Amanah,



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. H. Juanda No. 95 Ciputat Jakarta 15412 Indonesia

Telp. (62-21) 747 11537, 7401825 Fax. (62-21) 7491821  
Website : www.uinjkt.ac.id E-mail : syar\_hukuin@yahoo.com

Nomor : Un.01/F4/PP.01.1/5469/2014

Jakarta, 18 Juni 2014 M

Lamp : 1 (satu) Berkas Proposal

19 Sya'ban 1435 H

Hal : Mohon Kesediaan menjadi Pembimbing Skripsi

Yang Terhormat,  
Dr. Hj. Isnawati Rais, MA  
Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Jakarta

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta  
mengharapkan kesediaan Saudara untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Shofi Adriya

NIM : 109046100266

Prodi/Konsentrasi : Muamalat/Perbankan Syariah

Judul Skripsi : *Implementasi Etos Kerja Karyawan sebagai Pengendali Moral  
Hazard*

Beberapa hal yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Topik bahasan dan *cut line* dimana perlu dapat diadakan perubahan dan penyempurnaan
2. Teknik penulisan supaya merujuk kepada buku "Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta"

Demikianlah atas kesediaan saudara kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

A.n. Ketua Program Studi Muamalat (Ekonomi Islam)  
Sekretaris Program Studi Muamalat.

  
Mu'min Rauf, MA  
NIP. 197004101997031004

**Tembusan**

Disampaikan dengan hormat kepada:

1. Kasubag Akademik & Kemahasiswaan Fakultas Syariah dan Hukum
2. Sekretaris Program Studi Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum
3. Arsip



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jln. Ir. H. Juanda No. 95 Ciputat Jakarta 15412, Indonesia

Telp. (02-21) 747 11537, 7401925 Fax. (02-21) 7491821  
Website : www.uinjkt.ac.id E-mail : syar\_hukuin@yahoo.com

Nomor : Un.01/F4/KM.00.02/523/2014 Jakarta, 2 Juni 2014  
Lampiran :  
Hal : Permohonan Data / Wawancara

Kepada Yth,  
Kepala Divisi Research and Development  
Dompot Dhuafa Republika  
di  
Ciputat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah  
Jakarta menerangkan bahwa :

Nama : Shofi Adriya  
Nomor Pokok : 109046100266  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 08 Maret 1990  
Semester : X (Sepuluh)  
Jurusan/Konsentrasi : Muamalat / Perbankan Syariah  
Alamat : Vila Inti Persada Blok A6 No.3, Pamulang  
Timur  
Telp : 081807317952

adalah benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif  
Hidayatullah Jakarta yang sedang menyusun skripsi dengan judul:

**"IMPLEMENTASI ETOS KERJA KARYAWAN SEBAGAI  
PENGENDALI MORAL HAZARD"**

Untuk melengkapi bahan penulisan skripsi, dimohon kiranya  
Bapak/Ibu dapat menerima yang bersangkutan untuk wawancara serta  
memperoleh data guna penulisan skripsi dimaksud.

Atas kerjasama dan bantuannya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalam,*

**DEKAN,**

  
**Dr. H. JM. Muslimin, MA**  
NIP. 196808121999031014

Tembusan :  
1. Ka/Sekprodi Muamalat / asuransi syariah,

Ciputat, 11 Desember 2014

No : 162/DD/CorSec/S-Ket/XII/2014

Perihal : Surat Keterangan Riset/ Penelitian

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.,*

Dengan ini kami menerangkan, bahwa mahasiswi berikut ini :

Nama : Shofi Adriya  
Asal Kampus : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
Jurusan Perbankan Syariah / Mua'malat  
Fakultas Syariah dan Hukum

Telah melakukan proses penelitian/riset data di Dompét Dhuafa untuk kepentingan penulisan skripsi dengan judul "Implementasi Etos Kerja Karyawan Sebagai Pengendali Praktek Moral Hazard (Studi Kasus di Dompét Dhuafa Republika, Ciputat)".

Untuk kepentingan evaluasi dan perkembangan lembaga kami, mohon agar Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah atau mahasiswa bersangkutan dapat memberikan *copy* hasil penelitian tersebut apabila telah selesai penulisan.

Demikianlah surat disposisi ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wa'alaikumussalam Wr. Wb.*

Hormat kami,



**Salman Al-Farisi**

*Manager Corporate Secretary*