

**Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Dan
Pengambilan Keputusan Di Bank Muamalat
Tugas Akhir Magang**



Disusun Oleh :
ABDULLAH SYAM MUSTAFA
21311506

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2025**

**Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi dan
Pengambilan Keputusan Di Bank Muamalat
Tugas Akhir Magang**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Disusun Oleh :
ABDULLAH SYAM MUSTAFA
21311506

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat penulis yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 17 Oktober 2025



A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, flowing letters.

Abdullah syam Mustafa

HALAMAN PENGESAHAN

Internalisasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan di Bank Muamalat

Diajukan oleh

Nama : Abdullah Syam Mustafa
Nomor Mahasiswa : 21311506
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 17 Oktober 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando, S.E., M.B.A.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

INTERNALISASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI BANK MUAMALAT

Disusun oleh : Abdullah Syam Mustafa

Nomor Mahasiswa : 21311506

Telah dipertahankan didepan penguji dan dinyatakan lulus

Hari ini, Senin 03 November 2025

Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D

ABSTRAK

Penelitian ini membahas bagaimana nilai-nilai Islam diinternalisasikan dalam budaya organisasi dan proses pengambilan keputusan di Bank Muamalat Indonesia. Sebagai pelopor perbankan syariah, Bank Muamalat menjadikan visi “Islami, Modern, dan Profesional” bukan sekadar slogan, melainkan pedoman nyata dalam perilaku kerja sehari-hari. Dengan pendekatan kualitatif fenomenologis, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap enam informan dari berbagai posisi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya hadir dalam kebijakan formal, tetapi juga hidup dalam keseharian karyawan. Nilai seperti amanah, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab membentuk budaya kerja yang berintegritas serta menciptakan lingkungan yang harmonis dan saling menghormati. Dalam pengambilan keputusan, karyawan berpegang pada prinsip kejujuran, kepatuhan terhadap akad, dan tanggung jawab moral yang dipahami sebagai amanah spiritual. Sementara itu, aktivitas rutin seperti shalat berjamaah, kajian keagamaan, dan pembinaan spiritual menjadi sarana pembentuk solidaritas dan kedisiplinan kolektif. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam di Bank Muamalat telah melahirkan budaya organisasi yang tidak hanya profesional secara manajerial, tetapi juga berakar kuat pada spiritualitas Islam. Budaya tersebut menjadi pembeda utama yang menjaga harmoni kerja, memperkuat etika profesional, serta membangun identitas organisasi yang khas dan berkeberkahan.

Kata Kunci: Nilai-nilai Islam, Budaya Organisasi, Pengambilan Keputusan, Bank Muamalat

ABSTRACT

This study explores how Islamic values are internalized within the organizational culture and decision-making processes at Bank Muamalat Indonesia. As the pioneer of Islamic banking in the country, Bank Muamalat embodies its vision of being “Islamic, Modern, and Professional” not merely as a slogan but as a lived principle guiding daily employee behavior. Using a qualitative phenomenological approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving six informants from different work positions. The findings reveal that Islamic values are not confined to formal policies but are deeply embedded in everyday practices. Core values such as trustworthiness, honesty, discipline, and responsibility shape a work culture rooted in integrity and mutual respect. In decision-making, employees adhere to principles of honesty, compliance with Islamic contracts, and moral accountability each viewed as a spiritual trust. Furthermore, daily religious activities such as congregational prayers, Qur’anic study sessions, and spiritual development programs strengthen solidarity, discipline, and collective commitment among employees. Overall, the study concludes that the internalization of Islamic values at Bank Muamalat has fostered an organizational culture that harmoniously integrates managerial professionalism with Islamic spirituality. This unique integration distinguishes the institution, promoting ethical conduct, workplace harmony, and a sense of collective purpose grounded in faith and blessings.

Keywords : Islamic Values, Organizational Culture, Decision-Making, Bank Muamalat

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian yang berjudul “Internalisasi nilai-nilai islam dalam budaya perusahaan dan pengambilan keputusan dibank Muamalat” yang sudah disusun sebagai syarat untuk memenuhi gelar Strata-1 (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam proses penyusunan penelitian ini tentunya tidak lepas dari dukungan yang ada serta bantuan dari beberapa pihak, oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Saya bersyukur kepada Allah SWT sudah memeberikan saya kekuatan, ketabaahan dalam menjalani hidup ini.
2. Saya berterima kasih kepada keluarga saya sudah mendorong dan membantu saya sampai detik ini.
3. Saya berterima kasih kepada bapak dosen yang membimbing saya sehingga selesai.
4. Saya berterima kasih atas semua nya.
5. Terima kasih untuk diri sendiri.

MOTTO

لَا تَحْزَنُ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا

Jangan susah kamu sesungguhnya allah Bersama kita

(at taubah ayat 40)

DAFTAR ISI

Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Dan Pengambilan Keputusan Di Bank Muamalat	i
Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi dan Pengambilan Keputusan Di Bank Muamalat	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Nilai-Nilai Islam	6
2.2 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam	7
2.3 Pengambilan Keputusan Berbasis Syariah	8
BAB III METODE PENELITIAN	11
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	11
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	11
3.3 Subjek dan Informan Penelitian	12
3.4 Teknik Pengumpulan Data	12
3.5 Instrumen Penelitian	13
3.6 Teknik Analysis Data	13
3.7 Keabsahan Data	14
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	15
4.1 Temuan	15
4.1.1 Nilai-nilai Islam dalam Budaya Kerja dan Lingkungan yang Harmonis	15

4.1.2	Nilai-Nilai Islam dalam Pengambilan Keputusan.....	19
4.1.3	cerminan nilai - nilai islam dalam ritual organisasi	22
4.2	Pembahasan.....	25
4.2.1	Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Kerja dan Lingkungan yang Harmonis	25
4.2.2	Nilai-Nilai Islam dalam Pengambilan Keputusan.....	27
4.2.3	Cerminan Nilai-Nilai Islam dalam Ritual Organisasi	30
4.2.4	4.2.4 Kontribusi Penelitian terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah.....	33
BAB V PENUTUP.....		36
5.1	Kesimpulan	36
5.2	Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA		39

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Nilai Islam Cerminan Dalam Budaya Kerja	19
4.2 Cerminan Pengambilan Keputusan	22
4.3 Ritual organisasi.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai pelopor perbankan syariah di Indonesia, Bank Muamalat Indonesia (BMI) mengusung visi “*Islami, Modern, dan Profesional*” yang menjadi pedoman utama dalam membangun budaya organisasi. Dua dari tiga pilar visi tersebut, yakni *Islami* dan *Profesional*, tampak nyata dalam keseharian karyawan. Nilai-nilai seperti amanah, integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab tidak hanya dipandang sebagai aturan perusahaan, tetapi juga sebagai kewajiban agama yang harus dilaksanakan. Hal ini membuktikan bahwa visi perusahaan benar-benar hidup dalam praktik organisasi, bukan sekadar slogan semata. Pandangan ini selaras dengan konsep *Islamic Work Ethic (IWE)* yang menekankan nilai kejujuran, kerja keras, serta amanah sebagai dasar motivasi spiritual karyawan dalam bekerja (Ali and Al-Owaidan, 2008; Ragab Rizk, 2008). Namun, dinamika industri keuangan yang semakin kompetitif menghadirkan tantangan baru bagi lembaga keuangan syariah dalam mempertahankan budaya kerja yang Islami.

Nilai amanah dan profesionalisme tercermin pada cara karyawan memandang pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dijaga dengan integritas tinggi. Pekerjaan tidak dilihat sebagai rutinitas administratif semata, melainkan sebagai amanah yang kelak dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Kesadaran tersebut mendorong karyawan untuk menjunjung kejujuran dan menghindari tindakan manipulatif dalam setiap aktivitas kerja. Dengan demikian,

etos kerja yang dibangun tidak hanya bersifat fungsional, tetapi juga berakar pada nilai-nilai keagamaan yang memberi makna transendental terhadap pekerjaan. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa penerapan nilai Islam mampu meningkatkan loyalitas, disiplin, dan komitmen karyawan terhadap organisasinya Rokhman (2010; Nasution and Rafiki, 2019). Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada karyawan tetap, sedangkan proses internalisasi nilai islam pada peserta magang yang berada pada tahap transisi dari dunia akademik menuju praktik profesional syariah masih sangat terbatas dieksplorasi

Dalam proses pengambilan keputusan, nilai Islam juga sangat menonjol. Setiap keputusan, baik terkait administrasi maupun pembiayaan, wajib bebas dari manipulasi dan harus sesuai dengan akad syariah yang berlaku. Karyawan menegaskan bahwa penyalahgunaan akad, seperti penggunaan akad KPR untuk tujuan lain, merupakan pelanggaran serius. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan dipandang sebagai amanah dengan konsekuensi moral dan spiritual. Penelitian terdahulu mendukung temuan ini, bahwa keputusan berbasis syariah tidak hanya menegakkan keadilan, tetapi juga mencegah praktik penyalahgunaan wewenang (Dusuki dan Abdullah, 2007 Khan et al. (2015). Namun, bagaimana nilai-nilai tersebut ditransfer dan diinternalisasi oleh peserta magang yang baru pertama kali terpapar praktik nyata di lembaga keuangan syariah masih menjadi area yang belum banyak disentuh penelitian.

Budaya Islami semakin diperkuat melalui berbagai kegiatan rutin yang dilaksanakan perusahaan. Praktik shalat berjamaah, kajian keagamaan, tausiyah, dan pembinaan spiritual menjadi aktivitas yang menyatu dengan keseharian karyawan. Kegiatan tersebut tidak hanya meningkatkan kedisiplinan beribadah, tetapi juga mempererat rasa solidaritas di antara sesama pegawai. Penelitian lain juga menegaskan bahwa ritual keagamaan dalam organisasi berfungsi memperkuat kohesi sosial, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat identitas kolektif (Abbasi, Mir and Hussain, 2012; Murtaza *et al.*, 2016). Akan tetapi, efektivitas kegiatan-kegiatan tersebut sebagai media internalisasi nilai Islam bagi peserta magang di lembaga keuangan syariah belum banyak dikaji secara mendalam.

Selain itu, interaksi antar karyawan juga dipandu oleh nilai adab Islami. Mereka terbiasa menjaga batasan dalam hubungan antara laki-laki dan perempuan, saling menasihati dengan cara yang bijak, serta membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya adab ini menjadikan lingkungan kerja lebih harmonis, profesional, dan penuh solidaritas. Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa internalisasi nilai Islami mampu menciptakan lingkungan kerja yang etis, sehat, dan minim konflik Alhyasat (2012); (Yousef, 2001). Namun, pengalaman peserta magang dalam mengadopsi adab Islami tersebut serta dampaknya terhadap pembentukan karakter profesional syariah mereka masih belum banyak mendapat perhatian penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai Islam di Bank Muamalat berjalan konsisten dalam tiga aspek utama: budaya kerja yang berlandaskan amanah dan profesionalisme, pengambilan keputusan yang jujur serta sesuai syariah, dan kegiatan rutin yang memperkuat spiritualitas serta ukhuwah. Namun belum banyak penelitian yang mengkaji internalisasi nilai Islam dalam konteks praktik magang di lembaga keuangan syariah. Padahal, magang merupakan pintu masuk strategis bagi generasi muda untuk memahami dan menghayati nilai-nilai Islami sejak awal karir mereka di sektor syariah. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting dan memiliki *novelty* yang tinggi karena mengisi kekosongan pengetahuan tersebut, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan program magang yang lebih berlandaskan nilai-nilai Islam di lembaga keuangan syariah. Hal ini membuktikan bahwa visi “Islami” dan “Profesional” bukan hanya slogan, tetapi telah menjadi kebiasaan yang membentuk identitas kolektif organisasi. Studi lain juga memperlihatkan bahwa integrasi nilai agama dalam budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan perilaku etis, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan (Murtaza *et al.*, 2016; Nasution and Rafiki, 2019). Dengan demikian, Bank Muamalat berhasil mengintegrasikan profesionalisme modern dengan nilai-nilai keislaman dalam membangun budaya organisasi yang khas.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil wawancara, terdapat tiga tema besar mengenai internalisasi nilai Islam di Bank Muamalat. Tema-tema tersebut kemudian dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana nilai-nilai Islam diinternalisasikan dalam budaya kerja dan lingkungan kerja yang harmonis di Bank Muamalat?
2. Bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam proses pengambilan keputusan di Bank Muamalat?
3. Bagaimana nilai-nilai Islam tercermin dalam kegiatan harian dan program internal di Bank Muamalat?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan internalisasi nilai Islam dalam budaya kerja dan lingkungan kerja harmonis di Bank Muamalat.
2. Menganalisis penerapan nilai Islam dalam proses pengambilan keputusan di Bank Muamalat.
3. Menjelaskan perwujudan nilai Islam dalam kegiatan harian dan program internal Bank Muamalat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Nilai-Nilai Islam

Nilai Islam merupakan seperangkat prinsip moral, etika, dan spiritual yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah, yang menjadi landasan perilaku umat Muslim dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai tersebut mencakup amanah, kejujuran, disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada keberkahan. Dalam konteks organisasi, nilai-nilai Islam berfungsi sebagai pedoman etis yang mengarahkan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk ibadah yang memiliki dimensi spiritual. Hal ini sejalan dengan pandangan *Islamic Work Ethic* (IWE) yang menegaskan bahwa kerja merupakan sarana untuk memperoleh keberkahan dan memberikan manfaat kepada orang lain. (Yousef, 2001; Ali & Al-Owaidan, 2008)

Selain itu, nilai Islam juga mengajarkan keseimbangan antara kepentingan duniawi dan ukhrawi. Seorang karyawan dituntut untuk menunaikan tugas dengan penuh integritas, bukan hanya untuk mencapai target materi, tetapi juga untuk memperoleh ridha Allah. Dengan demikian, nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai aturan normatif, melainkan juga sebagai sistem keyakinan yang membentuk motivasi intrinsik seseorang. Pandangan (Linando, 2018) menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethic* (IWE) bukan sekadar tuntutan moral, melainkan komitmen spiritual yang mendorong peningkatan kesejahteraan sosial

melalui kerja. Dengan demikian, kerja dalam perspektif Islam tidak hanya menjadi sarana ekonomi, tetapi juga bentuk ibadah dan kontribusi sosial. Pandangan ini memperlihatkan bahwa nilai-nilai Islam berperan ganda sebagai sistem moral dan mekanisme motivasi internal karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan perilaku disfungsi, serta memperkuat ikatan emosional antara individu dengan organisasi (Ali and Al-Owaidan, 2008; Ragab Rizk, 2008).

2.2 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian membentuk perilaku kolektif dalam aktivitas kerja. Budaya organisasi Islami dibangun di atas nilai-nilai agama yang menekankan amanah, kejujuran, profesionalitas, solidaritas, dan keberkahan. Dalam organisasi berbasis syariah seperti Bank Muamalat, budaya organisasi bukan hanya aspek formal yang tertuang dalam aturan, tetapi juga menjadi pedoman moral yang membimbing setiap interaksi antar karyawan. Budaya ini turut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, penuh adab, dan berorientasi pada nilai-nilai spiritual.

Sejumlah penelitian menyebutkan bahwa budaya organisasi Islami mampu meningkatkan loyalitas dan motivasi intrinsik karyawan, karena mereka merasa terikat oleh nilai yang diyakini bersama (Rokhman 2010; Nasution & Rafiki, 2019). Selain itu, budaya Islami juga mencegah munculnya perilaku disfungsi seperti manipulasi data, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakdisiplinan. Hal ini karena sistem nilai Islam berfungsi sebagai mekanisme kontrol internal yang lebih kuat

dibandingkan aturan eksternal semata. Dengan demikian, internalisasi nilai Islam dalam budaya organisasi bukan hanya memperkuat citra perusahaan sebagai lembaga syariah, tetapi juga membangun profesionalisme yang berkelanjutan dan berbasis spiritualitas.

(Linando, 2022) menegaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam kebijakan dan perilaku kerja cenderung membentuk lingkungan kerja yang lebih etis, harmonis, dan penuh makna spiritual. Dalam konteks Muslim, organisasi yang menempatkan agama sebagai landasan perilaku kerja disebut sebagai *religion-dominant organization*, di mana praktik keagamaan menjadi bagian dari rutinitas organisasi. Budaya Islami juga menekankan keseimbangan antara hubungan vertikal (hubungan manusia dengan Allah) dan horizontal (hubungan antar manusia). Hubungan vertikal tercermin dalam aktivitas ibadah seperti shalat berjamaah dan kajian rutin, sedangkan hubungan horizontal tercermin dalam budaya saling menghargai, membantu, dan mengingatkan antar karyawan. Kombinasi keduanya menjadikan budaya organisasi Islami memiliki dimensi ganda: profesional dan spiritual. Hal ini selaras dengan pandangan bahwa budaya Islami dapat menjadi perekat sosial yang memperkuat kohesi antar individu dalam organisasi (Abbasi, Mir & Hussain, 2012; Murtaza *et al.*, 2016).

2.3 Pengambilan Keputusan Berbasis Syariah

Pengambilan keputusan adalah proses memilih alternatif tindakan terbaik untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi konvensional, pengambilan keputusan seringkali berfokus pada aspek efisiensi, keuntungan, dan efektivitas prosedural. Namun, dalam perspektif Islam, pengambilan keputusan memiliki

dimensi moral dan spiritual yang lebih luas. Setiap keputusan dipandang sebagai amanah yang akan dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan organisasi, tetapi juga di hadapan Allah. Oleh karena itu, keputusan harus diambil dengan menjunjung tinggi kejujuran, keadilan, kepatuhan pada akad, dan tanggung jawab moral. Hasil penelitian (Linando, 2024) menunjukkan adanya hubungan linear antara religiusitas intrinsik dan motivasi kerja intrinsik. Hal ini memperkuat pandangan bahwa pengambilan keputusan berbasis nilai Islam tidak hanya didorong oleh kepatuhan normatif, tetapi juga oleh dorongan motivasi internal untuk bekerja dengan niat ibadah dan tanggung jawab moral.

Dalam konteks Bank Muamalat, hal ini berarti setiap produk pembiayaan, akad, dan prosedur harus sesuai dengan prinsip syariah. Penyalahgunaan akad, seperti penggunaan akad pembiayaan untuk tujuan yang tidak sesuai, dipandang sebagai pelanggaran nilai Islam sekaligus merusak integritas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai Islam dalam pengambilan keputusan mencegah praktik manipulatif, memperkuat transparansi, serta meningkatkan kepercayaan dari stakeholder (Dusuki & Abdullah, 2007 Khan et al. (2015).

Selain itu, proses pengambilan keputusan berbasis syariah juga mengedepankan prinsip musyawarah (*syura*). Musyawarah tidak hanya berfungsi untuk mencari kesepakatan, tetapi juga memastikan bahwa keputusan diambil secara adil, transparan, dan partisipatif. Hal ini berbeda dengan pendekatan individualistik dalam organisasi modern yang seringkali menekankan otoritas pimpinan semata. Dengan adanya musyawarah, keputusan yang dihasilkan lebih

mencerminkan kepentingan bersama serta lebih mudah diterima oleh seluruh anggota organisasi (Beekun dan Badawi 2005 Marwan , 2025).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena tujuan utama penelitian adalah menggali makna dan pengalaman subjektif karyawan dalam menginternalisasikan nilai-nilai Islam di Bank Muamalat. Pendekatan kualitatif relevan digunakan untuk memahami fenomena sosial yang kompleks, karena lebih menekankan pemaknaan dibanding sekadar angka statistik (Creswell, 2017; Silverman, 2020).

Metode yang dipilih adalah fenomenologi, sebab penelitian ini berfokus pada upaya memahami pengalaman nyata karyawan dalam menjalankan nilai-nilai Islam di lingkungan kerja. Menurut (Moustakas, 1994), fenomenologi berusaha menangkap esensi dari pengalaman hidup (*lived experiences*) informan sebagaimana yang mereka alami. Hal ini memungkinkan peneliti menyingkap makna internalisasi nilai Islami dalam praktik kerja sehari-hari di Bank Muamalat (Neubauer, Witkop and Varpio, 2019).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Muamalat Indonesia(BMI), yang dikenal sebagai pionir perbankan syariah di Indonesia. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik Bank Muamalat yang secara konsisten menjadikan nilai-nilai Islam sebagai landasan utama dalam seluruh aktivitas organisasinya. Hal

ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menelaah bagaimana nilai Islam diinternalisasikan ke dalam budaya kerja dan pengambilan keputusan.

Adapun penelitian dilakukan selama Mei hingga Juli 2024. Rentang waktu ini memberikan kesempatan yang cukup bagi peneliti untuk melakukan wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif. Menurut (Miles, Huberman & Saldaña, 2014), lamanya waktu penelitian akan mempengaruhi kualitas kedalaman data karena peneliti dapat melakukan verifikasi silang serta konfirmasi dari berbagai sumber.

3.3 Subjek dan Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan *purposive* sampling, yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan terdiri dari enam orang karyawan Bank Muamalat dengan posisi berbeda, mulai dari staf pelayanan hingga manajerial. Variasi ini penting agar data yang diperoleh mencerminkan pengalaman dari berbagai perspektif (Etikan, Musa & Alkassim, 2016).

Teknik *purposive* dipilih karena dalam penelitian kualitatif, informan tidak ditentukan berdasarkan jumlah yang besar, melainkan pada kedalaman informasi yang dapat diberikan (Palinkas *et al.*, 2015). Dengan demikian, karyawan yang dianggap memiliki pengalaman nyata terkait budaya Islami di Bank Muamalat dipilih sebagai sumber utama penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Wawancara Mendalam

Peneliti menggunakan wawancara semi-terstruktur agar dapat mengeksplorasi pengalaman informan secara fleksibel. Metode ini memungkinkan narasumber mengungkapkan pandangannya secara bebas sekaligus tetap sesuai dengan fokus penelitian (Kallio *et al.*, 2016).

2. Observasi Partisipatif

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas sehari-hari karyawan, seperti pelaksanaan ibadah berjamaah, pola interaksi, hingga cara pengambilan keputusan. Observasi ini bertujuan melengkapi data wawancara agar lebih valid (Angrosino, 2007).

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen utama. Peneliti merancang pertanyaan, melakukan wawancara, mencatat observasi, dan menganalisis data. Peran ini menuntut kepekaan, keterampilan komunikasi, serta kemampuan refleksi peneliti agar data yang diperoleh valid (Creswell, 2017).

Instrumen tambahan yang digunakan mencakup pedoman wawancara, alat perekam (dengan izin informan), catatan lapangan, dan kamera untuk dokumentasi. Hal ini sesuai dengan pandangan (Sugiyono, 2019) bahwa instrumen bantu penting untuk meningkatkan akurasi pencatatan data.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles & Huberman yang terdiri dari tiga tahap: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan topik penelitian.
2. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi dalam bentuk narasi dan tabel untuk memudahkan penarikan makna.
3. Penarikan kesimpulan/verifikasi dilakukan secara berulang melalui proses refleksi hingga ditemukan pola yang konsisten (Miles, Huberman & Saldaña, 2014).

Model ini dipilih karena memungkinkan analisis berlangsung secara simultan sejak pengumpulan data hingga penyusunan temuan akhir (Nowell *et al.*, 2017).

3.7 Keabsahan Data

Untuk menjaga kualitas dan keabsahan data, digunakan strategi sebagai berikut:

1. *Triangulasi* sumber, yaitu membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi agar saling melengkapi.
2. Member *check*, yakni mengkonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan kebenaran interpretasi (Birt *et al.*, 2016).
3. Peer debriefing, melalui diskusi dengan pembimbing atau rekan sejawat agar hasil analisis tidak bias.
4. Audit trail, dengan mencatat seluruh proses penelitian secara sistematis agar dapat ditelusuri kembali (Lincoln, Guba and Pilotta, 1985).

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Temuan

4.1.1 Nilai-nilai Islam dalam Budaya Kerja dan Lingkungan yang Harmonis

Hasil wawancara menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam telah menjadi landasan utama dalam membentuk budaya kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di Bank Muamalat Indonesia (BMI). Prinsip-prinsip seperti amanah, disiplin, integritas, tanggung jawab, serta adab dalam berinteraksi tidak hanya dipandang sebagai tuntutan perusahaan, melainkan juga sebagai kewajiban agama yang harus dijalankan oleh setiap karyawan. sebagaimana yang dijelaskan oleh narasumber yang mana Azwar Anas menuturkan: *“Kalau dalam pekerjaan cukup melekat karena kita harus menerapkan prinsip-prinsip keislaman itu tadi. Banyak hal terkait integritas, ketaatan pada peraturan perusahaan, terhadap peraturan agama. Itu wajib kita laksanakan sebagai karyawan di Bank Muamalat.”* dari sini bisa dilihat dari perkataan narasumber bahwa tuntutan dari perusahaan untuk melaksanakan nilai-nilai islam. dengan begitu kesadaran pribadi karyawan akan menjadikan agama sebagai pedoman dalam bekerja. Penelitian (Maulida Khusna Nur Aini & Linando, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berlandaskan nilai Islam mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan individu terhadap lembaga, serupa dengan kondisi di Bank Muamalat di mana suasana religius turut memperkuat semangat kerja dan kebersamaan antar karyawan.

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Pria Yulianto yang menegaskan bahwa nilai inti Bank Muamalat, yaitu *Islami, modern, dan profesional*, sudah menjadi dasar dalam setiap langkah karyawan: “*Core-nya di Muamalat itu kan Islami, modern, profesional. Jadi nilai-nilai itu jadi dasar sebelum kita bicara atau bergerak. Itu menjadi budaya yang diinternalisasi secara berulang.*” bisa dilihat disini bahwasannya nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai aturan formal yang tercantum dalam kebijakan perusahaan, melainkan benar-benar telah menjadi pedoman internal yang mengarahkan perilaku karyawan. Proses internalisasi nilai dilakukan secara berulang dan konsisten, sehingga membentuk kebiasaan kolektif. Dengan kata lain, nilai-nilai Islami sudah menyatu dengan identitas karyawan, baik dalam bersikap maupun dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa budaya Islami bukan sekadar citra perusahaan, tetapi telah menjadi fondasi nyata dalam membangun profesionalitas di Bank Muamalat.

Rizki Ilham menambahkan bahwa orientasi kerja di Bank Muamalat tidak hanya berfokus pada profit, tetapi lebih kepada keberkahan: “*Nilai Islam itu membentuk budaya kerja: tepat waktu, menjaga amanah, menjaga fasilitas kantor. Kita tidak berorientasi hanya pada keuntungan, tapi juga keberkahan.*”

Selain membentuk perilaku kerja, nilai Islam juga menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini tampak dalam hubungan antar karyawan yang saling menghargai dan menjaga etika. lalu dari narasumber Rizki Ilham juga memberikan keterangan bahwa : “*Nilai Islam membuat kita menjaga profesionalisme dan adab antar karyawan. Misalnya, kita tidak pernah lihat laki-laki dan perempuan boncengan bareng, walaupun tidak ada aturan tertulis.*”

dari sini bisa kita lihat dari penjelasan narasumber bahwa nilai islam dapat tidak hanya terbatas pada aspek formal seperti aturan atau SOP perusahaan, melainkan juga pada aspek-aspek sosial yang bersifat non-formal. Karyawan terbiasa menjaga batasan dalam berinteraksi, termasuk antara laki-laki dan perempuan, meskipun tidak ada aturan tertulis yang mengatur secara spesifik. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran moral yang lahir dari nilai-nilai Islami, sehingga perilaku profesional dan etis bukan semata hasil kontrol eksternal, melainkan muncul dari kontrol diri (self control).

Peneliti menilai bahwa kondisi ini menjadikan lingkungan kerja di Bank Muamalat lebih kondusif, terjaga, dan harmonis. Hubungan kerja tidak hanya dibangun atas dasar profesionalitas semata, tetapi juga atas dasar adab Islami yang memberi batasan jelas antara yang pantas dan tidak pantas. Dengan demikian, nilai Islam berperan sebagai pedoman etika yang menjaga keharmonisan interaksi antar karyawan, sekaligus memperkuat identitas perusahaan sebagai lembaga yang berkomitmen pada prinsip syariah dalam seluruh aspek kegiatannya.

Pria Yulianto juga menambahkan adanya budaya saling menolong: “Dalam pekerjaan kita saling membantu, saling support satu sama lain. Kalaupun ada kesalahan kita ingatkan dengan cara yang baik. Itu juga nilai-nilai yang kita terapkan di sini.” Dari narasumber tersebut dapat diketahui bahwa nilai Islam mendorong terciptanya kerjasama yang sehat diantara karyawan. Sikap saling membantu dan saling mengingatkan menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga penuh kepedulian dan kebersamaan, sehingga lingkungan kerja terasa lebih harmonis dan kondusif.

Agus Salim Amrullah menegaskan bahwa karyawan Bank Muamalat memiliki sikap lebih lurus dan terkendali dibandingkan dengan instansi lain: *“Kalau dibandingkan dengan instansi lain, ya, karyawan di sini lebih lurus, tidak neko-neko. Itu karena memang budaya Islami yang dibangun.”* Dari pernyataan responden, peneliti melihat bahwa nilai Islam berfungsi ganda: di satu sisi membentuk individu yang disiplin, amanah, dan berorientasi keberkahan; di sisi lain memperkuat hubungan sosial antar karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat, penuh solidaritas, dan terjaga adabnya.

Berdasarkan jawaban para responden, peneliti menemukan adanya pola konsisten dalam internalisasi nilai Islam di lingkungan kerja Bank Muamalat. Pertama, nilai amanah dan integritas tercermin dalam pandangan karyawan yang memaknai pekerjaan bukan sekadar tugas formal, tetapi sebagai amanah yang harus dijaga dan dipertanggungjawabkan. Kedua, aspek disiplin dan profesionalisme tampak dalam kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan maupun ajaran agama, sehingga kedisiplinan tidak lagi dianggap sebagai paksaan, melainkan telah menjadi kebiasaan yang melekat. Ketiga, orientasi keberkahan menjadi landasan utama dalam bekerja, di mana karyawan memandang setiap aktivitas bukan hanya sebagai upaya memperoleh keuntungan material, tetapi juga sarana untuk meraih manfaat yang lebih luas serta keberkahan dari Allah. Dari pola tersebut, peneliti menilai bahwa nilai Islam tidak berhenti pada tataran normatif, melainkan telah berhasil ditransformasikan menjadi kebiasaan sehari-hari. Dengan kata lain, aturan dan prinsip yang bersumber dari ajaran Islam telah terinternalisasi dalam perilaku individu maupun kolektif, sehingga membentuk budaya kerja yang berintegritas,

profesional, dan berorientasi pada keberkahan. Temuan ini memperlihatkan bahwa nilai Islam berperan nyata dalam membangun identitas karyawan sekaligus memperkuat karakter Islami Bank Muamalat sebagai lembaga keuangan syariah. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islami di Bank Muamalat tidak hanya mempengaruhi perilaku individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menjadi perekat sosial yang memperkuat kohesi antar karyawan.

Tabel 4.1 Nilai Islam Cerminan Dalam Budaya Kerja

nilai islam	cerminan dalam budaya kerja
amanah	Tanggung jawab
profesionalitas	kepatuhan
keberkahan	keikhlasan

4.1.2 Nilai-Nilai Islam dalam Pengambilan Keputusan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki peran penting dalam setiap proses pengambilan keputusan di Bank Muamalat. Para karyawan menegaskan bahwa setiap keputusan, baik yang bersifat administratif maupun terkait produk pembiayaan, harus berlandaskan pada prinsip kejujuran, amanah, dan kepatuhan terhadap syariat. Nilai Islam berfungsi sebagai pedoman yang menghindarkan karyawan dari tindakan manipulatif dan memastikan setiap keputusan yang diambil sesuai dengan aturan syariah.

Sebagaimana Pria Yulianto menuturkan: “Kita dalam memutuskan sesuatu, ya harus berdasarkan nilai-nilai kejujuran. Misalkan tidak boleh ada dokumen yang dipalsukan atau dimanipulasi isinya. Itu tidak boleh.” Dari pernyataan ini terlihat

jelas bahwa kejujuran merupakan hal mutlak dalam setiap keputusan. Pemalsuan dokumen ataupun rekayasa data dianggap bertentangan dengan nilai Islam dan tidak dapat ditoleransi.

Rizki Ilham juga memberikan penjelasan terkait penerapan nilai Islam dalam pengambilan keputusan, khususnya mengenai akad pembiayaan: *“Untuk produk, sesuai nilai Islamnya kita tidak boleh menyalahgunakan akad. Misalnya akad KPR dipakai untuk beli mobil, itu jelas tidak boleh. Jadi kalau sudah ditetapkan akadnya, harus sesuai dengan tujuan dan aturannya.”* Hal ini menunjukkan bahwa setiap keputusan dalam penyediaan produk atau layanan harus benar-benar sesuai dengan akad syariah yang telah ditetapkan. Penyalahgunaan akad dianggap sebagai bentuk pelanggaran nilai Islam sekaligus merusak integritas lembaga.

Selain itu, narasumber lain, Agus Salim Amrullah, menegaskan bahwa dalam proses pengambilan keputusan setiap karyawan dituntut untuk selalu mempertimbangkan aspek kebenaran, bukan sekadar mencari jalan mudah: *“Kalau dalam bekerja kita harus jujur. Mau ada jalan pintas atau peluang untuk memanipulasi, itu tidak boleh. Keputusan harus tetap benar, walaupun mungkin agak lebih lama prosesnya.”* Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa prinsip syariah menuntut karyawan untuk tetap berpegang pada nilai kejujuran dan kebenaran, meskipun kondisi pekerjaan seringkali mendorong untuk mencari cara cepat. Bagi Agus Salim, keputusan yang benar tidak diukur dari seberapa cepat diselesaikan, melainkan dari seberapa sesuai dengan nilai Islam dan aturan yang berlaku. Dengan kata lain, integritas harus lebih diutamakan daripada efisiensi yang

semu. Peneliti melihat bahwa pandangan ini mencerminkan adanya kesadaran kolektif bahwa kualitas keputusan tidak boleh dikompromikan hanya demi mempercepat proses atau mencapai target jangka pendek. Meskipun jalannya lebih panjang dan tidak instan, karyawan tetap memilih cara yang benar sebagai wujud amanah serta tanggung jawab moral yang harus dipertanggungjawabkan, baik di hadapan perusahaan maupun di hadapan Allah.

Sama halnya dengan itu, Azwar Anas juga menekankan bahwa keputusan yang diambil bukan hanya menyangkut urusan perusahaan, tetapi juga memiliki konsekuensi spiritual: *“Keputusan yang kita buat itu bukan cuma soal perusahaan, tapi juga harus bisa dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Jadi harus hati-hati, jangan sampai salah.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan tidak hanya dipandang sebagai aspek teknis atau administratif, melainkan juga bernilai ibadah. Kesadaran untuk mempertanggungjawabkan setiap keputusan di hadapan Allah menjadikan karyawan lebih berhati-hati dalam bertindak, serta memastikan bahwa keputusan yang diambil benar-benar selaras dengan prinsip syariah. Dengan demikian, setiap keputusan diperlakukan sebagai amanah yang membawa tanggung jawab moral dan spiritual, sehingga mendorong lahirnya keputusan yang bersih, adil, dan penuh integritas.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menemukan adanya pola yang konsisten dalam proses pengambilan keputusan di Bank Muamalat. Keputusan yang diambil tidak hanya dipahami sebagai bagian dari prosedur administrasi semata, melainkan juga dimaknai sebagai sebuah amanah yang bernilai spiritual. Oleh karena itu, dalam praktiknya setiap keputusan selalu

diarahkan pada tiga prinsip utama. Pertama, menjunjung tinggi kejujuran dan amanah, sehingga setiap keputusan harus bebas dari manipulasi. Kedua, kepatuhan terhadap syariat, yang menegaskan bahwa akad dan prosedur yang dijalankan tidak boleh disalahgunakan. Ketiga, adanya tanggung jawab moral, di mana setiap keputusan dianggap sebagai amanah yang harus dipertanggungjawabkan tidak hanya di hadapan perusahaan, tetapi juga di hadapan Allah. Dengan demikian, penerapan nilai Islam dalam pengambilan keputusan di Bank Muamalat mampu memperkuat profesionalitas sekaligus integritas karyawan. Keputusan yang dihasilkan tidak hanya bersifat adil dan transparan, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang menjiwai setiap langkah yang ditempuh.

Tabel 4.2 Cerminan Pengambilan Keputusan

nilai islam	cerminan pengambilan keputusan
kejujuran dan amanah	keputusan bebas manipulasi
profesionalitas	keputusan sesuai akad
tanggung jawab moral	keputusan dipertanggung jawabkan

4.1.3 cerminan nilai - nilai islam dalam ritual organisasi

Peneliti menemukan bahwa nilai Islam di Bank Muamalat bukan hanya hadir dalam kebijakan perusahaan, tetapi juga melekat dalam aktivitas sehari-hari karyawan. Rutinitas ibadah menjadi salah satu wujud paling nyata dari internalisasi nilai Islam. Karyawan dibiasakan untuk menghentikan aktivitas kerja ketika adzan berkumandang, dan diarahkan melaksanakan shalat secara berjamaah di musholla kantor. Hal ini ditegaskan oleh Rizki Ilham yang mengatakan: *“Di Muamalat itu shalat tepat waktu sangat dijaga. Kalau adzan berkumandang, karyawan*

diarahkan untuk melaksanakan shalat berjamaah di musholla kantor. Itu jadi rutinitas yang melekat.” Pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa pelaksanaan shalat berjamaah telah membentuk budaya kolektif yang menanamkan kedisiplinan dan mempererat kebersamaan antar karyawan.

Selain ibadah harian, Bank Muamalat juga berupaya menanamkan nilai Islam melalui program pembinaan keagamaan. Menurut peneliti, kegiatan ini berfungsi menjaga konsistensi spiritual karyawan sekaligus memperkuat identitas perusahaan sebagai lembaga syariah. Azwar Anas menuturkan: *“Di sini ada agenda kajian rutin, ada tausiyah, juga kegiatan internal lain yang sifatnya pembinaan keagamaan. Jadi nilai Islam tidak hanya diterapkan di pekerjaan, tapi juga di program-program kantor.”* Dari pernyataan ini tampak jelas bahwa perusahaan tidak hanya menekankan pencapaian target kerja, tetapi juga membina aspek spiritual karyawan secara berkelanjutan.

Adab Islami dalam interaksi sosial juga menjadi bagian penting dari budaya kerja sehari-hari. Peneliti menilai bahwa meskipun tidak tertulis dalam aturan resmi, karyawan terbiasa menjaga batasan dalam hubungan sosial, terutama antara laki-laki dan perempuan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Pria Yulianto: *“Dalam hubungan antar karyawan, kita dibiasakan menjaga batasan. Misalnya, tidak ada laki-laki dan perempuan boncengan bareng meskipun tidak ada aturan tertulis. Kita juga saling menasehati dengan cara yang baik.”* Pernyataan tersebut menegaskan bahwa kesadaran moral yang lahir dari nilai Islam menjadi pedoman utama, sehingga kontrol perilaku lebih banyak bersumber dari diri sendiri, bukan semata karena aturan formal perusahaan.

Lebih jauh, peneliti melihat bahwa budaya Islami di Bank Muamalat juga ditandai dengan kuatnya rasa solidaritas dan kepedulian antar karyawan. Agus Salim Amrullah menjelaskan bagaimana hal itu terwujud dalam kehidupan sehari-hari di kantor: *“Kalau ada teman yang kesulitan, kita otomatis saling bantu. Bahkan kalau ada kesalahan, cara menegurnya pun dengan baik. Itu sudah jadi kebiasaan di sini.”* Dari pernyataan ini, peneliti menilai bahwa hubungan kerja di Bank Muamalat tidak hanya dibangun atas dasar profesionalitas, tetapi juga atas dasar ukhuwah Islami. Budaya saling membantu dan menasehati dengan cara yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis, etis, dan penuh kebersamaan.

Dengan demikian, nilai Islam yang tercermin dalam kegiatan harian dan program internal di Bank Muamalat terbukti tidak hanya memperkuat profesionalitas, tetapi juga menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Praktik ibadah berjamaah, kajian keagamaan, serta adab Islami dalam interaksi sehari-hari membuktikan bahwa nilai Islam benar-benar hidup dalam keseharian karyawan dan menjadi fondasi dalam membangun identitas perusahaan sebagai lembaga keuangan syariah.

Tabel 4.3 Ritual organisasi

nilai islam	ritual organisasi
disiplin	shalat berjamaah
pembinaan keagamaan	kajian keagamaan
adab islami	etika interaksi

4.2 Pembahasan

4.2.1 Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Kerja dan Lingkungan yang Harmonis

Peneliti menemukan bahwa nilai-nilai Islam yang diterapkan di Bank Muamalat tidak berhenti pada aspek normatif semata, melainkan telah benar-benar meresap dalam keseharian karyawan. Prinsip seperti amanah, profesionalitas, dan orientasi keberkahan menjadi landasan utama dalam aktivitas kerja. Hal ini menjadikan pekerjaan tidak lagi dipandang sekadar kewajiban administratif, melainkan juga sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Allah. Dengan pemahaman tersebut, setiap karyawan menempatkan pekerjaannya sebagai sebuah amanah yang harus dijaga dan dipertanggungjawabkan, baik di hadapan perusahaan maupun di hadapan Tuhan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa budaya Islami di Bank Muamalat tidak hanya bersifat simbolik, melainkan telah menjadi fondasi yang menopang profesionalitas dan integritas individu dalam bekerja.

Lebih lanjut, peneliti menilai bahwa internalisasi nilai-nilai Islam di lingkungan kerja tersebut mampu menghadirkan suasana yang berbeda dibandingkan dengan organisasi konvensional. Budaya kerja Islami menumbuhkan kesadaran spiritual bahwa kesuksesan tidak hanya diukur dari target material, tetapi juga dari keberkahan yang diperoleh. Orientasi ini mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati dalam setiap tindakan, memelihara kedisiplinan, dan berkomitmen menyelesaikan tugas dengan cara yang benar. Dengan demikian, nilai Islam memiliki fungsi ganda: sebagai pedoman moral yang membentuk pribadi berintegritas sekaligus sebagai pengikat sosial yang memperkuat keharmonisan hubungan antar-karyawan.

Penerapan nilai Islami dalam budaya kerja Bank Muamalat konsisten dengan konsep *Islamic Work Ethic* (IWE) yang dikembangkan Ali (1988), di mana bekerja dipandang bukan hanya sebagai aktivitas ekonomi, melainkan juga bentuk ibadah. IWE menekankan prinsip kejujuran, disiplin, keadilan, serta kepedulian sosial sebagai aspek penting dalam kehidupan profesional. Murtaza et al. (2014) menegaskan bahwa penerapan IWE berdampak positif terhadap perilaku karyawan, khususnya dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan budaya berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Islam yang terinternalisasi dapat mendorong perilaku prososial yang mendukung efektivitas organisasi. Temuan Rokhman (2010) juga sejalan, yakni bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan pegawai perbankan syariah di Indonesia.

Kajian lintas budaya turut memperkuat relevansi IWE dalam berbagai konteks. Arslan (2000), misalnya, membandingkan manajer di Inggris dan Turki, dan menemukan bahwa mereka yang menginternalisasi nilai Islami cenderung lebih jujur, loyal, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian Khan et al. (2015) juga memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa nilai kerja Islami dapat meningkatkan motivasi dan mencegah munculnya perilaku menyimpang dalam organisasi. Secara global, studi Chupradit et al. (2022) terhadap karyawan Muslim di Rusia menemukan bahwa IWE berperan penting dalam memperkuat budaya organisasi yang harmonis, menurunkan potensi konflik internal, serta meningkatkan solidaritas di antara karyawan. Dengan demikian, nilai Islam yang mengakar dalam budaya kerja Bank Muamalat memiliki pijakan teoritis

sekaligus empiris yang kuat, serta terbukti relevan dengan praktik manajemen modern.

Implikasi nyata dari penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja adalah terciptanya suasana kerja yang sehat, harmonis, dan penuh rasa kebersamaan. Nilai amanah mendorong karyawan untuk senantiasa menjaga integritas dan transparansi, sementara profesionalitas membuat mereka patuh pada aturan perusahaan sekaligus ajaran syariah. Orientasi keberkahan menjadi motivasi spiritual yang membedakan Bank Muamalat dari lembaga keuangan konvensional, karena bekerja dipahami tidak hanya untuk keuntungan, melainkan juga untuk meraih keridhaan Allah. Hal ini sejalan dengan pandangan Alhyasat (2012) yang menekankan bahwa nilai Islam dalam organisasi bukan hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang lebih etis, berkelanjutan, dan berorientasi pada kesejahteraan kolektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam di Bank Muamalat telah menyatu dalam budaya kerja sehari-hari. Internalisasi ini tidak hanya melahirkan individu yang berintegritas, tetapi juga memperkuat ikatan sosial antar-karyawan. Temuan ini memperkaya kajian *Islamic Work Ethic* sekaligus membuktikan bahwa penerapan nilai Islam dalam organisasi modern mampu mewujudkan budaya kerja yang profesional, harmonis, dan berorientasi pada keberkahan.

4.2.2 Nilai-Nilai Islam dalam Pengambilan Keputusan

Dalam praktik pengambilan keputusan, peneliti melihat bahwa orientasi utama karyawan Bank Muamalat adalah berpegang pada kejujuran, kepatuhan

terhadap akad, dan tanggung jawab moral. Setiap keputusan tidak boleh dipengaruhi oleh manipulasi data, penyalahgunaan akad, ataupun upaya mencari jalan pintas, melainkan harus sesuai dengan prinsip syariah. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Islam memiliki fungsi ganda: menjaga integritas pribadi karyawan sekaligus melindungi reputasi lembaga. Dengan berlandaskan orientasi tersebut, proses pengambilan keputusan di Bank Muamalat tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki nilai ibadah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah.

Penerapan prinsip ini sejalan dengan maqashid syariah yang menekankan pentingnya menjunjung kebenaran, keadilan, serta kemaslahatan (Dusuki dan Abdullah, 2007). Dalam praktik perbankan syariah, setiap akad harus digunakan sesuai dengan tujuan transaksi. Sebagai contoh, akad murabahah hanya diperbolehkan untuk kegiatan jual beli barang, sementara akad KPR tidak dapat dialihkan untuk pembelian kendaraan. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap akad bukan sekadar kewajiban hukum formal, melainkan juga wujud tanggung jawab dalam menjaga amanah syariah. Pelanggaran terhadap hal ini bukan hanya dianggap kesalahan administratif, tetapi juga penyimpangan moral dan spiritual.

Temuan ini diperkuat oleh Abuabdin dan Junaidu (2024) yang menunjukkan bahwa budaya Islami dalam organisasi mendorong lahirnya pengambilan keputusan yang lebih transparan, akuntabel, dan berlandaskan keadilan. Transparansi tersebut muncul karena setiap keputusan harus memenuhi standar syariah sekaligus dapat dipertanggungjawabkan secara moral. Pandangan serupa juga diungkapkan oleh Khan et al. (2015), yang menegaskan bahwa etika Islam dalam proses pengambilan

keputusan dapat menekan peluang terjadinya manipulasi, penyalahgunaan wewenang, serta praktik yang tidak etis. Dengan demikian, kerangka etis yang ditawarkan Islam membantu karyawan menghasilkan keputusan yang tidak hanya tepat secara teknis, tetapi juga adil dan bermanfaat bagi semua pihak.

Selain kepatuhan syariah, pengambilan keputusan Islami juga menekankan pentingnya prinsip *shura* (musyawarah). Beekun dan Badawi (2005) menyebutkan bahwa musyawarah dalam Islam menekankan partisipasi, keterbukaan, serta konsultasi sebelum keputusan diambil. Melalui keterlibatan berbagai pihak, keputusan menjadi lebih legitimate, adil, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini sangat relevan dalam konteks Bank Muamalat, di mana keputusan penting tidak boleh diambil secara sepihak, melainkan melalui proses pertimbangan bersama agar selaras dengan prinsip keadilan syariah. Mekanisme tersebut tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga memperlihatkan spiritualitas organisasi yang menganggap keputusan sebagai amanah kolektif.

Penelitian Rokhman (2010) turut mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa ketika organisasi mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa lebih dihargai, puas, dan loyal. Hal ini disebabkan karena keputusan yang dilandaskan pada nilai Islam umumnya bersifat adil, tidak merugikan, dan mengedepankan kepentingan bersama. Loyalitas yang terbentuk menjadi modal penting bagi lembaga perbankan syariah, karena keberhasilan operasional sangat bergantung pada kepercayaan antara karyawan, nasabah, dan perusahaan. Dengan kata lain, penerapan prinsip Islami dalam

pengambilan keputusan tidak hanya memperkuat tata kelola internal, tetapi juga meningkatkan kredibilitas lembaga di mata masyarakat.

Lebih jauh, integritas yang tercermin dari keputusan Islami juga berdampak pada keberlanjutan organisasi. Beekun dan Badawi (2005) menegaskan bahwa keputusan yang berlandaskan etika Islam mampu menyeimbangkan kepentingan individu, organisasi, serta masyarakat luas. Sebaliknya, keputusan yang mengabaikan nilai moral mungkin saja mendatangkan keuntungan jangka pendek, tetapi akan merusak reputasi dan keberlangsungan organisasi di masa depan. Sebaliknya, keputusan yang selaras dengan nilai Islam cenderung lebih berkelanjutan karena menekankan keadilan, kebenaran, dan keberkahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan di Bank Muamalat memiliki ciri khas yang membedakannya dari lembaga keuangan konvensional. Keputusan yang dihasilkan tidak semata bertujuan menyelesaikan masalah administratif, tetapi juga menjadi sarana untuk menjaga amanah, menegakkan integritas, dan memperkuat identitas syariah perusahaan. Hal ini menjadikan pengambilan keputusan di Bank Muamalat memiliki dimensi ganda: sebagai instrumen manajerial untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus sebagai ibadah yang bernilai spiritual.

4.2.3 Cerminan Nilai-Nilai Islam dalam Ritual Organisasi

Peneliti berpendapat bahwa pelaksanaan ritual keagamaan, seperti shalat berjamaah, kajian rutin, serta penerapan adab Islami dalam hubungan sosial, merupakan komponen penting dalam membentuk budaya kerja Islami di Bank Muamalat. Aktivitas tersebut tidak semata-mata menjadi rutinitas formal, tetapi

telah menjadi bagian dari keseharian karyawan yang berfungsi memperkuat kedisiplinan, menumbuhkan kebersamaan, serta menanamkan semangat solidaritas. Dengan demikian, ritual organisasi bukan hanya memiliki nilai spiritual, melainkan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan kondusif.

Teori budaya organisasi yang dikemukakan Schein (2010) menegaskan bahwa ritual merupakan elemen krusial yang memperkuat identitas kolektif suatu organisasi. Ritual berfungsi sebagai simbol nilai bersama yang membedakan satu institusi dengan yang lain. Apabila organisasi konvensional memiliki ritual berupa rapat pagi atau *team building*, maka di organisasi berbasis Islam seperti Bank Muamalat, ritual keagamaan digunakan sebagai instrumen utama untuk menanamkan nilai-nilai syariah dalam aktivitas sehari-hari. Hal ini menjadikan identitas organisasi semakin jelas dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap nilai-nilai yang dianut.

Dalam perspektif Islam, ritual keagamaan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas spiritual individual, tetapi juga sebagai sarana pembinaan moral dan sosial. Shalat berjamaah, misalnya, berfungsi melatih kedisiplinan waktu, menanamkan kesetaraan, dan mempererat ukhuwah. Praktik ini terlihat nyata di Bank Muamalat, dimana pekerjaan dihentikan sejenak ketika adzan berkumandang agar seluruh karyawan dapat melaksanakan shalat bersama.

Selain shalat berjamaah, kegiatan seperti kajian rutin, tausiyah, dan program pembinaan keagamaan yang diselenggarakan secara berkala memperlihatkan keseriusan Bank Muamalat dalam menginternalisasikan nilai-nilai Islam. Menurut

peneliti, aktivitas ini berfungsi sebagai bentuk *continuous learning* dalam ranah spiritual, yang menjaga konsistensi religiusitas karyawan sekaligus mempertegas identitas syariah perusahaan. Alhyasat (2012) juga menegaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai Islam ke dalam program pengembangan karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih berkomitmen, beretika, dan memiliki orientasi jangka panjang terhadap keberkahan.

Ritual organisasi juga tercermin melalui adab Islami yang diterapkan dalam interaksi sosial. Pegawai terbiasa menjaga batasan dalam hubungan antara laki-laki dan perempuan, serta saling menasehati dengan cara yang baik. Praktik ini menunjukkan bahwa nilai moral Islam telah terinternalisasi dalam hubungan sosial, meskipun tidak dituangkan dalam aturan formal. Beekun dan Badawi (2005) menekankan bahwa penerapan etika Islam dalam organisasi menciptakan hubungan kerja yang adil, penuh rasa hormat, dan saling mendukung, sehingga mampu menekan potensi konflik internal. Dengan demikian, adab Islami dapat dipandang sebagai bentuk ritual sosial yang memperkuat atmosfer kerja yang lebih beradab dan etis.

Lebih lanjut, ritual organisasi turut memperkuat solidaritas dan kohesi sosial antar-karyawan. Pegawai terbiasa saling membantu ketika ada rekan yang mengalami kesulitan, serta menegur dengan cara yang bijak jika terjadi kesalahan. Rabbad et al. (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan Islami dan budaya organisasi berbasis nilai agama mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Oleh karena itu, keberadaan ritual Islami di Bank Muamalat

tidak hanya menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan, tetapi juga menjadikan karyawan merasa sebagai bagian dari komunitas spiritual yang saling mendukung.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ritual keagamaan di Bank Muamalat berfungsi ganda: sebagai sarana pembinaan spiritual sekaligus pengikat kohesi sosial. Aktivitas ini tidak hanya mempertegas identitas Islami perusahaan, tetapi juga berperan dalam membentuk disiplin, etika kerja, serta solidaritas antar-karyawan. Dengan demikian, nilai Islam yang diwujudkan dalam bentuk ritual organisasi memiliki posisi strategis dalam menciptakan budaya kerja Islami yang khas, berbeda dengan lembaga konvensional, serta berorientasi pada keberkahan.

4.2.4 Kontribusi Penelitian terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Syariah

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam dalam konteks lembaga keuangan syariah. Hasil temuan menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam di Bank Muamalat tidak hanya berfungsi pada level perilaku individu, tetapi juga menjadi dasar pembentukan sistem manajerial yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan orientasi keberkahan berperan sebagai fondasi moral yang mengatur seluruh aktivitas organisasi, mulai dari proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja.

Dalam perspektif *Islamic Work Ethic* (Ali & Al-Owaihian, 2008), bekerja dipandang sebagai ibadah yang memiliki makna sosial dan spiritual. Temuan ini memperkuat relevansi konsep tersebut dalam praktik manajemen modern, khususnya di lembaga keuangan syariah yang membutuhkan keseimbangan antara profesionalitas dan nilai keagamaan. Bank Muamalat menjadi contoh konkret bagaimana nilai spiritual dapat diintegrasikan dalam sistem kerja tanpa mengurangi efisiensi dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai (*value-based management*) dapat menjadi model efektif bagi organisasi syariah dalam menghadapi dinamika industri keuangan yang kompetitif.

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran model integratif manajemen sumber daya manusia Islami, yang menempatkan nilai-nilai spiritual sebagai inti dari kebijakan dan praktik HR. Model ini meliputi beberapa aspek utama:

1. Rekrutmen dan seleksi karyawan yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga menilai integritas moral dan pemahaman terhadap nilai-nilai syariah. Proses ini penting untuk memastikan bahwa setiap individu yang bergabung memiliki kesesuaian nilai dengan budaya Islami perusahaan.
2. Pelatihan dan pengembangan yang menekankan pembinaan profesional sekaligus spiritual. Melalui kegiatan seperti *training keislaman*, *kajian rutin*, dan *pembinaan ruhiyah*, perusahaan memperkuat kesadaran karyawan bahwa bekerja merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

3. Penilaian kinerja dan sistem penghargaan yang menilai keberhasilan karyawan tidak hanya berdasarkan pencapaian material, tetapi juga berdasarkan etika kerja, kejujuran, dan kontribusi sosial. Dengan demikian, sistem reward dalam organisasi menjadi sarana internalisasi nilai keberkahan, bukan sekadar insentif finansial.

Pendekatan ini menjadikan HR tidak sekadar fungsi administratif, tetapi juga instrumen strategis dalam pembentukan budaya organisasi Islami. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam sistem HR, lembaga keuangan syariah seperti Bank Muamalat mampu menciptakan lingkungan kerja yang etis, harmonis, dan berorientasi pada keberkahan.

Lebih jauh, kontribusi teoritis penelitian ini terletak pada penguatan hubungan antara konsep *Islamic Work Ethic* dan manajemen sumber daya manusia modern. Nilai-nilai Islam terbukti dapat dijadikan landasan konseptual dalam merancang kebijakan HR yang lebih manusiawi dan bermoral. Sementara itu, kontribusi praktisnya adalah memberikan rekomendasi bagi lembaga keuangan syariah agar menjadikan internalisasi nilai Islam sebagai strategi penguatan budaya organisasi dan peningkatan kinerja berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan model manajemen SDM yang menyeimbangkan orientasi kinerja dan spiritualitas, serta memperkuat eksistensi lembaga keuangan syariah di tengah arus globalisasi dan persaingan industri modern.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai internalisasi nilai-nilai Islam dalam budaya kerja Bank Muamalat Indonesia, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam tidak hanya sebatas aspek normatif, tetapi telah menjadi bagian integral dari sistem kerja dan perilaku organisasi. Internalisasi nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, disiplin, tanggung jawab, dan orientasi keberkahan tampak nyata dalam tiga aspek utama: (1) budaya kerja yang berlandaskan profesionalitas dan spiritualitas, (2) proses pengambilan keputusan yang menjunjung keadilan dan kepatuhan terhadap prinsip syariah, serta (3) kegiatan keagamaan dan adab Islami yang memperkuat solidaritas antarpegawai.

Secara deduktif, temuan ini menegaskan bahwa nilai-nilai Islam tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga memiliki peran strategis dalam memperkuat manajemen organisasi dan meningkatkan kinerja kelembagaan. Sejalan dengan hasil pembahasan pada Bab IV, penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai Islam mampu membentuk model manajemen sumber daya manusia (HR) yang integratif, di mana aspek profesionalitas dan spiritualitas berjalan beriringan. Melalui model ini, karyawan tidak hanya dinilai dari capaian material, tetapi juga dari kejujuran, tanggung jawab, serta kontribusi sosialnya terhadap organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa internalisasi nilai Islam dapat menjadi strategi manajerial yang efektif dalam memperkuat budaya etis, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun kepercayaan publik terhadap lembaga keuangan syariah. Nilai Islam yang dihidupkan dalam sistem HR terbukti menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, berkeadilan, dan berorientasi pada keberkahan. Dengan demikian, Bank Muamalat telah menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam tidak hanya memperkuat identitas lembaga syariah, tetapi juga menjadi faktor pembeda yang meningkatkan daya saing di tengah kompetisi industri keuangan modern.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian *Islamic Work Ethic (IWE)* dengan menegaskan keterkaitannya terhadap praktik manajemen sumber daya manusia kontemporer. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi lembaga keuangan syariah dalam mengembangkan kebijakan HR yang berkarakter Islami, produktif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, internalisasi nilai Islam bukan hanya menghasilkan kinerja yang efisien, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang berintegritas, berkeadilan, dan berorientasi pada keberkahan — yang pada akhirnya memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sistem ekonomi syariah di Indonesia.

5.2 Saran

- Bagi lembaga keuangan syariah, khususnya Bank Muamalat Indonesia, penting untuk terus memperkuat sistem pembinaan spiritual dan profesional melalui pelatihan terpadu yang menggabungkan nilai-nilai Islam dan kompetensi kerja modern. Upaya ini akan membantu mempertahankan budaya kerja Islami yang menjadi identitas lembaga.
- Bagi praktisi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam merancang model manajemen yang menyeimbangkan aspek kinerja, etika, dan spiritualitas. Pendekatan ini penting agar produktivitas tidak terlepas dari nilai keberkahan dan integritas moral.
- Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek kajian ke lembaga keuangan syariah lain atau sektor bisnis Islami yang berbeda, guna memperkaya pemahaman tentang hubungan antara internalisasi nilai Islam, efektivitas organisasi, dan kepercayaan publik dalam konteks yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A.S., Mir, G.M. and Hussain, M. (2012) "Islamic Work Ethics: How It Affects Organizational Learning, Innovation And Performance," *Actual Problems of Economics*, 12, pp. 471–480. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2189764> Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=2189764> Electronic copy available at: <http://ssrn.com/abstract=2189764>.
- Abuabdin, A.A. and Junaidu, U. (2024) "Islamic Ethics in Business Development: Principles and Frameworks for Entrepreneurial Success," *International Journal of Islamic Economics and Governance*, 5(2), pp. 63–74.
- Alhyasat, K.M. (2012) "The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian Press Foundations," *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), pp. 139–154.
- Ali, A. (1988) "Scaling an Islamic work ethic," *The Journal of social psychology*, 128(5), pp. 575–583.
- Ali, A.J. and Al-Owaihan, A. (2008) "Islamic work ethic: a critical review," *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), pp. 5–19. Available at: <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.
- Angrosino, M. (2007) *Doing Ethnographic and Observational Research*. 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom: SAGE Publications Ltd. Available at: <https://doi.org/10.4135/9781849208932>.
- Arslan, M. (2000) "A cross-cultural comparison of British and Turkish managers in terms of Protestant work ethic characteristics," *Business Ethics: A European Review*, 9(1), pp. 13–19.
- Beekun, R.I. and Badawi, J.A. (2005) "Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective," *Journal of business ethics*, 60(2), pp. 131–145.
- Birt, L. *et al.* (2016) "Member Checking," *Qualitative Health Research*, 26(13), pp. 1802–1811. Available at: <https://doi.org/10.1177/1049732316654870>.
- Chupradit, S. *et al.* (2022) "The impact of Islamic work ethics on organisational culture among Muslim staff," *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 78(4).
- Creswell, J.W. (2017) *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Third. United States of America: SAGE Publications Ltd.

- Dusuki, A.W. and Abdullah, N.I. (2007) "Maqasid al-Shariah, Maslahah, and corporate social responsibility," *American Journal of Islamic Social Sciences*, 24(1), p. 25.
- Etikan, I., Musa, S.A. and Alkassim, S.R. (2016) *Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling*, *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*. Available at: <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>.
- Kallio, H. *et al.* (2016) "Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide," *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), pp. 2954–2965. Available at: <https://doi.org/10.1111/jan.13031>.
- Khan, K. *et al.* (2015) "Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic," *Journal of business ethics*, 126(2), pp. 235–246.
- Lincoln, Y.S., Guba, E.G. and Pilotta, J.J. (1985) "Naturalistic inquiry," *International Journal of Intercultural Relations*, 9(4), pp. 438–439. Available at: .
- Linando, J. A. (2018). *Islamic work ethic: Where are we now? The map of Islamic work ethic. I.*
- Linando, J. A. (2022). Islam in Human Resources Management and Organizational Behavior Discourses. *Asian Management and Business Review*, 103–120. <https://doi.org/10.20885/AMBR.vol2.iss2.art1>
- Linando, J. A. (2024). The (non)linearity of religion and work motivation? Exploration across gender, age, marital, and employment status. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 5(1), 49–61. <https://doi.org/10.32505/inspira.v5i1.8479>
- Marwan N. (2025) "An Islamic cultural analysis of managerial decision-making," *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 16(5), pp. 937–949. Available at: <https://doi.org/10.1108/JIABR-11-2022-0307>.
- Maulida Khusna Nur Aini, & Linando, J. A. (2024). The Role Of Schools In Encouraging The Motivation Of Contract Teachers In Islamic Schools. *iBAF E-Proceedings*, 11(1), 650–660. <https://doi.org/10.33102/tnmjst24>
- Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldaña, J. (2014) *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook*. Third, *German Journal of Human Resource*

Management: Zeitschrift für Personalforschung. Third, pp. 485–487.
Available at: <https://doi.org/10.1177/239700221402800402>.

Moustakas, C. (1994) *Phenomenological research methods*. 2455 Teller Road, Thousand Oaks California 91320 United States of America : SAGE Publications, Inc. Available at: <https://doi.org/10.4135/9781412995658>.

Murtaza, G. *et al.* (2014) “Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge sharing behaviors,” *Journal Business Ethics* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>.

Murtaza, G. *et al.* (2016) “Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors,” *Journal of Business Ethics*, 133(2), pp. 325–333. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>.

Nasution, F.N. and Rafiki, A. (2019) “Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia,” *RAUSP Management Journal*, 55(2), pp. 195–205. Available at: <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>.

Neubauer, B.E., Witkop, C.T. and Varpio, L. (2019) “How phenomenology can help us learn from the experiences of others,” *Perspectives on Medical Education*, 8(2), pp. 90–97. Available at: <https://doi.org/10.1007/S40037-019-0509-2>.

Nowell, L.S. *et al.* (2017) “Thematic Analysis,” *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1). Available at: <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>.

Palinkas, L.A. *et al.* (2015) “Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research,” *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), pp. 533–544. Available at: <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>.

Rabbad, R. *et al.* (2024) “The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance,” *International Journal of Research in Business & Social Science*, 13(3).

Ragab Rizk, R. (2008) “Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics,” *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), pp. 246–254. Available at: <https://doi.org/10.1108/17471110810856992>.

Rokhman, W. (2010) “The effect of Islamic work ethics on work outcomes,” *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 1.

Schein, E.H. (2010) *Organizational culture and leadership*. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Silverman, D. (2020) *Doing Qualitative Research*. Fourth. Edited by Mila Steele. SAGE Publications Inc.

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Bandung.

Yousef, D.A. (2001) "Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context," *Personnel Review*, 30(2), pp. 152–169. Available at: <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>.

Wawancara Kunang firnanda (Muamalat)

Informan : Kunang firnanda (Narasumber)

Tanggal Wawancara : 17 Desember 2024

S : Peneliti

K : Kunang (Narasumber)

Poin-point dari nasara sumber

Elemen Budaya Perusahaan	Pengaruh Nilai-Nilai Islam	Contoh Konkret dari Bank Muamalat
Etika Kerja	Mendorong kejujuran dan amanah dalam setiap tindakan.	Jujur kepada nasabah mengenai akad dan biaya
Hubungan Interpersonal	Menekankan saling membantu dan mendukung antar karyawan	Shalat berjamaah mempererat hubungan karyawan
Lingkungan Kerja	Menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan kegiatan keagamaan dan fasilitas ibadah	Tersedia musala dan sering terdengar murotal Al-Qur'an
Kedisiplinan	Menekankan ketepatan waktu dan menjaga fasilitas kantor sebagai amanah.	Karyawan dituntut amanah dan tidak boleh terlambat. Aset kantor adalah amanah yang harus dijaga
Pengembangan Diri	Mendorong karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan pemahaman tentang nilai-nilai Islam	Pelatihan prinsip dasar Islam untuk karyawan baru.
Kesejahteraan Karyawan	Memberikan keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta memberikan dukungan untuk kegiatan ibadah dan sosial	Tunjangan Idul Adha untuk membantu karyawan berkorban
Budaya Perusaha	Selalu ada yang mengingatkan jika ada yang salah.	

- S : Wawancara Pak Kunang hari Selasa, 17 Desember. Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.
- K : Waalaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh.
- S : Jadi, di sini saya akan melakukan wawancara kepada Bapak. Mungkin ketersediaan Bapak saya ucapkan terima kasih. Jadi, Bapak bisa jelaskan nama panjang Bapak?
- K : Nama saya Kunang Firnanda. Oke, kalau untuk posisi di sini, saya sebagai staf custody atau staf bagian dokumen di financing operation Bank Muamalat. Terus kemudian, saya lama di Muamalat dari tahun 2014 sampai sekarang. Jadi, sudah sekitar 10 tahun.
- S : Sudah lama ya, Pak.
- K : Ya, sudah 10 tahun. 10 tahun per Januari 2024. Kalau per 2025 besok Januari, tuh sudah 11 tahun, sorry.
- S : Saya masih SD itu, Pak.
- K : Sudah kerja ya.
- S : Iya. Jadi, kan ini tentang nilai-nilai Islam, Pak. Kalau disini tuh nilai-nilai Islamnya kayak apa aja, Pak? Salah satunya?
- K : Karena Muamalat kan basisnya perbankan syariah ya, terutama dia syariah-syariah Islam, maka di Muamalat itu nuansa Islamnya kental banget. Bukan hanya nuansa Islamnya, tapi SOP dan lain sebagainya, dan lain sebagainya harus mengacu pada Dewan Syariah Nasional. Jadi, enggak serta-merta kita buat SOP sendiri, walaupun juga ada SOP yang mengacu pada OJK seperti itu. Tapi kalau misalkan nilai-nilai Islam ya, kamu tahu sendiri kalau dari segi yang dilihat dari mata mu ya, itu pasti dari pakaian. Terutama kamu kalau masuk ke banking hall, itu ketemu CS, teller, ya kan? Pasti berhijab. Berhijabnya juga enggak cuma berhijab biasa, pokoknya tertutup bagian dada, pasti tertutup. Terus ada fasilitas musala. Kadang di CS Teller itu terdengar suara murotal Al-Qur'an. Nah, itu kan menunjukkan nuansa islami tangan yang ada di sini itu.
- S : Kalau untuk pertanyaan selanjutnya, bagaimana menurut Bapak nilai-nilai Islam diterapkan di dunia kerja itu gimana, Pak?
- K : Yang kalau eh kalau dasar dari agama Islam itu pasti ada kejujuran, ada amanah. Nah, kalau diperkenalkan itu tetap juga harus menekankan prinsip-prinsip seperti itu. Contoh, kita harus jujur kepada nasabah. Misalkan, kita ada akad dengan biaya sekian, kita harus sampaikan ke nasabah sejelas mungkin atau sejujur mungkin. Terus misalkan kita amanah, itu kalau misalkan diberikan kepercayaan dari nasabah itu kita harus dijaga

amanahnya. Nah, contoh kalau di tempatku, kalau di bagianku itu kan aku bagian dokumen ya, Samya, bagian dokumen, jaminan itu kan aku harus menjaga dokumen jaminan itu. Itu kan punya nasabah yang diamanahkan ke bank, nah itu aku harus menjaga amanah tersebut. Selain itu kan juga ada, misalkan ada nasabah yang menabung dan kita juga harus menjaga uang tersebut kan dari kepercayaan nasabah seperti itu, Sam.

S : Pertanyaan selanjutnya, menurut Bapak nilai-nilai Islam nih cocok enggak Pak diterapkan di perusahaan? Kalau menurut lagi disini perbankan kalau di perbankan?

K : Kalau saya rasa itu kalau nilai-nilai Islam ya, sebenarnya nilai-nilai Islam itu nggak cuma cocok di perbankan aja, di sektor manapun itu harusnya juga cocok gitu. Jadi, prinsip dasar Islam itu kan memberikan rahmat kepada semua orang, menjaga amanah, memberikan kepercayaan, menjaga amanah terutamanya. Nah, itu kalau di perbankan itu prinsip dasar Islam itu menjauhkan manusia dari praktik ribawi ya. Yang memastikan itu kan karena apa? Karena praktik ribawi itu salah satunya adalah merugikan dari pihak salah satu. Kalau itu dipraktikkan untuk bank konvensional ya, misalkan ya, itu pasti nanti salah satu akan dirugikan. Tapi kalau misalkan prinsip Islam itu dijalankan di perbankan dengan konsep syariah, itu antara pihak bank dan nasabah itu pasti akan mendapatkan keuntungan atau keberkahan yang sama. Makanya kalau misalkan prinsip Islam atau prinsip syariah diterapkan di perbankan terutama, itu saya rasa pas banget baik.

S : Pertanyaan selanjutnya, kalau ini pertanyaan perusahaan Anda memiliki kebijakan atau praktik yang mengandung nilai-nilai Islam itu jelas ada Pak ya?

K : Pasti ada semua. Semua kita kan semua produk yang kita serve ke atau kita jual ke customer itu kan produk-produk yang berbasisnya basic Islam kan? Ada akadnya, akad murabahah, ada akad mudharabah gitu. Terus ada produk-produk tabungan kayak tabungan wadiah gitu kan, dia berdasarkan prinsip Islam dengan nilai-nilai syariah.

S : Tapi kalau untuk kayak sesama kayak peraturan antar karyawannya gimana? Kayak wajib shalat saat waktu shalat atau gimana?

K : Nah, bagi kamu nanti, eh enggak cuma nanya ke aku aja. Perbedaan yang paling menyenangkan di Bank Muamalat, terutama di bank syariah itu, setiap waktu salat pasti dikumandangkan azan kan?

S : Iya, Pak, pasti. Di musala itu pasti kan?

K : Dan dengan sendirinya itu kita punya niat untuk menjalankan shalat bersama-sama. Dan itu yang biasanya tidak didapatkan di perusahaan lain. Itu pasti. Jadi, hubungan antara karyawan itu bagus banget, terutama kalau

misalkan kita biasanya sering shalat jamaah. Jadi, nilai-nilai islami itu sangat berpengaruh terhadap hubungan karyawan yang ada di sini.

S : Terus di sini ada pelatihan gitu enggak, Pak? Pelatihan tentang nilai-nilai Islam pada karyawan ada nggak di sini dikasih enggak itu pasti dikasih?

K : Dulu, ini cerita aja. Dulu waktu pertama aku daftar di Mu'amalat, tes pertama itu bukan tes yang lain-lain, tes yang pertama itu tes baca tulis Al-Qur'an.

S : Oh iya?

K : Serius. Tes pertama kali itu, ada soal baca tulis Al-Qur'an, ya kayak wawasan islawilah. Iya, Pak. Aku dulu tesnya waktu itu masih di kantor Mangkubumi, yang lantai atas itu, lantai dua. Itu aku baca tulis Al-Qur'an itu. Jadi, setelah itu, ketika sudah masuk, jadi karyawan awal-awal itu sudah ada pelatihan prinsip dasar Islam itu pasti ada training-nya. Sebelum training yang inti dari pekerjaan ya, SOP dan lain sebagainya itu ada pembekalan. Dan biasanya kan kamu juga tahu kan setiap, aku enggak tahu ketika kamu pas waktu kemarin magang ada sesi kayak pengajian sore enggak ya? Oh iya, di banking hall itu loh? Di banking hall.

S : Kurang tahu ya.

K : Biasanya kita berapa bulan kita datangi ustadz di banking hall, kayak siraman rohani lah, kayak pencerahan gitu. Tapi paling 3 bulan sekali atau 2 bulan sekali itu pasti ada.

S : Misalnya kan nilai-nilai Islam sudah diterapkan nih, Pak. Karena nilai-nilai Islam sudah diterapkan, ada nggak ngaruhin keputusan? Jadi, kayak nilai-nilai Islam itu mempengaruhi keputusan yang diambil?

K : Pasti, kenapa? Karena jadi kalau misalkan kita prinsip Islam itu istilahnya seperti pagar. Jadi, kita kalau misalkan dari karyawan itu mau mengambil keputusan itu karena ada pagarnya prinsip Islam tadi. Jadi, kita enggak bisa asal-asalan gitu. Otomatis kan kita ada hukum Islamnya, ada syariah Islamnya itu. Jadi, kita setiap mau mengambil keputusan apapun itu ada patokannya gitu, Sam. Jadi, kalau misalkan di bank konvensional mungkin ya, ketika dia tidak melanggar aturan OJK itu sudah oke. Tapi kalau ini kita ada dua, Sam. Bank konvensional mungkin ya, ketika dia tidak melanggar aturan OJK itu sudah oke, tapi kalau ini kita ada dua. Kita tidak melanggar syariah Islam dan juga tidak melanggar OJK. Nah, itu maksudnya seperti itu.

S : Pertanyaan selanjutnya, bagaimana hubungan antar karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam? Ini kan sudah Bapak terjawab tadi ya.

Apakah Anda melihat perubahan dalam sikap atau perilaku kerja karyawan karena nilai-nilai Islam?

K : Pasti, Sam. Jadi, nilai-nilai Islam itu sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang ada di sini. Di sini itu orangnya baik-baik. Mungkin kalau kamu di perusahaan lain mungkin ada ya, di sini aku selama 4-10 tahun ya, enggak ada istilah kita ngumpul habis jam kerja kita ngumpul buat karaoke, minum, itu enggak ada, Sam. Nggak ada. Jadi, kita istilahnya dengan nilai-nilai Islam itu jadi perilaku kita juga terkontrol itu, Sam.

S : Secara nggak langsung ya, Pak.

K : Secara nggak langsung gitu. Jadi, kita menerapkan prinsip nilai Islam di kantor, otomatis perilaku dari masing-masing karyawan itu juga terjaga gitu, tidak keluar dari nilai-nilai Islam lah seperti itu. Itu sangat berpengaruh sekali.

S : Kalau menurut Bapak, bagaimana nilai-nilai Islam membentuk budaya kerja di perusahaan ini, Pak?

K : Kalau di sini nilai-nilai Islam itu membentuk budaya kerja ya. Kalau budaya kerja otomatis budaya kerja Islam itu yang satu pasti tepat waktu. Kita tepat-tepat, jadinya sebagai karyawan karena kita dituntut amanah otomatis kita juga tidak boleh datang terlambat, itu pasti ya. Habis itu kita juga harus menjaga fasilitas kantor karena ini aset kantor itu kan bagian dari Islam juga, menjaga amanah dan kepercayaan yang diberikan kantor ke kita kan seperti itu. Terus kita juga dengan prinsip Islam itu kita jadi karyawan yang berorientasi enggak cuma keuntungan saja, keuntungan perusahaan, tapi juga kemaslahatan dari apa yang kita berikan kepada nasabah. Jangan sampai kita jadi memadukan kerugian terhadap nasabah terutama seperti itu. Jadi, gambarannya seperti itu.

S : Baik, Pak. Ini sama aja sih pertanyaan, tapi saya ringkas aja Pak ya. Ada enggak perbedaan antara nilai-nilai Islam praktek bisnis yang diterapkan di perusahaan? Jadi kayak perbedaan tak antara tapi udah bapak jawab tadi perbedaan Bank Muamalat sama konfesinya ya Pak?

K : Intinya kalau di bank konfesinya dia cuma peraturannya peraturan OJK ya sama ya sama yang cari keuntungan aja Pak ininya gitu loh mau mau mau usaha lu diskotik, mau usaha lu hotel yang plus”, lain sebagainya itu kan tutup mata kalau bank konfren, kalau kita kan gak bisa gak boleh kan, jadi peraturannya kita itu peraturan OJK dan peraturan Dewan Syariah Nasional jadi ada yang membatasi, kalau konfren itu batasnya di OJK, kalau kita kan batasnya di DSN, Dewan Syariah Nasional dan juga OJK.

S : Kalau tanggapan Bapak nilai-nilai Islam diterapkan di pekerjaan itu apa Pak? Tanggapan pribadi Bapak?

K : Kalau tanggapanku ya. Tanggapanku sih nilai-nilai Islam diterapkan di pekerjaan itu sebenarnya sangat bagus sekali. Kalau semuanya ya, enggak cuma di perbankan ya, di pemerintahan, di apapun gitu. Yang sekarang ini, yang sekarang ini yang kita lihat kan yang di pemerintahan di apapun kan jauh dari nilai-nilai Islam. Contoh aja ya, Sam, kayak gini. Yang lagi rame kemarin itu seseorang yang mau didaftarkan ke suatu posisi, tapi sebenarnya umurnya belum mencukupi. Tapi habis itu yang dirubah peraturannya. Harusnya kan enggak seperti itu. Nah, itu kan kalau misalnya nilai-nilai sama diterapin itu enggak mungkin akan ada seperti itu. Gitu loh, Sam. Dan juga orang enggak akan mungkin melanggar peraturan kalau dia sadar sama nilai-nilai islami. Nilai islami itu istilahnya memagari kita agar kita tidak keluar dari nilai tersebut dan tidak melanggar apa yang telah dijadikan pedoman atau patokan. Kalau misalkan kamu enggak punya nilai-nilai islami, kamu enggak peduli yang bikin kita enggak terjerumuskan itu kan, oh iya, aku kan beriman kepada Tuhan ya, jadi aku harus melaksanakan apa yang diperintahkan sama larangannya aku enggak boleh lakukan nih, seperti itu. Sama kayak prinsip-prinsip misalnya kalau di pekerjaan enggak sama sebenarnya kalau di pekerjaan larangannya itu jelasan pekerja se-SOP aja, itu udah selamat kok. Itu yang bikin kita enggak selamat itu bekerja di luar SOP. Misalnya kita melanggar SOP, SOP itu dibuat perusahaan itu untuk memagari kita atau biar kita kerja itu sesuai koridor. Ketika kita keluar dari SOP, kita keluar dari koridor nah itu nanti ketika kita keluar dari koridor itu bahaya itu pasti nanti akan ada bahaya masuk kita seperti itu.

S : Kalau tantangannya ada enggak Pak? Kayak karena Muamalat nerapin?

K : Tantangannya banyak, Sam. Tantangannya gini, tantangannya kalau di industri perbankan ya, masyarakat itu tahunya perbankan ya perbankan perbankan lah, perbankan enggak tahu itu perbankan perbankan syariah. Jadi, banyak orang, bukan banyak ya, mayoritas masyarakat Indonesia itu tahunya ya bank ya bank itu. Padahal kan secara prinsip, secara SOP, terus peraturan dan lain sebagainya antara konvensional sama bank syariah itu kan beda ya. Tapi kebanyakan orang itu bank syariah itu juga sama kok, paling itu juga sama-sama kayak konvensional yang orang tahu di luar. Makanya tantangannya selama ini bank syariah itu tantangannya adalah memberikan edukasi kepada masyarakat, terutama mendidikan edukasi terhadap masyarakat bahwa oh bank syariah itu beda loh dengan bank konvensional. Walaupun kita secara misalkan di konvensional ngangsur, di sini juga ngangsur, tapi secara prinsip ngangsur itu beda gitu loh, prinsip akadnya juga beda seperti itu. Nah, tantangannya itu seperti itu, tantangannya itu mengedukasi masyarakat.

S : Kalau di sini tapi kalau untuk karyawan-karyawan tuh mereka lebih nerima lah Pak ya maksudnya lebih merasa terbantu nilai-nilai Islam ada di perusahaan?

K : Sangat terbantu, terbantu sangat.

- S : Baik, Pak. Sudah bagian lima, bagian terakhir. Harapan Bapak untuk penerapan Islam nilai-nilai Islam di tempat kerja ini kedepannya gimana, Pak?
- K : Kalau harapan ke depan ya, kalau selama ini sih insya Allah penerapan nilai-nilai Islam di kantor itu sudah sangat bagus, dari segi apapun ya, dari segi SOP, dari segi etika karyawan itu bagus banget ya. Terus dari pekerjaan itu nilai-nilai Islam sudah masuk banget lah. Tapi untuk harapannya sih mudah-mudahan nilai-nilai Islam yang sudah ada ini itu sama. Kadang kan manajemen kan setiap beberapa tahun kan ganti ya, Pucuk Pimpinan, Pucuk Pimpinan kan beberapa kali ada background yang di luar islami. Kadang kan manajemen kan setiap beberapa tahun kan ganti ya, Pucuk Pimpinan, Pucuk Pimpinan kan beberapa kali ada background yang di luar Islami. Nah, terkadang mungkin harapan, kalau harapanku ke manajemen Muamalat, harapanku sih terus membuat SOP atau ketentuan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan mempertahankan nilai-nilai Islam yang sudah ada. Contohnya misalkan kita wajib sholat 5 waktu bareng-bareng. Terus diadakannya pengajian setiap beberapa bulan sekali karena itu pengaruh banget ke rohani. Kalau rohaninya kita enggak pernah dikasih siraman spiritual itu efeknya nanti di pribadi masing-masing yang berujung nanti dia nggak fokus bekerja, dia melakukan kesalahan fatal yang membuat rugi perusahaan. Terus kalau misalkan kita sering dikasih nilai-nilai Islam seperti rohani dan lain sebagainya dia pasti akan takut untuk berbuat yang tidak baik, pasti dia akan takut, orang yang tidak takut untuk berbuat salah misalkan untuk korupsi dan lain sebagainya karena dia mungkin secara rohani dia tidak diberikan nilai-nilai Islam. Diharapanku mudah-mudahan Muamalat semakin berkembang dengan melaksanakan prinsip-prinsip Islam tersebut.
- S : Saya kasih dua lagi lah Pak ya, bentar Pak ya. Kalau penerapan kan udah Pak ya, mungkin kayak pengajian sudah ya berarti?
- K : Kalau itu yang di luar konteks pekerjaan ya, Pak. Itu konteks pekerjaan kan kalau nilai Islam pasti karena kita basisnya dari syariah otomatis SOP dan sebagainya kan pasti dengan nilai Islam seperti itu.
- S : Kalau Bank Muamalat ngasih kesempatan nggak Pak pak karyawan untuk memberikan masukan tentang penerapan nilai-nilai Islam Pak?
- K : Kalau kesempatan sih tidak sering ya, tapi kan pasti ada waktu kayak misalkan beberapa kali misalkan dari pihak manajemen atau direksi kunjungan ke Jogja itu biasanya mereka mengadakan kayak Q&A, kayak talk show itu ya, misalkan kayak tanya jawab, sharing-sharing, kira-kira dari Muamalat ini kalau masukan dari teman-teman staf yang ada di lapangan itu mesti yang perlu ditambahin apa itu pasti ada seperti itu, sering seperti itu sih. Walaupun sih enggak sebulan sekali sih, kalau misalkan ada orang dari kantor pusat datang ke ini pasti dia nggak pengen dapat masukan.

- S : Satu lagi Pak ya sebenarnya semuanya sudah terjawab sama jawaban Bapak sih yang tadi Pak jadi kita dibanding ini, Apakah Bapak merasa nilai-nilai Islam berkontribusi pada kesejahteraan karyawan?
- K : Kalau menurutku kalau untuk kesejahteraan karyawannya itu menurutku sudah sesuai, sudah sesuai dengan apa yang jadi kalau menurutku kamu misalkan mengerjakan porsinya sekian kamu mendapatkan sekian nah itu menurutku sudah sudah seimbang apa yang saya kerjakan dan apa yang saya terima itu sudah sesuai gitu jadi prinsip-prinsip islami itu kalau misalkan ditanya berpengaruh nggak terhadap kesejahteraan karyawan itu menurutku sangat berpengaruh gitu karena kalau kamu tahu mungkin satu-satunya perusahaan yang setiap Idul Adha itu kita dapat ini Sam tunjangan Idul Adha dari perusahaan untuk membantu karyawannya agar bisa berkorban serius.
- S : Baru-baru denger ada yang gitu?
- K : Serius itu jadi itu nilai Islam yang diberikan ke ini diberikan ke karyawan itu dalam bentuk biasanya kalau misalkan tunjangan 50% dari gaji sama 50% dari gaji itu digunakan untuk membantu karyawan agar dia bisa berkorban jadi dari perusahaan ngasih 50% nanti sisa 50% dari uang kita sendiri untuk berkorban misalkan seperti itu. Nah itu saya rasa cuma di Muamalat. Kamu coba cari di perusahaan lain, ada gak seperti itu? Kalau tunjangan Hari Raya Idul Fitri kan, udah biasa lah THR lah ya. Tapi kalau setauku salah satu perusahaan yang ngasih tunjangan itu cuma di Muamalat.
- S : Unik ya, Pak?
- K : Serius, aku gak bohong. Jadi, setiap sekitar dua minggu sebelum Idul Adha, itu kita pasti dapat tunjangan Idul Adha. Nominalnya sekitar 50%, kalau tidak salah dari gaji, sekitaran itu lah. Kan lumayan, misalkan dari perusahaan sudah ngasih 50%, tinggal 50% nanti bisa buat beli kambing satu kan? Itu kontribusi dari manajemen dalam bentuk nilai-nilai Islam yang bisa diterapkan oleh karyawan seperti itu, Sam. Jadi, kalau kamu tanya prinsip atau nilai Islam yang diterapkan di Muamalat itu, insya Allah semuanya sudah sesuai prinsip atau nilai Islam yang ada di kantor ini, Sam. Itu kamu nanti coba tanya yang lain gitu, tapi setahuku kalau yang tunjangan Idul Adha itu cuma yang karyawan tetap saja. Oh, orang yang tetap, Pak. Setahu, tapi yang enggak tahu ya gitu. Tapi kalau THR kan semua karyawan ada ini.
- S : Kalau karyawan yang ke Teller itu karyawan tetap enggak, Pak?
- K : Kayaknya belum sih, jadi kontrak itu.
- S : Tapi mereka dapat pelatihan-pelatihan enggak, Pak?

K : Dapat pelatihan kok, sama lah semuanya. Prinsip dasarnya sama, tapi kan kalau pelatihan itu, kalau prinsip pelatihan dasarnya sama. Kayak yang aku cerita tadi di awal masih ada prinsip. Kalau ngeluhnya sekarang aku enggak tahu sama. Kalau waktu zamanku dulu ada, waktu aku awal-awal ya, mau tes aja tes bacaan terus akuan. Habis itu ketika ada pelatihan nanti ada prinsip dasar Islam. Habis itu baru nanti pelatihan ke masing-masing bagiannya. Kalau teller kan bagian teller, berarti dia nanti pelatihannya masalah teller dan ruang lingkupnya. Aku kan berbagai operasional pembiayaan, otomatis aku yang seperti itu. Jadi, kalau kamu nanya nilai-nilai Islam yang diterapin di Muamalat lah itu, insya Allah semuanya sudah sesuai nilai. Dan aku nanya yang aku termasuk di kantor ini termasuk yang paling mudah, Sam.

S : Oh, iya deh.

K : Aku paling mudah. Coba tadi yang sebelumnya di bank-bank lain itu dia juga cerita gitu. Dia menemukan tempat yang mungkin kalau dari dilihat itu yang gaji enggak banyak-banyak banget lah, misalkan dibandingkan BUMN, masih kan tinggian sana karena BUMN ya. Tapi dia dirasa ketenangannya, kita enggak pernah menjatuhkan satu sama lain, itu enggak ada, enggak pernah sama. Di sini tuh kita kayak iri temannya lah, misalkan dapat apa, iri itu enggak ada. Enggak ada sama sekali. Jadi, teman-teman misalkan dapat nilai yang bagus gitu ya. Nama nilai kan itu kan sesuai prestasi individu kan. Misalkan dia dapat nilai 4, aku nilai 3, itu ya udah legowo aja gitu. Itu kan prinsip dasar Islam banget seperti itu. Ikhlash seperti itu. Dan cerita teman-teman yang sebelumnya di bank yang lain itu menyenangkan di sini kan. Setiap adzan itu udah buru-buru shalat jamaah gitu. Misalkan kamu gini, ada 10 orang karyawan cowok semua ya. Yang 9 ini ketika ada adzan udah pada buru-buru ke masjid ya, atau mushola ya. Mesti yang satu ini lama kelamaan juga akan ikut. Mau enggak mau ya pasti enggak langsung. Secara enggak langsung pasti ikut. Lama kelamaan nanti dia akan terbiasa karena lingkungannya terbentuk seperti itu, Sam. Coba lingkunganmu nanti kalau misalkan pulang dari kantor suka ke karaoke, walaupun lu awal-awalnya enggak suka, lama-lama kelamaan juga ikut, lama-lama kelamaan juga ketagihan gitu. Jadi, ketika nilai-nilai Islam itu diterapkan betul di kantor, nanti enggak cuma pekerjaan yang sesuai pekerjaan yang sesuai nilai-nilai Islam, tapi nanti individu dan perilaku karyawan juga akan tercermin perilaku atau prinsip-prinsip nilai Islam tersebut, seperti itu. Jadi, jadi luar biasa, aku bisa cerita kayak gini karena istriku juga diperbankan, tapi dia enggak diperbankan syariah. Jadi, aku bisa bandingin pekerjaan istriku, kebetulan aku sama itu di bagian yang sama, bagian personal credit. Kalau di sana itu individualisme tinggi, kalau misalkan sama temannya itu kadang enggak akur, iren lah (iri). Kalau di sini enggak ada, kamu tahu sendiri kan kalau ini bercanda ya, bercanda seperti itu, yang serius-serius bercanda-canda di sini orangnya enggak ada yang nakal, serius, enggak ada yang buruk-buruk, enggak ada ini, makanya selamat.

- S : Di sini saya, di sini kemarin maka kayak shalatnya tuh lebih cepat waktu kalau biasa dikoskan cuma ya, oh bentar lah.
- K : Belum jam tiga ya, apalagi kalau di sini kan kalau di kantor lama kan masjidnya agak jauh ya. Mau nggak mau ini kan belakang sini, belakang sini parkir, kamu lewat belakang itu ke kanan dikit nanti dah ada masjid.
- S : Pertanyaannya sudah cukup sih, Pak. Saya tutup sesi wawancara. Terima kasih, Pak atas masukannya.
- K : Jadi, nanti bisa di ini aja ya, Sam. Ini wawancara secara garis besar aja ya, nanti kamu bisa jabarin sendiri. Intinya kalau nilai-nilai dasar Islam itu diterapkan di manapun, insya Allah, misalkan perusahaan itu juga akan berjalan baik. Misalkan nilai-nilai Islam itu diterapkan di individu, di keluarga, insya Allah keluarga itu juga baik. Oke, saya tutup dulu.

Transkrip Wawancara

Wawancara Pria Yulianto (Muamalat)

Informan : Pria Yulianto(Muamalat)

Tanggal Wawancara : 7 Januari 2025

S : Peneliti

Y : Yulianto (Narasumber)

Elemen Budaya Perusahaan	Pengaruh Nilai-Nilai Islam	Contoh Konkret dari Bank Muamalat
Etika Kerja	Menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kasih sayang, dan keadilan.	Kebijakan anti-fraud mencerminkan nilai kejujuran.
Hubungan Interpersonal	Menerapkan nilai-nilai Islam dalam hubungan interpersonal antar karyawan.	Saling membantu, mendukung, dan mengingatkan dengan cara yang baik
Pengambilan Keputusan	Setiap keputusan harus berdasarkan nilai-nilai kejujuran dan kebenaran.	Tidak boleh ada dokumen yang dipalsukan atau dimanipulasi.
Pengembangan Diri	Adanya pelatihan terkait nilai-nilai Islam secara periodik dan berulang.	Pelatihan IDEAL (Islamic, Modern, Profesional).

Y : berapa-berapa?

S : pertanyaannya 25 tapi mirip-mirip

Y : jadi tentang apa?

S : tentang budaya perusahaan pak pengaruh nilai-nilai islam pada budaya perusahaan Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh wawancara kedua tanggal 7 Baik, Pak bisa dijelaskan

Y : Nama saya perlu gak?

S : Ya, nama Lama bekerja

Y : Bismillahirrahmanirrahim Kalau nama saya Pria Yulianto Lama bekerja saya sudah 11 tahun berarti ya

S : Lebih lama dari pak kunang ? 10 tahun kalau gak salah

- Y : Saya Februari ini 11 tahun Ya sama Februari ini 11 tahun
- S : Kalau di sini sebagai apa Pak?
- Y : Saya admin legal Admin legal staff
- S : Langsung ke pertanyaan Pertamanya Pak Bagaimana pendapat Bapak Melihat nilai-nilai Islam Yang diterapkan di dunia kerja Pak?
- Y : Ya Sebenarnya tidak hanya di dunia kerja Nilai-nilai Sebenarnya Nilai-nilai Islam itu kan sebenarnya nilai-nilai universal Sebenarnya Yang kita pahami ya Kita menyebut Islam ya karena kita orang Islam Tapi sebenarnya nilai-nilai itu Sebenarnya adalah nilai-nilai universal Yang diakui oleh Semua kalangan umat manusia Di Islam Di Islam memang Sudah digariskan Bahwa ada nilai-nilai yang Perlu kita anut Atau kita jalankan Pastinya tidak hanya di dunia kerja, di kehidupan kita ya nilai-nilai itu harus kita junjung tinggi semaksimal mungkin Contoh nilai-nilai kejujuran, nilai-nilai kasih sayang, nilai-nilai keadilan dan lain sebagainya Sehingga itu perlu menjadi hal yang paling utama untuk dijalankan
- S : Baik Pak, untuk pertanyaan selanjutnya Cocok gak menurut Bapak Nilai-nilai ini diterapkan di perusahaan Pak Nilai-nilai Islam ini
- Y : Iya pasti sangat cocok karena nilai-nilai Islam itu adalah pengetahuan dari sebenarnya fungsi manusia sebagai insan kamil itu seperti apa manusia kan diciptakan di dunia ini sebagai khalifatul fil ardh karena kita khalifatu fil ardh maka yang menjadi tugas pokok kita adalah menerapkan nilai-nilai Keislaman itu dalam hidup kita Sehari-hari Sehingga kalau pertanyaan cocok atau tidak Ya sangat cocok, karena memang itu tujuan utamanya
- S : Lalu pertanyaan selanjutnya Di sini, di perusahaan Bapak Ada nggak kebijakan atau praktik Yang mengandung nilai-nilai Islam Pak?
- Y : Hampir semua Kebijakan yang ada di perusahaan ini Pasti mengandung nilai-nilai Islam Misalkan kebijakan tentang anti-fraud Itu kan nilai-nilai Islam tentang kejujuran Kebijakan tentang Ya sederhana saja Menjalankan, membuka dan menutup Kantor pada waktunya itu juga Nilainya Islam Kedisiplinan Hal yang paling kecil misalkan Membuang sampah pada tempatnya Yaitu ada nilai-nilai kebersihan Yaitu penerapan nilai-nilai itu Dalam setiap aspek Di perusahaan ini ya pasti Menjadi satu tugas pokok kita, karena itu memang semua yang ada di pusat ini menerapkan nilai-nilai itu diupayakan atau mengarah paling tidak mendekatilah
- S : lalu disini ada gak pelatihan tentang nilai-nilai Islam kepada karyawan-karyawannya?

- Y : oh ya, pasti ada pelatihan terkait karena kita ada yang namanya ideal Ideal itu kan islamic, modern, profesional Itu mengandung nilai-nilai Ada nilai-nilai modernitas Ada nilai-nilai profesionalitas Ada nilai-nilai kompetensi Dan sebagainya itu kan nilai-nilai Ada Dan itu setiap periode Pasti ada Pengulangan pembahasannya
- S : Selanjutnya Bagaimana nilai-nilai islam Mempengaruhi keputusan Yang diambil Kayak dalam pekerja gitu Pak Ada gak mengalami Mempengaruhinya
- Y : Ya pasti ada Pasti ada Sebagai contoh begini Misalkan nilai-nilai apa yang kita terapkan? Misalkan nilai-nilai kebersihan, atau nilai kejujuran, atau nilai kebenaran. Berarti kita dalam memutuskan sesuatu, ya harus berdasarkan nilai-nilai kejujuran itu, kebenaran tadi. Misalkan tidak boleh ada dokumen yang dipalsukan Atau misalkan tidak boleh ada dokumen yang tidak sesuai dengan peruntukan Atau dokumen yang kemudian dimanipulasi isinya Nah itu tidak boleh Berarti ada nilai-nilai disitu Sehingga setiap aspek proses itu menjadi menerapkan nilai-nilai itu S : Kalau untuk hubungan antar karyawan Ada nggak Pak? Karena kan nilai-nilai Islam diterapkan disini Hubungan antar karyawannya itu gimana pak?
- Y : Yang pasti Kalau nilai Makanya dijabarkan dulu ada banyak nilai kan Salah satunya kan nilai kasih sayang Namanya di kami Nilai-nilai itu kita terapkan Dalam hubungan interpersonal antar kami Dalam pekerjaan kita saling Membantu Kita saling support satu dengan yang lain Tidak saling menjatuhkan Justru kita saling support Kita saling mendukung Kalaupun ada kesalahan kita ingatkan dengan cara yang baik Itu juga nilai-nilai juga Nah itu juga kita terapkan disini
- S : Ada gak Bapak melihat perubahan dalam sikap Atau perilaku Teman kerja bapak atau karyawan Karena penerapan nilai-nilai islam ini Pak
- Y : Perubahan Ya seperti apa Misalkan begini Kalau perubahan ya pastinya ya, karena selama ini kan tidak ada sesuatu yang berbeda ya, karena kita berusaha dalam menjalankan kehidupan kita di perusahaan ini, itu ya kita menerapkan apa yang sudah dibiasakan setiap hari. Sehingga justru kalau ketika kebiasaan itu, kebiasaan nilai-nilai itu ada yang berubah, pasti ada yang aneh gitu. Entah dia berlakunya, entah dari sikapnya, atau entah dari perbuatannya, itu mesti ada yang aneh Tapi selama ini, ya kalau apakah ada perubahan atas penerapan nilai-nilai itu Saya tidak bicara, oh ini berubah, oh ini tidak berubah, tapi kita bicara ada pengaruh dalam kita menjalankan proses atau pekerjaan dengan nilai-nilai itu tadi
- S : menurut Bapak nilai-nilai Islam yang diterapkan di sini ini membentuk budaya kerja enggak Pak?

- Y : ya, makanya kan core-nya di Mu'amal itu kan, seperti yang saya sampaikan Islami, modern, profesional Jadi ada nilai-nilai ideal yang menjadi core dari proses, proses, bisnis proses yang ada di amalan. Sehingga itu yang berkali-kali oleh HC, Human Capital itu berkali-kali di internalisasi di kita, entah dalam bagaimana training, entah dalam bagaimana pengumuman atau flyer, atau ada email periodik yang kita bicara tentang nilai-nilai itu. Sehingga Proses internalisasi itu Secara tidak langsung maupun langsung Itu kita bisa masuk ke dalam Sehingga diharapkan Dalam proses perjalanannya kita juga Mampu mengungkapkan nilai-nilai itu Jadi itu menjadi core Jadi dasar sebelum kita bicara Sebelum kita bergerak Ya dari nilai-nilai itu Jadi itu S : Ada gak tantangan Yang dihadapi Perusahaan dalam menerapkan nilainya Yang bisa menjawab sebenarnya AC ya Tapi kalau kita Kalau tantangan pasti iya Karena begini Manusia itu kan tidak bisa diciptakan secara konstan Kadang ada ke kanannya Ada ke kirinya Kadang lurus, kadang mengsong ke kanan Mencong ke kiri Nah tantangannya paling bagaimana Kemudian mengingatkan kembali Karena kadang manusia itu kan Tempatnya salah dan lupa dan hilang Sehingga tantangannya pasti disitu Ada mungkin dalam satu saat Mungkin yang ngomong disini sekarang Bisa ngomong tentang kejujuran Bisa ngomong tentang kasih sayang Tapi dalam waktu tertentu ketika misalnya dalam kondisi yang Kita lagi capek atau kita lagi kepepet Mungkin nilai-nilai itu akan hilang Sementara Mungkin tantangannya ada disitu ada di internalisasi kita atau juga mungkin ada proses yang mungkin kita juga lupa, mungkin kita khilaf yang namanya manusia, mungkin itu tantangannya lalu tantangannya
- S : lalu menurut Bapak beberapa tahun ke depan penerapan nilai-nilai Islam di perusahaan ini akan gimana Pak?
- Y : pasti tetap akan dipertahankan ya karena nilai itu kan sebenarnya ya tadi dasar kita bertindak itu kan ada di nilai sebenarnya Makanya Kalau mau Bicara tentang ke depan Seperti apa ya itu pasti akan bertahan-pertahan Gak mungkin akan dihilangkan Karena memang ukuran Ukuran Baik atau buruknya Satu perilaku itu kan dari nilai-nilai Yang sudah dijabarkan tadi Kita bisa ngomong oh orang itu baik Orang itu gak baik, orang itu jahat Orang itu tidak jahat itu kan karena ada nilai-nilai Kita bisa ngomong oh dia koruptor Karena apa? Ada nilai-nilai yang dilanggar Karena makanya kita label dia seperti itu Jadi karena nilai-nilai itu adalah ukuran Ya itu tetap pasti akan kita pertahankan Akan ditingkatkan untuk internalisasi dan juga penerapannya
- S : Lalu pertanyaan selanjutnya Di sini bagaimana manajemen membantu karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai Islam dari pihak pesawat?
- Y : Ya, pertama ada training ya, ada penerapan training, terus yang kedua ada internalisasi secara langsung dari email bahwa kita ada nilai ini loh, nilai islami, islami itu memuat ini kompetensi menggunakan kejujuran, memuat integritas, itu yang berkali-kali diingatkan, terus kemudian ada contoh case

misalkan ada fraud di tempat lain bukan di muamal, tapi di bank lain atau di instansi lain, nah itu kita Oh jangan kayak gitu loh itu melanggar nilai-nilai ini

S : Karena menerapkan nilai-nilai Islam Memberikan keuntungan bagi perusahaan nggak Pak?

Y : Keuntungan kalau dari sisi keuntungan kita harus bicara banyak hal ya artinya kalau keuntungan secara materi itu kita perlu melihat dari berbagai macam tapi kalau kemudian keuntungan secara penerapan peraturan, kemudian penerapan nilai-nilai dalam kehidupan, ya pasti akan ada keuntungan, misalkan kehidupan kita jadi lebih mudah kehidupan kita menjadi lebih ringan karena ada penerapan lain-lain itu ya pasti agak ribas secara langsung atau tidak langsung tapi itu banyak faktor yang harus dipertimbangkan

S ; Apakah Anda merasa nilai-nilai Islam berkontribusi pada kesejahteraan karyawan Karena nilai-nilai Islam itu dijadikan core gitu

Y : Sebenarnya agak jauh ya Kalau kemudian antara nilai-nilai Islam dengan kesejahteraan Karena kejahatan itu hubungannya kan Dengan keuntungan perusahaan Terus hubungan dengan yang lain-lain Nilai-nilai perusahaan itu Sebenarnya lebih dari sekedar Bicara keuntungan sebenarnya Tapi nilai-nilai perusahaan itu Bicara tentang bagaimana perusahaan ini berjalan Dengan baik Dan dijalankan dengan amanah Nah kalau mengenai untung Atau rugi Untung gak sih kalau kita nampak nilainya Islam Yaitu kembali lagi ke Masing-masing personnya Masing-masing internal Di perusahaan itu Apakah kemudian itu menjadikan Itu sebagai Sumber keuntungan Karena kalau keuntungan fungsinya Apa ya Keuntungan itu kan lebih Banyak dari sisi materi Tapi kalau dari sisi ukhrawinya Ya pasti ada keuntungan Tapi kalau kita besara materinya Apakah penerapan ilmiah Islam Akan menghasilkan keuntungan ya itu perlu kita bisa jabarkan lagi, tetapi yang pasti ketika penerapan nilai itu terapkan dengan sangat baik, pasti ada imbas nah imbasnya bisa dalam bentuk materi keunggungan atau bisa dalam bentuk kebahagiaan atau yang lain-lain itu bisa bermacam-macam, di masing-masing individu bisa berbeda-beda

S : Bapak merasa bangga gak Pak? kerja di perusahaan yang mengaplikasikan nilai-nilai SMA ini Pak?

Y : Ya, pastinya bangga bangga dalam artinya begini Sebenarnya bukan hanya Masalah itu ya Kalau bilang bangga ya bangga Berarti kan kita Berjalan fungsi kita sebagai manusia Itu kan berjalan Karena kalau gak menerapkan nilai-nilai itu kan Berarti fungsi kita lagi gak jalan Nah kalau kita terapkan itu Berarti karena fungsi kita jalan Syukur-syukur ada imbas yang Bisa kita rasakan Baik itu materi atau non materi Yaitu alhamdulillah tapi kalau

dikatakan apakah kita bangga ya kita bangga apakah ada senang? senang senang happy

S : mungkin dua pertanyaan lagi ya pak

Y : ya boleh 10 juga

S : disini diberikan ini gak pak kesempatan kalau mau kasih masukan tentang penerapan yang lain nilai Islam pak

Y : oh iya karena kadang kan kita ada kanal sendiri di HC ya semua karyawan itu diberikan kanal yang sama ada saluran yang sama kalau kita itu namanya HC Inquiry itu apapun yang kita misalkan kita rasakan apa yang kita ingin ide-ide apapun yang kita ingin sampaikan, boleh disampaikan disitu apalagi terhadap nilainya itu, ya kita boleh diberi kesempatan untuk itu bahkan tidak hanya itu di HCI itu kita diberi kesempatan untuk saling mengapresiasi dengan antar karyawan, ada kanalnya sendiri, sehingga nanti misalkan saya mengapresiasi jenengan, saya akan tulis hal-hal baik dengan Anda, itu kan nilai-nilai juga berapa nilai-nilai juga, mengapresiasi orang nah, nanti Anda akan dapat kartu yang isinya adalah kata-kata positif, yang ujungnya meningkatkan produktivitas ya syukur-syukur kalau balik keuntungan tadi ya dengan produktivitas meningkat karena ini bahagia, semuanya happy ya pasti ada imbasnya lah baik

S : untuk pertanyaan yang terakhir menurut Bapak Apa yang dilakukan perusahaan untuk lebih mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam budaya kerjanya Pak?

Y : Dari sisi kebijakan ya pasti Bagaimana perusahaan harus memahami dulu nilai-nilai itu Kemudian menginternalisasikan di dalam perusahaan, di masing-masing karyawan Sehingga ketika perusahaan menyampaikan satu kebijakan Itu maka kita akan memahami Oh ini loh Oh ini loh tujuannya Sehingga ketika kita sudah paham tujuannya Kita sudah mau paham Oh arahnya tuh mau kesini misalkan Ya kita Akan menjalankan itu dengan Oke berarti kita sama-sama kita Karena sebenarnya nilai-nilai itu Sebagai guidance Fungsi dari nilai itu kan Kita punya patokan standar Kemudian kita punya guidance Ketika bikin kebijakan terkait A Oh tujuannya seperti ini Nilai-nilai ini yang akan kita silangkan Kita terapkan Sehingga nanti kedepannya perusahaan akan Mengarah ke arah sini Nah itu ketika internalisasi itu bisa Di internalisasi Di internal karyawan Ya Management tinggal jalan aja Jadi ada banyak Faktor atau keuntungan Dari penerapan nilai-nilai Islam itu

S : Mungkin cukup pertanyaan saya untuk wawancaranya Cukup?

Y : Gak mau dikembangkan lagi?

S : Nanti saya masih tetap ketemu dosen lagi Oh gitu Kan kemarin Pak Kunang, setuju dosen Ntar, kalo misalnya ada revisi mungkin saya balik lagi Untuk tanya Bapak Terima kasih ya Pak

Y :Oke cukup?

Wawancara Agus Salim Amrullah (Muamalat)

Informan : Agus Salim Amrullah (Muamalat)

Tanggal Wawancara : 21 Januari 2025

A : Agus Salim Amrullah (Narasumber)

S : Peneliti

Elemen Budaya Perusahaan	Pengaruh Nilai-Nilai Islam	Contoh Konkret dari Bank Muamalat
Nilai Dasar	Nilai-nilai Islam adalah dasar pedoman dalam hidup, mencakup kejujuran, kedisiplinan, amanah, dan tanggung jawab	Prinsip Ideal Muamalat: Islami, Modern, Profesional
Lingkungan Kerja	Menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan aktivitas keagamaan	Doa pagi, istirahat saat waktu shalat, pengajian bulanan.
Hubungan Karyawan & Manajemen	Mempengaruhi orang dalam bertindak dengan selalu diingatkan tanggung jawab dan profesionalisme	Menjaga Islam dan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan islami.
Citra Perusahaan	Membangun citra perusahaan yang Islami dan terpercaya di mata masyarakat.	Dianggap Islami dan menjaga nama baik perusahaan, bahkan di luar jam kerja.
Adaptasi dengan Perubahan	Menghadapi tantangan perubahan dengan tetap berpegang pada nilai-nilai Islam sebagai pedoman	Nilai-nilai Islam menjadi pedoman dalam mengambil keputusan sulit

S : Wawancara ketiga, Pak. Bisa jelaskan nama, nama bapak, lama kerja di sini, dan bagiannya di sini?

A : Nama saya Agus Salim Amrullah atau biasa dipanggil Amro. Saya di bagian admin. Saya sejak 2012, belas-belas sudah eh 11 tahun, 2012, 13, mau 13 tahun di sini.

S : Tapi sudah lama ya, rata-ratanya lama ya. Pak Kunang juga dari 14 kalau ya, lebih lama malah ya. Sebelumnya Bapak kerja di mana? Belum berarti

dari fresh graduate langsung di sini? Sebelumnya, di Jogja atau di mana, Pak?

A : Di Jogja yang lama, oh, Mangkubumi, itu dari awal di situ.

S : Tapi apa dulu kuliahnya di, kuliahnya di mana, Pak?

A : Solo, UNS, hukum. Oh.

S : Cocok lah ya.

A : Admin, legal, satu bagian, sesuai lah ya, satu bagian karena lingkupnya admin dan legal kita itu.

S : Baik, Pak, saya langsung buat pertanyaan pertama ya, Pak. Bapak tahu apa tentang nilai-nilai Islam, Pak? Yang Bapak atau nilai Islam?

A : Itu kan eh apa ya, dasar perdoman dalam kita hidup itu kan salah satunya dari agama. Karena kita Islam mengajarkan banyak nilai-nilai, salah satunya mungkin kejujuran, kedisiplinan, kemudian amanah, kemudian tanggung jawab, banyak yang diajarkan oleh agama kita tentang nilai-nilai Islam itu.

S : Baik-baik. Menurut Bapak eh nilai-nilai Islam cukup diterapkan di dunia kerja?

A : Harusnya sangat cocok dan dan fun karena nilai-nilai Islam itu sangat mendukung kemajuan suatu perusahaan karena nilainya pasti positif, pasti positif.

S : Bisa nggak diterapkan di perusahaan, Pak? Perusahaan di terapin nilai-nilai bisa?

A : Pasti bisa, pasti bisa. Tinggal bahas mungkin hanya kemasan atau bahasanya ya. Misalkan di kita ada namanya amanah atau akan di di di dunia apa ya, modern bisa diartikan mungkin trust atau apa, itu kan sebetulnya juga diambil dari nilai-nilai Islam seperti ya jujur, itu kan semua sama dengan nilai-nilai Islam itu tadi, tetap sinkron, pasti sesuai, hanya mungkin penyebutan istilahnya mungkin berbeda, itu relevan sebetulnya.

S : Berarti cocok, Pak ya, untuk diterapkan?

A : Menurut saya itu sangat, bahkan bisa jadi dasar-dasar suatu perusahaan itu kalau mau maju ya mengadopsi nilai-nilai Islam itu.

S : Di tempat Bapak-Bakar sekarang ada nggak kebijakan atau kayak praktik yang mengandung nilai-nilai Islam, Pak?

- A : Pasti ada karena di Mu'amalat sendiri itu kan punya prinsip Ideal, jadi Islami, modern, dan profesional. Jadi, nilai-nilai keislaman pasti ditanamkan. Pastikan amanah, jujur, disiplin, dan sebagainya. Itu kan nilai-nilai Islam. Bahkan di kita, kita namanya ideal, Islami, modern, profesional. Bahkan Islami itu ada di nomor satunya.
- S : Ada nggak di sini pelatihan tentang nilai-nilai Islam? Jadi, untuk karyawan, pelatihannya itu ada enggak?
- A : Kalau mungkin bahasanya bisa dikatakan pelatihan atau enggak, itu kan yang pasti dari manajemen, dari perusahaan itu kan ada aktivitas-aktivitas untuk menanamkan nilai-nilai keislaman. Contoh, di pagi ada doa pagi, kemudian istirahat ketika waktu shalat, kemudian mungkin sebulan sekali ada pengajian dan sebagainya untuk refresh salah satunya keislaman.
- S : Ada bahkan sebulan sekali ya?
- A : Tinggal bentuknya ya, apakah itu bisa dikatakan pelatihan atau enggak, tapi itu kan itu materinya tetap tentang keislaman.
- S : Karena ada nilai-nilai Islam yang diterapkan, ngaruh engga sama keputusan kalau misalnya ada keputusan yang diambil?
- A : Ya, yang pasti kan mereka selalu diingatkan bahwa harus tanggung jawab, profesional, dan sebagainya. Itu kan secara langsung tidak langsung akan mempengaruhi orang dalam bertindak ya. Karena kan dia selalu diingatkan bahwa kita akan menjaga Islam, kita mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang islami dan sebagainya. Itu seharusnya tetap menginfeksi.
- S : Kalau hubungan antara karyawan dengan manajemen dipengaruhi enggak, Pak, sama nilai-nilai Islam?
- A : Tetap ada sih, tetap ada. Tetap ada secara kultur dan keislaman kan tetap harus sopan. Jadi, mungkin salah satu efeknya atau salah satu pembedanya ketika berkomunikasi kan mungkin di luar bisa ada yang kasar dan sebagainya. Nggak ya, tetap dengan etika.
- S : Bapak melihat ada nggak perubahan dalam sikap atau perilaku karyawan yang di sini karena nilainya, karena yang awalnya?
- A : Tetap ada perubahan karena lingkungan itu pasti akan berpengaruh terhadap pribadi seseorang. Jadi, mungkin salah satunya mungkin saya sendiri dulu kurang tertib salat. Karena di sini orang lain tertib salat, itu kan kita tetap terpacu dan terpengaruhi secara tidak langsung, secara tidak selalu dipengaruhi karena kan kita setiap harinya berinteraksi dengan orang-orang

tersebut, pasti akan membentuk kita sih, terutama dalam hal ibadah atau bertutur dan sebagainya, jadi lebih tersegar.

S : Menurut Bapak, bagaimana menilai nilai Islam membentuk budaya kerja di sini? Budaya daya kerja yang kayak kebiasaan?

A : Salah satunya mungkin ya yang saya tahu di sini ya, orangnya amanah ya, enggak neko-neko karena mungkin tetap ada pengaruh bahwa melakukan pekerjaan itu ia tetap harus ada dasarnya harus yang lurus dan mungkin tetap berpengaruh dalam sehari-hari, baik itu di pekerjaan ataupun yang lain, tetap terpengaruh.

S : Ada nggak tantangan yang dihadapi perusahaan ini dalam menerapkan nilai-nilai Islam?

A : Secara secara kultur pasti ada karena dalam sebuah organisasi perusahaan personel akan kadang berubah gonta-ganti sedangkan belum tentu semua orang bisa menerima kebijakan yang diterapkan oleh manajemen. Jadi, ketika ada perubahan orang kadang memang belum tentu bisa mengikuti kebijakan yang ada di perusahaan ini. Jadi, tetap salah satu tantangannya untuk tetap konsisten dengan perubahan orang itu karena penolakan pertentangan pasti ada.

S : Lalu tanggapan Bapak sebagai karyawan di sini, terhadap penerapan nilai-nilai Islam di tempat kerja Bapak gimana, Pak? Tanggapan Bapak?

A : Menurut saya sih itu malah mendorong perbaikan untuk kinerja dan juga pribadi seseorang itu. Ketika nilai-nilai Islam diterapkan di perusahaan otomatis akan mendorong orang untuk bersikap hati-hati, lebih profesional, jadi positif sih kalau saya pribadi. Berarti Bapak merasakan ada dampaknya hati-hati, lebih profesional. Jadi, positif sih, kalau saya pribadi.

S : Berarti Bapak merasakan ada dampak yang punya, Pak?

A : Ya, pasti. Itu tadi, karena ada kebiasaan di instansi ini seperti itu, secara langsung maupun enggak, merubah saya menjadi ke arah yang lebih baik karena lingkungan itu tadi.

S : Ada enggak perbedaan antara perusahaan yang menerapkan nilai-nilai Islam di sini, Pak, sama praktik perusahaan yang lain, Pak? Ada nggak?

A : Walaupun mungkin saya belum pernah bekerja di instansi lain, tapi saya kan juga punya lingkungan kehidupan yang lain selain bekerja. Saya melihatnya itu karakter pribadinya juga berbeda sih, apakah itu terpengaruh dari lingkungan kerja atau enggak. Jadi, ya itu tadi yang saya lihat kalau orang sini lebih lurus, enggak neko-neko, sedangkan teman-teman saya yang ada di

instansi lain ya macam-macam, ada yang ya yang nggak bisa sebutkan tapi tidak berbeda dengan apa yang kita lakukan gitu.

S : Berarti di sini setelah setelah di luar jam kerja masih apa ya, kayak menjaga?

A : Biasanya ya salah satunya kan dia juga menjaga beban nama itu kan tetap ada ya, walaupun dia keluar kerja dia karyawan mana. Jadi, kita dilihat orang lingkungan sekitar kita itu dalam tanda penting emang orangnya yang Islami gitu, walaupun pribadinya belum tentu ya, tapi cap itu tetap ada, kita tetap harus menjaga itu di masyarakat.

S : Walaupun bukan dalam jam kerja?

A : Ya, tapi ketika kita ditanya kerja di mana, di Bank Syariah contoh lah, biasanya ketika ada pertemuan atau apapun ada pembacaan doa itu biasanya ditunjuk orang-orang itu karena dia menganggap ya iya kita di stigmanya sudah sudah di di iya A.A. syariah atau Islam atau apa, pasti kan orang pemenang, orang kayak gini, enggak yang umum, dia enggak akan ditunjuk di hal-hal yang kayak gitu. Itu salah satu contohnya.

S : Jadi kalau Bapak pribadi, Pak, terbebani atau merasa?

A : Ada dua sisi. Karena kan sebetulnya kualitas kita belum tentu seperti itu juga. Di luar kan mungkin yang lebih baik juga masih banyak. Cuma kan orang menganggapnya seperti itu. Lalu

S : Pertanyaan selanjutnya, bagaimana harapan Bapak pada penerapan nilai-nilai Islam di perusahaan ini dalam beberapa tahun ke depan?

A : Kalau saya pribadi pengennya tetap terus ada dan konsisten karena seiring perkembangan zaman kadang kan mulai tergerus ya, ketika kita ada generasi yang lebih muda, lebih guru, kadang nilai-nilai itu kan juga bergeser, tapi sebisa mungkin tetap dipertahankan sih karena kan sudut pandangnya anak muda sama orang tua itu kan memang beda banget, tapi harusnya tetap dipertahankan karena itu positif sebetulnya.

S : Apakah ada contoh nyata di perusahaan ini menunjukkan penerapan nilai-nilai Islam mungkin yang tiga tadi?

A : Cara satunya kan rutinitas kita setiap sebelum bekerja kan ada doa pagi, itu belum tentu ada di instansi lain.

S : Saya juga kaget saat pertama kali magang di sini.

A : Ya, makanya iya, itu salah satunya aja. Mungkin kegiatan kita nanya ada pengajian itu bahan di qiyamul lail itu ada, walaupun dulu sempat diadakan di kantor sekarang hanya semacam reminder aja by email untuk

dilaksanakan mungkin di e-slip penggajian kita sudah dipotong zakat, itu kan juga.

S : Kemarin ini kemarin masih wawancara tahu ini Hai kurban Pak ya udah saya kaget banget sih enggak pernah dengar.

A : Suka rela juga sih, itu ada program-programnya pasti ada.

S : Bagaimana manajemen membantu karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai?

A : Pasti remain ya, kalau medianya yang paling sering ya remain via blast email pribadi nilai-nilai perusahaannya kayak tadi ideal, diingatkan lagi nilai-nilainya apa aja itu jelas pasti ada. Kalau sosialisasi kampanye-kampanye kayak gitu secara yang fisik tatap muka mungkin jarang walaupun tetap ada berapa bulan sekali, tapi kalau yang rutin via email kan bisa dibaca ya emailnya masing-masing.

S : Lanjut pertanyaan selanjutnya, Bapak merasa nilai-nilai Islam memberi keuntungan enggak, Pak, untuk perusahaan ini, Pak?

A : Pasti karena harusnya dengan berpegang pada nilai-nilai Islam kan bahasanya kalau bahasa abangnya fraud atau penyimpangan atau bahasanya bisa dikatakan mencuri ya karena ini kan tempatnya uang ya kan kalau dia tidak punya nilai Islam kan bisa tergoda ya ambil duit gimana caranya itu emang penting sih.

S : Dari pengalaman Bapak bagaimana karyawan merespon kalau ada kesulitan, Pak? Mesnya yang Bagaimana karyawan merespon om merespon nilai-nilai Islam dalam situasi sulit menjadi keputusan misalnya kayak ada yang susah ya?

A : Ya, tetap ketika ada situasi yang susah tetap nilai-nilai Islam itu menjadi salah satu pedoman untuk mengambil keputusan acuan. Iya, karena mau tidak mau itu akan berdampak pada keputusan yang diambil ketika itu sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam. Harapannya walaupun itu kurang baik dampaknya akan semakin diminimalisir.

S : Karena penerapan nilai-nilai Islam, ada nggak kontribusinya pada kesejahteraan karya, Pak?

A : Mungkin secara tidak langsung tetap ada ya. Kalau secara materi digajian kan tetap nggak kelihatan ya. Karena kan ada yang sesuatu yang tidak terlihat mungkin bisa jadi. Jadi ya itu tadi, kita bisa lihat mungkin teman-teman kita yang ada di instansi lain yang kehidupannya mungkin dalam tanda petik tidak selurus kita kan pasti ada ada aja masalahnya, buh

keluarganya, bu anaknya bermasalah itu kan ada. Tapi biasanya secara tidak langsung, bukan secara langsung digajini mundak karena itu ya enggak ada.

S : Bapak merasa bangga enggak, Pak? Bekerja di perusahaan yang mengaplikasikan nilai-nilai Islam ini?

A : Bangga karena saya juga orang muslim. Iya, karena saya orang muslim jadi ternyata di nilai-nilai Islam itu memang luar biasa ketika itu diterapkan di mana pun akan bekerja sih sebetulnya karena itu ya pedoman sih sebetulnya mau di mana pun dalam kehidupan ini.

S : Bangga lah kak ya paling bapak seorang muslim?

A : Iya, itu relevan kok untuk kehidupan.

S : Udah mungkin terakhir aja nih, Pak, cepet nanti kita dirangkum sih soalnya habisin disuruh transkrip lagi.

A : Ya kan bahasanya masih kacau ya, tinggal di rapi-rapiin ya.

S : Terakhir, apa yang bisa dilakukan perusahaan untuk lebih meningkatkan penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan kerja?

A : Yang bisa dilakukan perusahaannya mengingat cepat biar kalau mungkin bagi saya ya terus diremind terus karena apapun itu ketika tidak dilakukan secara terus-meneruskan bisa pudar bisa turun dan sebagainya jadi memang harus kontinu terus dipantau di evaluasi diingatkan kembali itu ketika itu sudah diterapkan kalau enggak ya tetap harus di update mungkin perlu diperbarui terkait kebijakannya bisa dengan dasar nilai-nilai, enggak apa-apa. Sudah lumayan. Tinggal disimpulkan. Jadi emang yah ya tadi nilai Islam itu hmm penting dan itu bekerja di di semua kehidupan ini nggak cuma dikerja di di mana pun dalam berkawan pun tetap kayak gitu kita sama teman juga di mana pun dalam berkawan pun tetep kayak gitu kita sama temen juga apa ya bahasa nih ya enggak baik kan pasti juga.

S : Saya matikan di sini ya.

A : Oke.

Wawancara Rizki ilham (Muamalat)

Informan : Rizki ilham (Muamalat)

Tanggal Wawancara : 17 Februari 2025

R : Rizki ilham

S : Peneliti

Elemen Budaya Perusahaan	Pengaruh Nilai-Nilai Islam	Contoh Konkret dari Bank Muamalat
Rutinitas Kerja	Memulai aktivitas dengan berdoa pagi dan mendoakan nasabah	Melaksanakan shalat berjamaah.
Kebijakan Perusahaan	Kebijakan dan praktik bernilai Islam.	Produk melewati persetujuan Dewan Pengawas Syariah (DPS)
Hubungan Interpersonal	Ada batasan dalam hubungan antara laki-laki dan perempuan	Tidak boleh bercanda berlebihan dan tidak berboncengan.
Budaya Kerja	Nilai-nilai Islam membentuk budaya kerja.	Anjuran sholat tepat waktu dan wajib berjilbab
Kesejahteraan Karyawan	Nilai-nilai Islam berkontribusi pada kesejahteraan karyawan	Zakat dipotong dari e-slip gaji

S : tes tes

R : ya assalamualaikum eh syam perkenalkan saya dengan rizki ilham asal nya dari padang kerja di muamalat sebagai branch manager cabang amikom yogyakarta dan sudah kerja d perbankan di muamalat itu 7 tahun tapi digabungkan dengan pengalaman bank lama total dari 2011 berarti sudah 16, 15 tahun, 14 tahun

S : lama ya Pak ya?

R : Ya Alhamdulillah Siap

S : kita langsung ke pertanyaan yang pertama ya Pak Apa yang Bapak ketahui tentang nilai-nilai Islam Pak?

- R : Nilai Islam yang ada di Bangun Malat? Ya
- S : yang Bapak ketahui sekarang
- R : Oh bukan tentang perbankan?
- S : Oh enggak, enggak
- R : Oh umum Yang saya ketahui tentang nilai Islam itu itu pasti ya sudah seharian karena Islam itu mengatur mulai dari kita, kalau mau tidur, kerja, sampai sorenya sampai malamnya sampai tidur itu diaturkan oleh Islam. Jadi yang jelas yang saya pernah mengatakan oleh Islam adalah selama kita berlaku baik dan menjalankan apa yang menjadi yang diperintahkan Allah salah satu salat lima waktu atau saya rasa itu kita sudah menjalankan nilai-nilai Islam dan dia tidak zalim terhadap orang lain
- S : kita lanjut di pertanyaan selanjutnya Bagaimana Bapak melihat nilai-nilai Islam diterapkan di dunia kerja Pak?
- R : Saya berbicara mungkin ambil contoh Bank Muamalat Karena ini Bank Syariah pertama Dan Alhamdulillah saya juga bekerja di Bank muamalat Dan saya melihat kami dari Bank Muamalat Hampir setiap waktu kami menjalankan pekerjaan itu berdasarkan nilai-nilai Islam Karena contoh, kita datang, kita mulai dengan berdoa pagi. Itu salah satu juga nilai-nilai Islam. Karena Islam menganjurkan apabila kita memulai aktivitas, maka kita diajarkan berdoa. Dan itu kami tidak hanya mendoakan kami internal kami juga dalam setiap pagi doa mendoakan nasabah begitu lancar dari sisi pekerjaan diberikan kesehatan dan diberikan kebaikan jadi saya melihat bekerja di bank muamalat ini betul-betul nilai islami itu dijalankan untuk aktivitas sehari-hari even itu juga masuk waktu siang Setelah setelah kita langsung meninggal ke aktivitas Kita melaksanakan sholat Termasuk sore dan termasuk Maghrib Kalau memang teman-teman itu masih di kantor Dan alhamdulillahnya budaya bank muamalat Teman-teman itu biasanya melaksanakan sholat Itu biasanya seringnya berjamaah Itu sesuai dengan Bagaimana cara Islam yang ada di Internal
- S : Menurut Bapak Nilai-nilai Islam bisa tidak diterapkan Di perusahaan Pak
- R : bahkan saya melihat sudah diterapkan nilai-nilai islam di bank muamalat kenapa? suka tidak suka dan mau tidak mau saya meyakini nilai-nilai islam itu apapun itu bentuk institusinya untuk kelembagaan pasti bisa diterapkan apapun itu bahkan nilai-nilai islam itu saya yakin bisa diterapkan di institusi atau perusahaan non islam jadi tidak ada kendala, pasti bisa ditanamkan nilai Islam itu di perusahaan manapun tidak hanya di bank muamalat
- S : selanjutnya di perusahaan ini ada tidak kebijakan atau praktik yang mengandung nilai-nilai Islam Pak?

- R : kebijakan atau praktik yang mengandung nilai-nilai Islam, semuanya contoh, kebijakan kita pagi harus berdoa, itu pasti mengandung nilai Islam, kedua kita dianjurkan untuk salah tetap waktu azan harus meninggalkan segala aktivitas itu mengandung dalam usul Islam dari sisi pakaian semua yang perempuan berjilbab itu mengandung usul-usul Islam dari sisi apalagi dari sisi produk produk kalau dari sisi produk produk kita semuanya melewati persetujuan dari DPS dewan pengawas syariah pasti itu sudah mengandung unsur Islam dan tidak menyalahi aturan Islam
- S : Pak, tapi sebelumnya pertanyaan saya ini kadang mirip-mirip, Pak.
- R : Ya, coba. Kalo apa-apa?
- S : Jadi mungkin bisa... Misalnya kalo udah saya tanyakan, saya tanyakan lagi. bahwa saya bisa tanyakan lagi . Ada gak di sini, di perusahaan yang bapak, bekerja memberikan pelatihan tentang nilai-nilai Islam pada karyawan?
- R : Biasanya kalau secara tertulis tidak, tapi secara kebijakan, contoh, waktu dulu saya sebagai marketing, saya namanya punya gindernya mas yayat, itu kami setiap pagi itu diwajibkan untuk membaca Al Quran dan itu bergilir. Nah, kemudian ada beberapa teman yang mungkin secara pembacaan Alquran tidak pasti itu bisa belajar. Jadi, itu salah satu contoh, salah satu pelatihan bahwasannya Bank ini atau Bank muamalat, ada pelatihan yang tidak resmi untuk teman-teman yang memang secara mengajinya masih kurang. Kemudian hari lebaran itu biasanya kita mungkin ada bergilir. setiap karyawan itu bergilir khususnya laki-laki setiap sholat dzuhur setelah sholat dzuhur harus ada kultum kuliah 7 menit jadi meskipun dia background-nya bukan ustad bukan apa, secara langsung dia wajib untuk bisa ceramah itu kan sebagian dari bentuk kita dilatih untuk sesuai ajaran Islam
- S : karena nilai-nilai Islam yang diterapkan disini ada gak mempengaruhi keputusan yang diambil di perusahaan
- R : pasti contohnya untuk produk untuk produk kan sesuai nilai islamnya kita tidak boleh menyalahgunakan terkait produk itu contoh kita gunakan akadnya untuk KPR tapi faktanya untuk beli mobil itu kan menyalahgunakan jadi ya tidak boleh
- S : saya lanjut ya pertanyaan nya pak Bagaimana hubungan antar karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam?
- R : Salah satunya karyawan yang perempuan dan laki-laki Itu sangat dipengaruhi di Bank Muamalat memiliki budaya Bahwasannya satu kita dengan laki-laki dan perempuan itu kita harus ada jarak Tidak boleh bercanda berlebihan tidak boleh mohon maaf sebagai laki-laki dengan mudah memegang teman rekan kerja perempuan itu masih bisa terjadi di Bank Muamalat contoh lagi di Bank Muamalat itu mungkin tidak ada aturan

tertulis tetapi teman-teman yang berbeda jenis kelamin pasti boleh dilihat jarang yang ada mau berboncengan walaupun mereka memaksakan berbarengan pasti dengan bawa motor sendiri-sendiri berarti itu melihat itu menjadi salah satu unsur bahwa nilai-nilai Islam bisa mempengaruhi hubungan antar karyawan

S : Oke, pertanyaan selanjutnya, Bapak melihat gak ada perubahan dalam sikap atau perilaku karyawan karena nilai-nilai seperti ini Pak? Mungkin sebelumnya gimana sebelum kerja di bank muamalat?

R : Gak usah orang lain ya, saya aja ya. Ya dulu waktu saya kerja di Bank Lama, sholat itu sholat, tapi biasanya sering sholat dzuhur di jam 3, sholat asar di jam setengah 6. Tapi Alhamdulillah di Bank Muamalat Menurut saya menjalankan Nilai Islam dan Alhamdulillah Saya biasanya saat ini melaksanakan Shalat tepat waktu

S : Pak Bapak Menurut Bapak Nilai Islam membentuk budaya kerja gak

R : Membentuk Membentuk banget contoh seperti yang tadi Mulai kita punya budaya Antara perempuan itu harus ada jarak Tidak boleh terlalu dekat dan tidak boleh terlalu akrab Tetap harus profesional Kemudian tadi Mempengaruhi budaya Mungkin di budaya-budaya perusahaan lain tidak ada Anjuran untuk sholat tepat waktu Di Bank Muamalat ada anjuran sholat tepat waktu Nilai Islam Mempengaruhi budaya Contoh untuk wajib budaya kita kan Tidak wajib-wajib Tapi di kantor kita wajib-wajib Mempengaruhi

S : Ada tidak tantangan yang dihadapi perusahaan Dalam menerapkan nilainya

R : Tentu ada tapi sih biasanya tidak terlalu berat kenapa karena orang yang mau bekerja di bank muamalat dia sudah tahu bank muamalat itu bank Islami jadi secara tidak langsung dia harus ya karena dia tahu itu bank Islam berarti harus pakai jilbab jadi dia tidak bisa memberontak tidak pakai jilbab terus harus pakai rok Jadi dia tantangannya, saya nggak mau pakai rok, nggak bisa. Jadi tantangannya sebenarnya tidak ada karena kita sudah punya aturan . Yang sesuai dengan nilai Islam. Tinggal yang datang yang punya tantangan, siap menyesuaikan seperti itu.

S : Tanggapan karyawan terhadap penerapan nilai-nilai Islam di tempat kerja?

R : Alhamdulillah semuanya positif, tidak ada protes, malah terkadang bersyukur bisa bekerja di Bank muamalat karena penerapan nilai-nilai Islam sehingga berlangsung membawa mereka ke hal yang lebih baik.

S : ada gak perbedaan antara nilai-nilai Islam dan praktik bisnis yang biasa diterapkan di perusahaan?

R : ulangi

- S : ada tidak perbedaan antara nilai-nilai islam dan praktik bisnis yang biasa diterapkan di perusahaan?
- R : gak ada gak ada karena memang menurut saya islam itu sudah baku ya jadi aturannya itu pasti sama dan secara produk islamnya juga sama jadi karena kita bekerja di bank syariah ya kita jual produk sharia jadi gak ada halangan
- S : malah menjadi dasar s
- R : setuju
- S : bagaimana bapak melihat penerapan nilai-nilai islam di perusahaan ini dalam beberapa tahun ke depan
- R : insyaallah ya karena perusahaan ini sudah berdiri dari 32 tahun dan saya rasa itu sudah satu budaya yang beberapa tahun ke depan bahkan saya yakin sampai selama adanya bank muamalat ya nilai islam itu akan selalu ada dan selalu ada ini bisa di post gak?
- S : tapi ini rada mirip-mirip ya apakah ada contoh nyata di perusahaan ini yang menunjukkan penerapan nilai-nilai Islam tadi sudah jawab bagian berdoa ya..
- R : itu ga usah yah kamu bisa ambil bisa jawab dulu
- S : bagaimana manajemen membantu karyawan memahami dan menerapkan yang harus dilakukan
- R : biasanya kita ada pelatihan, ada pelatihan kalau sekarang itu biasanya via Zoom nanti kita kan ada namanya salah satu budaya selama itu nanti akan dipresentasikan lagi seperti itu itu ada nanti ada
- S : Bapak merasa Ada gak Bapak merasa Nilai-nilai Islam memberikan keuntungan Bagi perusahaan
- R : Ada Contoh misalkan kita bank syariah Pasti orang Islam khususnya kan Salah satu pasti pengen Menabung di bank syariah Itu kan salah satunya menjadi keuntungan Kenapa? Karena mayoritas masyarakat Islam Mayoritas masyarakat Indonesia Itu kan Islam Nah jadi secara langsung bank syariah seharusnya bisa berkembang karena kita hidup dan berada di tengah lingkungan orang Islam. Jadi itu sangat berpengaruh sekali, yaudah orang Islam pasti kan berharap bisa nabung di bank syariah.
- S : Pertanyaan selanjutnya Pak, apakah perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan tentang penerapan nilai-nilai Islam?

- R : diberikan masukan kita ada wadahnya namanya namanya wadahnya itu saya lupa namanya kita ada wadah itu dimana nanti di wadah itu karyawan-karyawan yang memang ada masukan atau memang ada hal-hal yang kebijakan perusahaan yang tidak sesuai keinginan mereka itu kita punya wadah untuk dimusyawarahkan tetapi tidak Masukan dari karyawan itu Disetujui perusahaan Tetap perusahaan punya nanti pertimbangannya sendiri-sendiri
- S : oke pertanyaan selanjutnya, Pak. Bapak merasa nggak nilai-nilai Islam itu berkontribusi pada kesejahteraan karyawan? S
- R : Sebenarnya antara merasa dan merasa tidak. Karena nilai-nilai Islam itu belum tentu bisa karyawan kesejahteraan. Jadi yang membuat karyawan sejahtera adalah otomatis ini Bahkan kalau kita melihat karyawan bank konvensional lebih sejahtera dari bank syariah Tapi setidaknya nilai-nilai Islam yang ada di bank syariah itu memang tidak bikin kita kaya Tetapi bisa mencukupi kebutuhan karyawan cara material tidak sepenuhnya tapi mungkin dibentuk lainnya jika ingin kaya saya harus kerja di bank konvensional tapi kembali lagi untuk pilihan
- S : pertanyaan selanjutnya Bagaimana nilai-nilai Islam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan?
- R : Bagaimana nilai Islam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan?
- S : dari pandangan Bapak?
- R : Sangat ya, karena kita itu kan sebenarnya khususnya marketing yang bekerja tanpa pengawasan. kita berusaha, kita keluar dari kantor itu kan perusahaan gak bisa ngawas tapi apa yang kita pegang adalah nilai-nilai islam tidak hanya diawasi oleh perusahaan tapi juga diawasi oleh sahaja. Jadi kalau kita meyakini, kalau orang Islam itu meyakini, kanannya itu ada malaikat, pencatat kebaikan. Berarti apa? Kita keluar kantor, tidak ada yang tahu kita kemana dan tidak tahu apa yang kita kerjakan. Dengan adanya nilai-nilai Islam, kita tetap bersikap profesional, tidak melakukan hal-hal yang melanggar perusahaan.
- S : Pertanyaan selanjutnya Bapak bangga gak Pak Bekerja di perusahaan yang mengaplikasikan nilai-nilai islam
- R : Sangat bangga sekali Saya bisa bersyukur bisa bekerja di bank muamalat Karena saya tahu ternyata di luar sana Banyak orang pengen bekerja di bank muamalat Karena saya sekarang sudah di bank muamalat Seharusnya saya bersyukur Dan menjalankan kontribusi maksimal

- S : Pertanyaan terakhir ya Pak Apa yang yang bisa dilakukan perusahaan untuk lebih meningkatkan penerapan Islam di lingkungan kerja ini
- R : sebenarnya kalau kita bicara saya lihat secara aturan itu semua aspek-aspek aturan produk, human-nya itu semua sudah susah aturan Islam tinggal bagaimana manusianya atau karyawannya disini yang apakah menjalankan apakah menjalankan aturan-aturan itu Semuanya dari manajemen semuanya sudah luar biasa Tinggal kita sebagai karyawan yang mau tidak menjalankan aturan-aturan yang sudah diatur sedemikian rupa sosial berusul Islam oleh manajemen Tinggal kita mau menjalankan atau melangkah Jadi seharusnya itu kembali ke masing-masing karyawan Dari
- S : pertanyaan ini sudah cukup sih Pak Sudah cukup Tutup Pak eh Siap
- R : Jangan sampai tadi semuanya ke pause
- S : Jangan dong Pak.

Wawancara Azwar Anas (Muamalat)

Informan : Azwar Anas (Muamalat)

Tanggal Wawancara : 17 Februari 2025

N : Azwar Anas

S : Peneliti

Elemen Budaya Perusahaan	Pengaruh Nilai-Nilai Islam	Contoh Konkret dari Bank Muamalat
Nilai Dasar	Nilai-nilai Islam merujuk pada prinsip-prinsip agama yang menjadi landasan.	Bertanggung jawab atas keyakinan dan berintegritas
Etika Kerja	Karyawan harus ramah, sopan, dan melayani dengan sepenuh hati.	Service merupakan salah satu contoh kebijakan yang dipengaruhi nilai-nilai Islam
Integritas	Penerapan nilai Islami yang cukup berat.	Karyawan tidak boleh menerima hadiah dari nasabah, bahkan meminta pun dilarang.
Pengembangan Diri	Perusahaan mengadakan pelatihan rutin tentang nilai-nilai Islam	Pelatihan dilaksanakan secara online dan ada review.

S : baik izin izin ini Pak ya merekam ya pertama Bapak boleh jelaskan nama Bapak jabatan lama kerja sama ayah posisi disini

N : Azwar Anas, kemudian jabatannya staf untuk staff appraisal atau penilaian, lama kerja 11 tahun.

S : bedanya apa penilaian sama yang yang hukum tuh beda apa pak?

N : yang legal kita satu divisi cuma beda sub pekerjaan aja masih di bagian globalnya itu supporting pembiayaan.

S : berarti bapak bagian penilaian ya tapi lebih final sewa gak legal?

- N : final legal, kalau saya di awal sebelum masuk analisa saya dulu jadi saya prosesnya termasuk paling awal.
- S : saya langsung masuk ke pertanyaan ya Pak ya apa yang Bapak tahu atau pahami tentang nilai-nilai Islam?
- N : nilai-nilai Islam itu adalah nilai atau kaedah yang sumbernya itu merujuk ke prinsip-prinsip agama.
- S : menurut Bapak gimana Pak kalau nilai-nilai Islam itu diterapkan di dunia kerja seperti yang di sini Pak?
- N : saya pikir sih nilai-nilai Islam keislaman itu kan sifatnya global jadi harusnya bisa dipakai semuanya dan jika itu dilaksanakan dengan baik justru nilai-nilai itu akan membuat lingkungan pekerjaan itu menjadi lebih baik.
- S : kalau menurut Bapak bisa nggak di nilai-nilai Islam di diterapkan di perusahaan?
- N : ya kalau menurut saya tentu saja bisa ya seperti yang saya katakan tadi nilai-nilai Islam itu yang saya pahami adalah nilai yang ini bersama jadi bisa diterapkan dimana bisa dimana di sebuah perusahaan yang berbasis bisnis oriented seperti itu.
- S : di sini di tempat Bapak bekerja ada nggak kebijakan atau praktik yang mengandung nilai-nilai Islam Pak?
- N : Oh banyak ya, kita sendiri dalam perusahaan mempunyai nilai-nilai perusahaan yang pertama salah satu nilai itu adalah Islami ya, Nilai Islami. Jadi di situ Nilai Islami itu nanti dijabarkan dalam beberapa poin seperti itu. Salah satunya Bertanggung jawab Atas Keyakinan, Kemudian Berintegritas.
- S : di sini ada nggak pelatihan tentang nilai-nilai Islam pada karyawan Pak?
- N : pelatihan di perusahaan kita rutin dilaksanakan ya, saya pikir dalam satu tahun bisa ada dua kali. Jadi pelatihan itu sifatnya online, kita ada review-nya seperti itu. Jadi ada materi, kemudian kita selalu di-review.
- S : tetapi wajib diikuti?
- N : wajib mengikuti itu dan ada nilainya. Kalau tidak lolos batas nilainya nanti harus mengulang kembali, mempelajari kembali.
- S : seperti ujian malahnya? Karena penerapan nilai-nilai Islam Ada gak mempengaruhi keputusan Yang diambil Pak Di perusahaan?

- N : Saya pikir cukup banyak ya nilai-nilai Islam yang mempengaruhi kebijakan-kebijakan. Salah satunya adalah Service seperti itu. Jadi, di pelayanan juga harus menerapkan sikap-sikap yang islami namanya ramah, sopan, kemudian melayani dengan sepenuh hati seperti itu. Di bagian proses pun juga demikian ya, jadi kita harus melakukan pekerjaan itu apabila ada unsur-unsur yang melanggar ketentuan syariat, misalnya kita membatasi itu.
- S : ini pertanyaan saya sebenarnya rada mirip-mirip tapi saya boleh aja walaupun rada mirip-mirip soalnya beberapa wawancara sebelumnya saya kadang gitu pas baca oh iya ini kan mirip ya jadi saya kadang dilema nanya lagi pak saya lanjut ya pak kalau hubungan antar karyawan ada gak pak? karena nilai-nilai islam kan disini digaungkan banget pak ada gak mempengaruhi antar sesama karyawan di sini?
- N : pengaruhnya tentu saja ada ya, dalam arti satu dalam kita berkomunikasi itu juga kita punya aturan Misalnya harus Tidak boleh Membicarakan Hal-hal yang tidak baik kemudian harus Menjaga Saling mengingatkan ya.
- S : Baik pak Saya lanjut ya pertanyaan pak Disini kan ada budaya kerja pak Bagaimana nilai-nilai Islam Membentuk budaya kerja di perusahaan ini pak?
- N : Ya Nilai-nilai Islam itu Kalau dalam pekerjaan cukup melekat Karena kita Tadi dalam pekerja itu harus menerapkan prinsip-prinsip keislaman itu tadi. Banyak hal terkait integritas, ketaatan pada peraturan perusahaan, terhadap peraturan agama, seperti itu. Itu wajib kita laksanakan sebagai karyawan di bank muamalat.
- S : Jadi itu yang membuat budaya itu ya Pak, secara tidak langsung ya Pak?
- N : Secara tidak langsung, langsung juga. Karena dalam aturan itu kan juga banyak poin-poin yang diterapkan secara langsung.
- S : Selama Bapak di sini, ada nggak tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan nilai-nilai ini Pak? nilai-nilai islam ini Pak?
- N : kalau tantangan jelas selalu ada ya karena namanya nilai-nilai itu sangat tergantung dengan manusianya manusia itu kan berbeda-beda ya dari cara pandangnya kemudian kedisiplinannya dalam menaati aturan seperti itu.
- S : Ada gak Pak Perbedaan antara nilai-nilai Islam Dan praktik bisnis Yang biasa diterapkan di perusahaan Pak?
- N : Dalam pelaksanaannya Terkadang kita ada Benturan-benturan terhadap kita Ada kepentingan-kepentingan bisnis Yang kemudian Di luar dari nilai-nilai Islam Yang kemudian Kita Melakukan Mengingatkan Salah satunya

mengingatkan Kemudian Menyampaikan Agar prosesnya menjadi Benar Sesuai nilai-nilai yang ada.

S : kalau apa yang Bapak harapkan pada penerapan nilai-nilai Islam di perusahaan ini kedepannya atau sudah baik atau harus berkembang lagi?

N : saya pikir kalau secara tertulis dan apa yang diwacanakan oleh perusahaan sudah cukup baik ya Yang selanjutnya harus dilakukan Mempertahankan yang sudah Bisa dijalankan dan Memperbaiki nilai-nilai Islami yang belum bisa diterapkan Atau belum maksimal dalam Penerapannya.

S : Menurut Bapak Apa yang bisa dilakukan perusahaan ini Untuk lebih Mengintegrasikan Nilai-nilai Islam Dalam budaya kerjanya pak Kayak apa yang harus dilakukan Dalam budaya kerjanya pak Kayak lebih apa ya?

N : Menurut saya

S : Atau udah nyatu pak Kayak sudah bagian dari budaya kerja disini?

N : sebenarnya secara umum sudah kita sudah menjadi bagian nilai-nilai itu sudah menyatu dalam pekerjaan kita sehari-hari seperti itu yang kalau bicara harus ditingkatkan ya tentu saja harus terus dipertahankan dalam sosialisasi itu penting karena namanya manusia Kadang sering terlupa Sering khilaf Dan itu perlunya Diingatkan terus menerus Dari rekan sekerja Kemudian supervisi Kemudian dari jajaran manajemen.

S : Ada gak Pak contoh nyata Di perusahaan ini yang menunjukkan Penerapan nilai-nilai islam pak?

N : Banyak ya Contohnya salah satunya adalah Melaksanakan nilai integritas Jadi misal Kita tidak boleh menerima Hadiah dari nasabah.

S : Gak boleh ya Pak?

N : Gak boleh Satu hati pun gak boleh.

S : Saya kira pns dong Pak?

N : Iya Sama juga Kita juga seperti itu Gak boleh menerima apalagi memintanya itu sudah pelanggaran berat bahkan bisa sanksinya bisa dilakukan pemberhentian salah satu penerapan nilai islami yang cukup berat di kita yaitu integritas itu Banyak juga yang Selain integritas juga Nilai-nilai Keagamaan Misalnya apa Menjalankan perintah-perintah agama Misalnya Menjalankan puasa Itu juga satu Ada anjuran Kemudian ada Kebijakannya mempengaruhi misalnya di jam kerja Kalau di puasa Kita ada pengurangan jam kerja Tujuannya ya agar Karyawan bisa mempersiapkan Ramadhan itu Lebih baik seperti itu.

- S : Kalau ini pertanyaan bagaimana Manajemen membantu karyawan memahami Dan menerapkan inilah Islam Tadi Bapak sudah jawab Pak?
- N : ya Tadi seperti manajemen membuat Kalau di kita itu Pelatihan itu ya Pak Pelatihan rutin Pelatihan rutin atau sertifikasi Sertifikasi Dilaksanakan secara rutin Dan wajib dilaksanakan Seluruh karyawan Dan harus memiliki standar Penilaian Yang ditentukan oleh manajemen seperti itu baik pak.
- S : pertanyaan selanjutnya menurut bapak nilai Islam memberikan keuntungan gak pak bagi perusahaan ini pak?
- N : memberikan keuntungan tentu saja memberikan keuntungan Satu Keuntungan secara Non finansial Keuntungannya Misalnya membuat Sikap Integritas karyawan Cukup tinggi di perusahaan ini Kemudian Hubungan antar karyawan juga menjadi lebih harmonis kemudian kedisiplinan juga menjadi lebih baik secara finansial juga nilai-nilai itu secara tidak langsung akan mempengaruhi nasabah-nasabah menjadi loyal kepada kita.
- S : pertanyaan selanjutnya Ada nggak perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan tentang penerapan nilai-nilai Islam Pak?
- N : Ya perusahaan kita cukup terbuka terhadap masukan-masukan karyawan Salah satunya juga terkait penerapan nilai-nilai Islam itu Perusahaan itu juga menyediakan tools-nya Nya salah satunya adalah aplikasi dari HC ya, HRD seperti itu. Kita bisa melakukan, memberikan masukan itu kapan saja dengan aplikasi yang digunakan karyawan sehari-hari. Selain secara langsung kita bisa Menyampaikan kepada supervisi kita Kemudian supervisi kita bisa menyampaikan Ke atasannya.
- S : Pak saya mau nanya pak Tapi ini di luar konteks sih pak Disini ada gak pak yang nasabahnya non muslim pak?
- N : Banyak pak Saya gak bisa menyebutkan namanya Dan juga jumlahnya ya.
- S : Tapi maksudnya ada aja pak Ada Tapi diterima gak pak?
- N : Ya tentu saja diterima.
- S : Walaupun saya magang sini Oh iya ya Bisa gak ya Baru kepikiran sekarang Ada gak ya orang non muslim Di Banknya Banknya pakainya muamalat Non muslim?
- N : Kalau nasabah banyak Nasabah banyak yang non muslim Bahkan Ya mungkin tidak hanya Beragama Kristen atau katolik saja Mungkin semua agama yang Resmi di Indonesia Nasabahnya ada di muamalat.

- S : oh iya iya sih kampus saya malah kan islam ya yuk iya kan ada tapi cuma satu dua orang itu kan paling kaya jalur jalur undangan yang atlet gitu makanya saya pikir oh iya ya muamalat ada gak ya barusan kepikiran makanya saya nanya bapak.
- N : kalau nasabah ada.
- S : itu nasabah kaper atau nasabah tabungan?
- N : hampir semuanya ada ada semuanya ada.
- S : tapi yang saya tahu kalau KPR lumayan nggak ribet sih Pak lebih mudah?
- N : kita juga banyak kemudahan-kemudahannya walaupun juga secara kompetitor juga cukup ketat juga tapi kita punya banyak-banyak kemudahan-kemudahan yang nasabah itu bisa dapatkan dibanding pampang lainnya.
- S : kita lanjut ya pak keluar konteks nih pak bapak merasa gak nilai-nilai islam berkontribusi pada kesejahteraan karyawan ada gak pak menurut bapak ini?
- N : sudah masuk kesejahteraan mungkin gak harus tentang finansial saya pikir kalau kesejahteraan itu Konteksnya luas ya Salah satunya karyawan Merasa nyaman Kemudian Bisa melakukan Aktivitas dengan nyaman Baik itu berkaitan dengan Keyakinannya Jadi itu salah satu Keuntungan Bagi Karyawannya ya Kesejahteraan bagi karyawannya Kalau secara finansial ya tentu saja karena perusahaan kita itu secara prinsip secara finansial ya tentu saja karena perusahaan kita itu secara prinsip menganut nilai-nilai Islam dalam transaksinya kemudian dalam transaksi itu menghasilkan profit ya profit itu kemudian menjadi gaji untuk karyawannya Tentu saja itu secara langsung nilai-nilai islam itu Mempengaruhi dalam Kesejahteraan kita.
- S : Baik pak Pertanyaan selanjutnya Bapak merasa senang atau bangga gak pak Kerja di perusahaan yang mengaplikasikan nilai-nilai islam seperti Muamalat ini pak?
- N : Ya Saya merasa bangga Senang, bersyukur, bangga Dan juga punya tantangan tersendiri Karena mungkin kita harus juga mampu Menampilkan ke masyarakat lain Kalau kita sebagai karyawan Mu'amalat juga harus memiliki Nilai-nilai itu Dibawa ke luar Mu'amalat seperti itu.
- S : Tapi Bapak ini gak Pak? Ngerasa berat gak Pak? Kayak kan Bapak misalnya Kerja dimana kok di Mu'amalat? Kayak notabene islami banget gitu loh Pak?
- N : Ya kadang kita merasa Terbebani dengan pertanyaan itu Tapi Kita tunjukkan Semampu kita Dan saya pikir Justru itu menjadi sebuah Apa ya

Sesuatu yang membanggakan Juga ya Kalau kita ada penilaian kepada kita seperti itu.

S : pertanyaan terakhir Apa yang bisa dilakukan perusahaan Untuk lebih meningkatkan penerapan Penerapan nilai-nilai Islam Di lingkungan kerja Pelatihan tadi ya pak?

N : Iya tadi pelatihan tadi Yang harus dipertahankan Seperti itu Kemudian Yang pasti sih Itu sih S ; Udah pak Pertanyaannya sudah habis Maaf loh pak saya sebenarnya Janjiannya sama Pak Rizki tapi janjinya sama baPak?

N : Gak apa-apa.

Wawancara Wahyu Widayanto (Muamalat)

Informan : Wahyu Widayanto (Muamalat)

Tanggal Wawancara : 19 Februari 2025

W : Wahyu Widayanto

S : Peneliti

Elemen Budaya Perusahaan	Pengaruh Nilai-Nilai Islam	Contoh Konkret dari Bank Muamalat
Nilai Dasar	semua aktivitas didasarkan pada nilai-nilai Islam, mulai dari core value hingga pelaksanaan amanah	Motto karyawan: Ideal, Islami, Modern, Profesional
Rekrutmen	Syarat utama untuk bekerja di Bank Muamalat adalah beragama Islam, paham agama Islam, dan melaksanakan rukun Islam.	
Produk & Kebijakan	Produk dan kebijakan menggunakan nilai-nilai Islam sebagai dasar.	Setiap produk yang dikeluarkan harus sesuai dengan hukum dan kaidah Islam, dan dipastikan oleh Dewan Syariah
Hubungan Interpersona	Nilai-nilai Islam berpengaruh dalam hubungan antar karyawan	Diatur cara bergaul, berkomunikasi, menghormati, dan menegur dengan baik.
CSR	CSR di Bank Muamalat dikelola oleh Mal Muamalat (BMM).	BMM bekerja sama dengan Basnas, Basnu, dan organisasi Islam lainnya dalam penyaluran zakat.

S : Bismillahirrahmanirrahim wawancara ke-6 Pak bisa dijelaskan nama panjang Bapak lama kerja disini sama bagian jabatannya disini

W : Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh kakak nama saya Wahyu Widayanto saya di bagian Lama kerja disini kurang lebih 10 tahun

- S : Wow lama ya Di operasi di bawah juga lama-lama rata-rata pak Ini pak back office lama-lama gak? Lama-lama ya? Yang enggak? Yang teller paling ya?
- W : Teller sama yang... Paling lama 3 tahun
- S : Kontrak ya pak pak? Kalau yang bagian pemasaran itu Lama-lama juga?
- W : Lama semua
- S : Ini ya nyaman berarti pak Nyaman?
- W : jadi ada kenyamanan saya bertahanlah
- S : saya lanjut pertanyaan pertama ya pak apa yang bapak pahami tentang nilai-nilai Islam
- W : nilai-nilai Islam kalau dalam pemahaman saya Islam itu ada ada yang pokok itu satu ada akhlak ibadah terus muamalah
- S : Baik Untuk pertanyaan selanjutnya Bagaimana Bapak melihat dengan nilai Islam Yang diterapkan di dunia kerja Pak
- W : Di skup mana nih Dunia kerja Di sini Kalau di perusahaan Jadi core value Jadi landasan utama karyawan Terutama di Bank muamalah Di Bank muamalah itu dasar paling utama dalam berlaku dalam melaksanakan aktivitas keorganisasiannya semua berprinsip pada nilai-nilai Islam
- S : itu kalau disini berarti ini ya Pak peraturan tertulis maupun tidak tertulis itu sudah pasti ada nilai Islam ya Pak
- W : jadi core value ini dari dasar nilai paling dasar lah utama untuk bekerja disini adalah nilai-nilai Islam jadi memang syarat utama pasti beragama Islam yang kedua dia paham dan tahu tentang agama Islam. Paling dasar yaitu melaksanakan nilai-nilai, melaksanakan dari rukun dan syarat-syarat menjadi seorang Muslim.
- S : Baik, untuk pertanyaan selanjutnya, menurut Bapak nilai-nilai Islam bisa tidak diterapkan di perusahaan, Pak?
- W : Sangat bisa dan sangat penting, Pak. Karena nilai yang menjadi tonggak awalnya adalah dari nilai-nilai tadi ada nilai ibadah, ada nilai akhlak, ada muamalah, itu jadi nilai dasar menjadi karyawan di Bank muamalat ini. Berarti sangat cocok lah yang diterapkan di ini Pak? Ya, sangat cocok banget.
- S : Di tempat bapak-bapak kerja ini Ada gak kebijakan atau praktik Yang mengandung nilai-nilai Islam

- W : Semuanya Semuanya berdasarkan dari Islam Mulai dari core value Dari karyawan Kita mempunyai motto Ideal Islami modern profesional Islami menggunakan nilai-nilai Islam Sebagai dasar Dalam setiap menjalankan aktivitas Mulai dari bekerja mulai dari melaksanakan amanah jujur tepat waktu kalau modern yaitu bisa adaptif jadi Islam itu bisa cocok di semua zaman dari dulu sampai sekarang Islam selalu ada dan bisa membawai terutama menjadi pedonal Islami modern dan profesional profesional itu bekerja dengan penuh tanggung jawab Karena dari setiap kita adalah mempunyai tanggung jawab baik dari diri sendiri Atau nanti bertanggung jawab di akhirat nanti sama Allah SWT Baik
- S : selanjutnya disini ada gak Pak pelatihan untuk pelatihan tentang nilai-nilai Islam pada karyawan yang ada di sini?
- W : ada dan setiap itu rutin setiap tahun pasti akan dilakukan review ataupun pengulangan kembali terkait dengan ideal ataupun core value yang digunakan di muamalat mulai dari ujian secara tertulis ataupun pendampingan dari atasan penyampaian dari istilahnya kayak pendampingan di penilaian kinerja jadi itu selalu mengingatkan kembali terhadap nilai-nilai Islam dalam bekerja baik dari atasan ataupun karyawan
- S : berarti secara keseluruhan ya Pak? bukan karyawan-karyawan aja baik pertanyaan selanjutnya ada nggak pengaruh nilai-nilai Islam dalam pengambilan keputusan di perusahaan ini Pak?
- W : sangat pengaruh karena Bank muamalat itu menggunakan dasar syariah Bank Syariah ya, jadi kita menggunakan dasar-dasar Islam sebagai nilai tonggak dalam membuat peraturan pengambilan putusan
- S : Kalau hubungan antar karyawan Pak, ada nggak dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam yang diterapkan di sini Pak? Kayak Bapak, sesama karyawan yang lain itu terpengaruh nggak?
- W : Terpengaruh, terutama dalam hal-hal mu'amalah, hubungan satu dan lain Jadi satu sama lain saling menghormati baik dengan lawan jenis dan profesionalitas, terus dalam bekerja yaitu menggunakan sifat jujur, amanah, tanggung jawab. Itu kan jadi dasar awal dalam bekerja.
- S : Pertanyaan selanjutnya, Bapak melihat nggak ada perubahan sikap atau berlaku kerja karyawan Karena ada nilai-nilai ini yang diterapkan
- W : Pastinya ada pengaruhnya ya Terutama dari segi komunikasi ataupun berinteraksi antara satu dengan lain Karena di Islam sendiri juga diatur bagaimana cara bergaul antara satu dengan lain mulai dari cara berkomunikasi, cara menghormati dan juga cara memberikan kayak misalnya ada orang salah Cara menegurnya Bagaimana Tidak menggunakan

kata-kata kasar Bicara yang baik Halus ramah Baik dari sama karyawan
Ataupun ke nasabah juga

S : Kalau Pertanyaan selanjutnya Menurut Bapak Bagaimana nilai-nilai Islam
Membentuk budaya terjadi di sini Di perusahaan ini

W : ya sangat kalau ya pengaruhnya sangat besar banget ya terutama dari segi
profesional atau kinerja jadi dengan kita menerapkan Islam itu karena di
Islam sendiri kayak profesional dan budaya tempat waktu tanggung jawab
itu sangat dianjurkan dianjurkan dan itu menjadi nilai dasar

S : ada gak tantangan yang dihadapi perusahaan ini dalam menerapkan nilai-
nilai

W : tantangannya satu dari segi legalitas kalau di Indonesia sendiri bank syariah
itu tantangannya adalah masih mengikut dari aturan bank Indonesia
Sedangkan Bank Indonesia itu masih sifatnya kapital ya Dia masih
menggunakan aturan Bank Dunia Itu ada penerapan suku bunga Sedangkan
Bank Syariah tidak menggunakan itu Tetapi Bank Syariah bisa istilahnya
luas ya Bisa menyesuaikan Jadi dia mengikuti aturan dari Bank Indonesia
Tapi untuk prinsip kerjanya tetap menggunakan prinsip syariah Yaitu
dengan menggunakan bagi hasil dari setiap usahanya dan tidak
menggunakan sistem bunga

S : Bagaimana Bapak melihat penerapan nilai-nilai Islam di perusahaan ini
beberapa tahun ke depan?

W : Kalau penerapannya Islam kalau melihatnya itu sangat insya Allah sih bisa
terus berkembang dan terus maju untuk penerapan nilai-nilai Islamnya dan
harapannya sih kedepannya semakin lebih bagus lagi bisa terus terus
berkembang dan terus maju untuk penerapannya Islamnya dan harapannya
kedepannya semakin lebih bagus lagi terutama dokumen dari pemerintah
untuk mensupport bank syariah terutama dari kebebasan keleluasaan dalam
transaksi yang benar-benar menerapkan syariah murni kalau selama ini
masih belum 100% kalau di Indonesia karena adanya kebijakan dari bank
Indonesia

S : pertanyaan selanjutnya apakah ada contoh nyata perusahaan ini yang
menunjukkan peran nilai-nilai Islam mungkin dari produk atau kebijakan

W : yang pertama lebih kebijakan kebijakan sangat yang kedua produk, kalau
produk pasti pasti menggunakan nilai Islam karena kita dasar utama
pondasinya adalah Islam produknya pasti itu dan setiap produk yang
dikeluarkan disini ada ada namanya dewan syariah dia yang memastikan
produk yang dikeluarkan oleh bank muamalat ini sesuai dengan hukum dan
kaedah Islam

- S : Bagaimana manajemen membantu karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai Islam
- W : adanya pelatihan terus penerapan aturan terus kegiatan-kegiatan yang mendukung mulai dari keleluasaan ibadah jam istirahat shalat karyawan maupun nasabah secara berjamaah diajak untuk sama-sama melaksanakan ibadah shalat terus kalau karyawan sendiri setiap ada bimbingan-bimbingan rohani ataupun dari support management itu adanya kegiatan-kegiatan Islam adanya kajian ataupun qiyamullail itu ada kegiatan rutin yang berikutnya kegiatan yang bersifat kemasyarakatan Bank Muamalat bersama masyarakat Ikut dalam partisipasi kegiatan-kegiatan Kajian keislaman Memperingati hari besar CSR pasti mendukung Kegiatan-kegiatan masjid Kegiatan sosial Support yang berkaitan dengan Islam Seperti lagi ya Seperti lagi Dari Sesama kita Paling kegiatan bersifat rohaniah harian misalkan setiap pagi ada doa terus di support lagi dengan pembacaan al-Qur'an saya doa
- S : kalau CSR di sini siapa pak ?
- W : di sini kita ada namanya yaitu mal muamalat, BMM. Jadi, muamalat sendiri terutama dari karyawan sendiri adanya potongan zakat. Kalau dari nasabah juga kita menyalurkan, kita punya badan amil zakat. Tapi yang mengelola BMM, BMM nanti akan bekerja dengan Basnas, Badan Zakat Amil dari Nasional, terus Basnu, Basnu, Badan Amil Zakat dari Muhammadiyah, Nahdlatul Ulama. Istilahnya organisasi Islam yang ada di Indonesia ikut bekerjasama, kesitulah penyalurannya.
- S : Baik, pertanyaan selanjutnya, Bapak merasa nggak nilai-nilai Islam memberikan keuntungan bagi perusahaan ini Pak?
- W : Pastinya karena Di Islam sendiri Mengajarkan Setiap aktivitas yang disini itu Tidak hanya berkaitan Dengan ibadah Yang menuju ke akhirat Tapi dunia juga ada Namanya Mu'amalah Mu'amalah itu kan Dari kita Al-Qur'an Ada pedoman Dan Nabi sendiri ada hadis Dan juga Nabi sendiri mencetokkan Bagaimana cara berinteraksi atau bermuamalah sehingga itu mendukung proses bisnis yaitu kita bisa berniaga bekerjasama menjual produk ataupun menolong dengan cara yang baik yaitu dengan memberikan produk contohnya menabung terus memberikan produk bank lainnya seperti pelayanan contoh orang selain menabung ada deposito, ada suku yang mana itu bisa menolong orang punya modal lebih tapi ingin menyalurkan ke hal-hal yang memang berbau islami dan benar-benar sesuai dengan aturan islam yaitu Bank Mu'amalat syariah
- S : dari pengalaman Bapak bagaimana kerewan merespon ke nilai Islam dalam situasi sulit

- W : salah satu misalkan dari kondisi sulit misalkan saat krisis moneter salah satunya Bank Muamalat tetap berqona'ah atau berkomitmen melayani memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat seperti ketika masyarakat membutuhkan penarikan dana karena memang kondisi sedang krisis moneter tetap memberikan pelayanan memberikan tabungannya misalkan ditarik tetap ada tidak berbelit seperti pembeng yang pailit tetap berkomitmen memberikan pelayanan yang prima, contohnya layanan ATM tetap berjalan terus nasabah yang ingin mengikuti produk-produk yang lain tetap disediakan seperti itu yang berikutnya misalkan dalam kondisi sulit misalkan contohnya kayak marketing atau yang lain sedang menghadapi masalah misalnya target atau menemui nasabah yang susah ditemui atau berkomunikasi tetap tanggung jawab tetap mendatangi berpikiran positif tidak berpikiran negatif misalkan sulun lah misalkan nasabah melarikan diri, terus yang berikutnya nilai-nilai lagi, ketika nasabah itu istilahnya dia telat membayar tetap diberikan penalti tapi penalti itu tidak masuk menjadi pendapatan bank tapi itu menjadi CSR atau menjadi akan disalurkan menjadi dana sosial, keumat itu bukan menjadi tabungan atau pendapatan bank, tapi menjadi itu akan dikembangkan lagi ke umat karena penalti itu diberikan bukan menjadi keuntungan, tapi itu menjadi hanya sebagai pelajaran. Setiap orang yang berbuat perjanjian untuk meminjam ataupun melakukan pembayaran ke bank, tapi tidak sesuai dengan tengkak waktunya, maka akan diberikan penalti. Maka penalti itu Menjadi pelajaran Karena harus bertanggung jawab Dan melakukan pembayaran sesuai dengan tepat waktu Ada yang disitu
- S : Di Tanya selanjutnya Disini ada gak Kesempatan bagi karyawan Untuk memberi masukan tentang penerapan Nilai-nilai selama itu
- W : Ada disini ada Satu adanya dialog terbuka Baik dari sesama karyawan Kepada atasan yang kedua kita ada namanya MHP, jadi media komunikasi kita bisa memberikan komunikasi secara langsung kepada human capital ketika ada masuk ke baik produk ataupun peraturan yang dirasa mungkin ada yang tidak sesuai dengan aturan Islam maupun perkembangan zaman berikutnya kita juga bisa melalui komunikasi langsung dari atasan ataupun direksi itu open komunikasi nomor hp selalu terbuka email bisa secara langsung jadi semuanya terbuka tidak ada batasan
- S : pertanyaan selanjutnya menurut Bapak nilai-nilai Islam berkontribusi pada kesejahteraan karyawan ga pak
- W : sangat bisa memberikan itu satu contohnya adalah ketika adanya rasa syukur kita sudah melaksanakan kewajiban bank juga memberikan haknya baik itu hak yang wajib maupun yang sunnah yang wajib bank memberikan gaji secara tepat waktu memberikan tunjangan tambahan seperti daya tunjangan hari raya diberikan tepat waktu kalau disini kalau disini ada perbedaan Jadi tunjangan hari raya diberikan sebelum Ramadhan Karena agar bulan Ramadhan lebih fokus pada Yang berikutnya ada tunjangan namanya

tunjangan idul adha Yaitu diberikan untuk mensupport karyawan terutama saat ibadah kurban jadi ketika karyawan ingin berkorban sudah ada support dari perusahaan berikutnya lagi adanya kesejahteraan apa asuransi kesehatan yang syariah jadi bisa digunakan untuk karyawan dan keluarga ketika sedang ada musibah sakit

S : keluarga juga masuk ya Pak?

W : masuk, semangat terjamin berikutnya ada juga PBJS Negara itu semua mendukung kesejahteraan dari karyawan sehingga saat bekerja karyawan menjadi fokus dan menjadi nyaman dan aman

S : lebih profesional ya Pak?

W : iya

S : langsung jhi ya Pak?

W : yang penting support dengan asuransinya kita pakenya jma syariah

S : syariah juga ya

W : iya semuanya hari syariah

S : ini pak tinggal 2 pertanyaan terakhir Bapak merasa bangga kerja perusahaan yang mengaplikasikan nilai-nilai Islam ini pak?

W : Iya, sangat bangga lah Terutama prinsip hidupnya Saya bisa mengoptimalkan kemampuan saya Dan saya disini juga bisa sekalian beribadah Jadi tidak semata-mata tujuan saya mencari nafkah untuk dunia, tapi saya juga bisa mencari nafkah untuk akhirat karena setiap dari apa yang saya lakukan itu bisa menjadi nilai ibadah, dari awal berangkat dari rumah melakukan tanggung jawab dan kembali ke rumah

S : sekali dayung dua pulau terlwat ya pak

W : ya iya

S : apa pertanyaan terakhir apa yang bisa dilakukan perusahaan untuk lebih meningkatkan penerapan Islam di lingkungan kerja ini

W : Peningkatannya ya Mungkin dari Kalau saya pribadi yang pertama ya mungkin adanya kegiatan yang lebih support lagi tambahan misalkan kalau kemarin kajian yang hanya bisa dilakukan setiap bulan sekarang bisa setiap minggu yang kedua misalnya adanya tambahan support misalkan karyawan ditambah lagi bonusnya sehingga bisa lebih menyebut kayak dia bisa lebih memberikan misalkan mau memberikan sodakoh, infak itu bisa lebih banyak bisa memberikan manfaat ke masyarakat yang berikutnya

perusahaan bisa mengajak ke karyawan misalkan memberikan misalkan kayak pendidikan lebih lanjut, misalkan yang mau meneruskan pendidikan, sebenarnya bisa sih, cuman keterbatasan biasiswa pendidikan misalkan pengen memperdalam ekonomi syariah yang tadinya baru S1 jadi S2 jadi bisa lebih profesional lagi dalam menerapkan syariah terutama keilmuan

S : kalau yang kajian itu pak di sini atau di mana

W : kajian kalau selama ini bisa nah sementara ini yang jelas tiap minggu itu online dari masjid pusat online kalau di lokal sini paling sebulan sekali sampai tiga bulan sekali ada kajian bersama kumpul, manggil ustad refreshment kalau tiap hari ya paling kita perusahaan memberikan keleluasaan dalam ibadah terutama saat kita pagi di selah-selah doa terbisa sambil baca quran surah kajian bersama

S : oke sudah cukup pertanyaannya

W : oke wih

S : oke saya akhiri wawancaranya tes.