

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Islamic Corporate Governance (ICG)

1. Pengertian *Islamic Corporate Governance (ICG)*

Islamic Corporate Governance (ICG) atau tata kelola perusahaan dalam Islam adalah sistem yang mengarahkan dan mengelola perusahaan agar bisa mencapai tujuan dengan melindungi kepentingan dan hak semua pihak yang terlibat. Sistem ini berlandaskan pada prinsip pengambilan keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai sosial dan ilmiah dalam Islam, serta mengakui ketauhidan kepada Allah.¹

ICG juga dimaknai sebagai seperangkat aturan dan struktur organisasi di mana lembaga keuangan syariah memastikan adanya pengawasan independen yang efektif terhadap kepatuhan syariah, termasuk penerbitan pernyataan syariah, penyebaran informasi, dan pemeriksaan kepatuhan internal syariah.²

Lalu, *Islamic Corporate Governance (ICG)* ialah sebuah regulasi atau peraturan mengenai transparansi tata kelola di perbankan syariah yang merupakan bagian dari kepatuhan terhadap peraturan dan prinsip syariah. Ini

¹Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CRS) Pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS): Teori Dan Praktik* (Jakarta: Prenada Media, 2017), 21.

² Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 19.

mencakup sebuah kesiapan organisasi dan keselarasan tindakan manajemen untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan.³

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tata kelola perusahaan syariah adalah sistem yang mengatur perusahaan dengan peraturan dan etika yang harus diikuti untuk meningkatkan kinerja perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab yang sesuai dengan nilai-nilai Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an.

2. Tujuan *Islamic Corporate Governance* (ICG)

Secara umum, ICG memiliki tujuan yang mirip dengan tata kelola perusahaan konvensional, tetapi didasarkan pada kode moral yang bersumber dari ajaran Islam. Model ICG dapat dikembangkan dengan menyelaraskan tujuan hukum syariah dan model pemangku kepentingan dalam *corporate governance*.⁴ Adapun penerapan *Islamic Corporate Governance* (ICG) di perbankan syariah sudah diatur dalam Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PB/2009, yang mulai berlaku pada 1 Januari 2010. Sesuai dengan peraturan ini, Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah diwajibkan untuk menerapkan GCG berdasarkan lima prinsip utama, yaitu sebagai berikut:⁵

a. Transparansi

³ Burak Çikiryel dan Tawfik Azrak, *The Islamic Finance Industry: Issues and Challenges* (USA: Taylor & Francis, 2023), 24.

⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Risk Management for Islamic Bank* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015), 37.

⁵ Eko Sudarmanto, *Good Corporate Governance* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 17.

Keterbukaan dalam menyampaikan berbagai informasi yang penting dan relevan, serta keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Akuntabilitas

Kejelasan fungsi dan tanggung jawab dalam organisasi bank, sehingga pengelolaannya dapat berjalan dengan baik. Dalam praktiknya, perbankan syariah juga harus mengikuti prinsip syariah, termasuk peran Dewan Pengawas Syariah yang mengawasi operasional bank.

c. Pertanggungjawaban

Pengelolaan bank harus bisa sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang ada, serta prinsip-prinsip pengelolaan bank yang sehat.

d. Profesionalisme

Karyawan dan manajemen harus memiliki keahlian, bertindak secara objektif dan bebas dari tekanan pihak lain, serta memiliki komitmen tinggi untuk mengembangkan bank syariah.

e. Kewajaran

Memastikan keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak para *stakeholder* berdasarkan kesepakatan dan peraturan yang berlaku.

3. Prinsip-Prinsip *Islamic Corporate Governance* (ICG)

Konsepsi *Islamic Corporate Governance* (ICG) mengadopsi prinsip-prinsip nilai Islam sebagai berikut:⁶

a. ***Shiddiq* (Jujur)**

⁶ Nining Supianti, "Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur," *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 71.

Shiddiq berarti berkata dan bersikap jujur. Dalam konteks tata kelola perusahaan, kejujuran menciptakan budaya kerja yang bersih dari penipuan dan korupsi, serta membangun kepercayaan pemangku kepentingan. Adapun dasar hukumnya terdapat dalam firman Allah:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴾

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kamu kepada Allah, dan jadilah kamu bersama orang-orang yang jujur." (QS. At-Taubah: 119)⁷

Nabi Muhammad SAW juga bersabda:

عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya : "Hendaklah kalian berlaku jujur karena kejujuran akan membawa kepada kebaikan, dan kebaikan akan membawa ke surga. (HR. Bukhari dan Muslim)⁸

b. Amanah (Dapat Dipercaya)

Amanah merupakan sebuah perilaku ataupun sikap bertanggung jawab atas tugas dan kepercayaan yang telah diberikan. Adapun dalam bisnis, amanah berarti menjalankan kewenangan secara etis, menjaga harta perusahaan dan kepercayaan investor serta konsumen. Allah berfirman:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ﴾

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya." (QS. An-Nisa: 58)⁹

⁷ Agus Hidayatulloh, penerj., *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Cipta Bagus Segara, 2015), 218.

⁸ Nining Supianti, "Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur," *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 71

⁹ Agus Hidayatulloh, penerj., *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Cipta Bagus Segara, 2015), 472.

Rasulullah SAW bersabda:

لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ، وَلَا دِينَ لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ

Artinya : “Tidaklah beriman orang yang tidak amanah, dan tidak beragama orang yang tidak bisa dipercaya atas janjinya.” (HR. Ahmad)¹⁰

c. **Tabligh (Menyampaikan dengan Jelas)**

Tabligh berarti menyampaikan kebenaran secara terbuka, sopan, dan akurat. Dalam ICG, hal ini mencerminkan prinsip transparansi dan komunikasi yang jujur kepada seluruh pemangku kepentingan. Firman Allah menyatakan:

﴿وَمَا عَلَى الرَّسُولِ إِلَّا الْبَلَاغُ الْمُبِينُ﴾

Artinya : “Tidak ada kewajiban atas Rasul selain menyampaikan (amanah) dengan jelas.” (QS. An-Nur: 54)¹¹

Nabi SAW juga bersabda:

بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً

Artinya : “Sampaikanlah dariku walau hanya satu ayat.” (HR. Bukhari)¹²

d. **Fathanah (Cerdas)**

Fathanah berarti cerdas, bijaksana, dan berpengetahuan luas. Pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan intelektual dan

¹⁰ Nining Supianti, “Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur,” *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 71

¹¹ Agus Hidayatulloh, penerj., *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Cipta Bagus Segara, 2015), 510.

¹² Nining Supianti, “Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur,” *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 71

emosional untuk mengelola organisasi secara efektif dan menyelesaikan masalah secara bijak. Allah berfirman:

﴿يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا﴾

Artinya : “Dia (Allah) memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Dan barang siapa yang diberi hikmah, sungguh, dia telah diberi karunia yang banyak.” (QS. Al-Baqarah: 269)¹³

Rasulullah SAW adalah teladan utama dalam kecerdasan, sebagaimana beliau bersabda:

إِنِّي أُعْطِيتُ جَوَامِعَ الْكَلِمِ

“Sesungguhnya aku diberi kemampuan berkata dengan kalimat yang ringkas namun padat makna.” (HR. Bukhari dan Muslim)¹⁴

e. Istiqamah (Konsisten)

Istiqamah adalah sikap teguh dalam pendirian dan tetap pada jalur yang benar meskipun menghadapi godaan atau tantangan. Dalam dunia bisnis, istiqamah menjaga profesionalisme dan reputasi perusahaan. Allah memerintahkan:

﴿فَاسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ﴾

Artinya : “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana telah diperintahkan kepadamu.” (QS. Hud: 112)¹⁵

Rasulullah SAW bersabda:

قُلْ آمَنْتُ بِاللَّهِ ثُمَّ اسْتَقِمَّ

¹³ Agus Hidayatulloh, penerj., *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Cipta Bagus Segara, 2015), 418.

¹⁴ Nining Supianti, “Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur,” *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 71

¹⁵ Agus Hidayatulloh, penerj., *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Cipta Bagus Segara, 2015), 561.

Artinya : “Katakanlah: Aku beriman kepada Allah, kemudian beristiqamahlah.” (HR. Muslim)¹⁶

f. **Qana'ah (Efisien dan Bersyukur)**

Qana'ah merupakan sikap merasa cukup dan hemat dalam penggunaan sumber daya. Dalam ICG, prinsip ini mendorong efisiensi, keadilan distribusi, dan menghindari pemborosan demi kemaslahatan bersama. Allah SWT berfirman:

﴿لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ﴾

Artinya : “Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu, dan tidak terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu.” (QS. Al-Hadid: 23)

Rasulullah SAW bersabda:

لَيْسَ الْغِنَىٰ عَنْ كَثْرَةِ الْعَرَضِ، وَلَكِنَّ الْغِنَىٰ غِنَى النَّفْسِ

Artinya : “Kekayaan itu bukanlah dengan banyaknya harta benda, tetapi kekayaan adalah hati yang merasa cukup.” (HR. Bukhari dan Muslim)¹⁷

4. Indikator Pengukuran *Islamic Corporate Governance* (ICG)

Islamic Corporate Governance (ICG) atau tata kelola perusahaan syariah harus mengikuti prinsip-prinsip syariah yang berlandaskan pada keadilan dan kesetaraan demi kepentingan bersama, serta mengarahkan semuanya kepada Allah SWT sebagai pemilik dan otoritas utama di dunia. Dalam ICG perhatian lebih diberikan kepada semua pihak yang

¹⁶ Nining Supianti, “Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur,” *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 71

¹⁷ Nining Supianti, “Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur,” *JURNAL Akuntansi & Keuangan* 1 (2022): 71

berkepentingan daripada hanya kepada pemegang saham.¹⁸ Adapun ada enam indikator dasar dalam *Islamic Corporate Governance* (ICG) yakni:¹⁹

a. *Transparency* (Keterbukaan Informasi)

Keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan dalam menyampaikan informasi penting dan relevan tentang perusahaan.

b. *Accountability* (Akuntabilitas)

Kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan tanggung jawab di dalam perusahaan, agar pengelolaannya berlangsung efektif. Perusahaan perlu mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan transparan dan adil, dikelola dengan baik, terukur, dan sesuai dengan kepentingan perusahaan sambil memperhatikan pemangku kepentingan. Akuntabilitas ini menjadi prasyarat untuk mencapai kinerja yang berkelanjutan.

c. *Responsibility* (Pertanggungjawaban)

Kesesuaian dalam mengelola perusahaan sesuai indikator tata kelola yang sehat dan aturan perundangan yang berlaku.

d. *Independence* (Kemandirian)

Kondisi perusahaan dikelola profesional tanpa penyimpangan atau konflik kepentingan serta bebas dari pengaruh atau tekanan yang tidak sesuai dengan peraturan dan indikator tata kelola perusahaan yang sehat.

e. *Fairness* (Keadilan dan Kesetaraan)

¹⁸ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 47.

¹⁹ Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CRS) Pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS): Teori Dan Praktik* (Jakarta: Prenada Media, 2017), 35-36.

Perlakuan adil dan setara terhadap para pemangku kepentingan sesuai dengan perjanjian dan aturan perundangan yang berlaku.

f. *Shariah Compliance* (Kepatuhan Syariah)

Mematuhi nilai-nilai syariah, di mana bank syariah atau Lembaga Keuangan Syariah menggunakan Fatwa MUI dan aturan terkait sebagai ukuran dalam memenuhi indikator syariah pada produk, transaksi, dan operasional.

B. Etos Kerja Karyawan

1. Pengertian Etos Kerja Karyawan

Kata etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*), yang berarti kebiasaan atau adat istiadat. Etos juga bisa diartikan sebagai pandangan seseorang tentang sikap, tindakan, dan nilai kerja yang dianutnya.²⁰ Etos kerja adalah sikap dasar seseorang terhadap kehidupannya. Secara umum, etos suatu bangsa terlihat dari karakter, kualitas hidup, moral, dan suasana hati masyarakatnya. Dengan demikian, etos kerja mencerminkan berbagai sikap dan perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaannya.²¹

Etos kerja juga merupakan sebuah bentuk cara atau metode untuk bisa terus pandang individu atau kelompok tentang pekerjaan, termasuk kebiasaan dan ciri-ciri yang terkait dengan cara kerja yang dilakukan. Keberhasilan seseorang dalam bisa untuk mencapai tujuan sangat

²⁰ Nur Halizah, Endah Tri Wisudaningsih, dan Waqi'atul Aqidah, "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *JIEI : Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 01 (2023): 27, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.

²¹ Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 36.

dipengaruhi oleh etos kerjanya. Salah satu kunci untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan menerapkan etos kerja yang positif. Ketekunan dan kemampuan menghargai pekerjaan menjadi faktor utama dalam meraih keberhasilan.²²

Adapun etos kerja pada seorang karyawan sangat penting karena mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih termotivasi, disiplin, dan produktif. Mereka tidak hanya melakukan tugas mereka dengan baik tetapi juga berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Sebaliknya, karyawan dengan etos kerja rendah mungkin kurang antusias dan tidak menghargai hasil kerja, yang dapat mengakibatkan produktivitas yang rendah dan suasana kerja yang tidak baik.

Membangun etos kerja yang tinggi di kalangannya para pekerja atau karyawan dapat dilakukan dengan cara melalui berbagai pelatihan, pembinaan, dan penciptaan budaya kerja yang positif. Dengan demikian, etos kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga keseluruhan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif.²³

²² Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung: Salemba Empat, 2017), 68.

²³ Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 19.

2. Faktor-Faktor yang Membangun Etos Kerja Karyawan

Tidak semua orang memiliki etos kerja yang sama; ada yang memiliki etos kerja tinggi dan ada yang rendah. Beberapa faktor dapat berperan penting dalam membentuk etos kerja seseorang, antara lain:²⁴

a. Faktor Agama

Agama adalah salah satu faktor signifikan dalam memotivasi seseorang untuk bekerja. Rasa ketaatan dan kesadaran beribadah dapat menjadi sumber semangatnya seseorang guna menjalankan pekerjaan. Jadi, etos kerja dapat terlihat dari bagaimana seseorang memandang pekerjaannya dalam konteks keagamaan. Agama memberikan sistem nilai yang mempengaruhi cara hidup dan hubungan antar individu. Ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai ibadah, maka semangat dan dedikasi dalam bekerja akan meningkat.

b. Faktor Budaya

Budaya di suatu masyarakat juga memengaruhi etos kerja anggotanya. Nilai-nilai budaya yang ada di suatu komunitas akan membentuk pola pikir masyarakat tersebut. Masyarakat yang memiliki nilai budaya yang progresif cenderung memiliki etos kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang terjebak dalam nilai-nilai budaya yang kurang maju mungkin menunjukkan etos kerja yang rendah.

c. Kondisi Lingkungan

²⁴ Dinny M. Aruperes, Bernhard . Tewel, dan Rotinsulu Jopie Jorie, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung," *Jurnal EMBA* 6 (2018): 104.

Lingkungan tempat tinggal seseorang sangat berpengaruh terhadap etos kerjanya. Lingkungan yang mendukung dapat mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya di sekitarnya. Ketika seseorang berada di lingkungan yang positif dan penuh dukungan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan produktif.

3. Indikator Etos Kerja Karyawan

Etos kerja merujuk pada sikap dan kesadaran individu dalam menjalani pekerjaan, yang dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya serta pola kepribadian, perilaku, dan karakter seseorang. Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai etos kerja seseorang, antara lain:²⁵

- a. Efisiensi: Ini adalah cara atau metode untuk bisa terus mengukur seberapa baik seseorang memanfaatkan waktu dan tenaga dalam bekerja.
- b. Kesadaran: Merupakan pemahaman dan kesadaran seseorang terhadap tugas dan pekerjaan yang dijalani.
- c. Kemauan: Ini menggambarkan kemampuan individu untuk membuat pilihan dan menentukan niat dalam bekerja.
- d. Semangat: Menunjukkan keinginan dan antusiasme untuk melakukan pekerjaan.
- e. Disiplin Kerja: Sikap yang menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

²⁵ Nining Supianti, —Analisis Penerapan Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KSPPS Karya Mandiri Jerowaru Lombok Timur,|| JURNAL Akuntansi& Keuangan 1 (2022): 71.

- f. Produktif: Tingkat di mana seseorang dapat menghasilkan hasil yang bermanfaat dari usaha yang dilakukan.
- g. Peningkatan: Proses berkelanjutan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Inisiatif: Kemampuan atau sebuah keahlian untuk bisa terus mengemukakan ide-ide baru dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan.
- h. Wawasan: Cara pandang dan pemahaman orang tentang pekerjaannya.