

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja

Etika /*étika*/ n adalah ilmu apa yang baik dan apa yang buruk dan hak serta kewajiban moral; kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak; atau asas perilaku yang menjadi pedoman. Etis /*étis*/ a yaitu berhubungan (sesuai) dengan akhlak atau etika; atau sesuai dengan asas perilaku yang disepakati secara umum¹.

Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan (diperbuat); sesuatu yg dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian; atau perayaan yang berhubungan dengan perkawinan, khitanan, dan sebagainya².

2. Pengertian Etika Kerja Islam

Etika jika dilihat dari sumbernya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu etika yang bersumber dari wahyu illahi dan etika yang bersumber dari manusia atau dengan kata lain etika merupakan produk budaya.³ Hal ini juga dikuatkan dengan pendapat Luthans, bahwa pembentukan etika

¹ Penyusun, Tim. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. h. 399

² Penyusun, Tim. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. h. 703

³ Aziz, Abdul. 2013. *Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*. Bandung. Alfabeta. h. 27

tidak hanya dipengaruhi oleh individu dan kelompok, namun juga dengan beberapa faktor, seperti budaya, organisasi, dan lingkungan luar.⁴

Bersandar dari Al-Qur'an dan Al-Hadits, kata dan istilah etika tidak akan ditemukan, karena secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *etos*. Untuk menjembatani hal ini, etika dalam Islam cenderung pada terminologi *akhlaq*.⁵ *Akhlaq* berasal dari bentuk plural *khuluq* yang artinya budi pekerti.⁶ Budi pekerti dalam penelitian ini dikaitkan dengan bekerja yang berlandaskan syariat Islam atau dengan kata lain etika kerja yang Islami.

Akhlaq dalam pembahasan di Al-Qur'an dan Al-Hadits sangat dekat istilah *khair* (kebaikan), *birr* (kebajikan), *qist* (keadilan), *'adl* (keseimbangan dan keadilan), *haqq* (kebenaran dan kebaikan), *ma'ruf* (lazim dan disetujui), *taqwa* (ketaqwaan). Islam menginstruksikan pemeluknya untuk terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tidak memperbolehkan pekerjaan yang tidak beretika seperti pengemis, kemalasan, dan membuang-buang waktu dengan aktifitas yang tidak produktif.

Ali dan Owaihan dalam Abdi, *the majority of researchers argue that in Islamic work ethics, work is an obligatory activity and a desirable*

⁴ Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior 12th Ed.* New York. McGraw-Hill. h. 46

⁵ Ahmad, Shukri dan Musa Yusuf Owoyemi. 2012. *The Concept of Islamic Work Ethics: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition.* International Journal of Business and Social science. vol. 3 no. 20. h. 117

⁶ Munawwir, Ahmad Warson. 1997. *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia.* ed. 2 cet. XIV. Surabaya. Pustaka Progressif. h. 364

*quality in the person's need and necessity to create the strength in the individual and social life.*⁷

Sedangkan menurut Hafinuddin & Tanjung (2003) dalam Ahmad Mustofa⁸, menyebutkan ada enam indikator etika kerja seorang muslim, antara lain adalah:

- a. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat
- b. *Al-Itqan* atau kemandirian
- c. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
- d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras yang optimal
- e. *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong
- f. Mencermati nilai waktu

Ahmad Mustofa dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa:

“Etika kerja Islami (EKI) memuat nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan perilaku seseorang di lingkungan kerjanya yang di dalamnya terdapat usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial dan kreativitas”.⁹

Konsep ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Quran Surat Al-An'am ayat 135:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ
تَكُوْنُ لَهٗ عَقِبَةُ الدّٰرِ ۗ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

⁷ Abdi, Mohamed Farah et.al. 2014. *The Impact of Islamic Work Ethics...* h.3

⁸ Mustofa, Ahmad. 2014. *Analisis pengaruh tingkat religiusitas dan etika kerja islam terhadap komitmen afektif dan produktivitas kerja*. Yogyakarta. MM UMY. h.

⁹ Hayati, Keumala dan Indra Caniago. 2012. *Islamic Work Ethics....* h. 272

“Katakanlah: “Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan””.¹⁰

Dari pemaparan pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Etika Kerja Islam diartikan sebagai suatu perangkat nilai atau sistem kepercayaan yang bersumber dari Al-Qur’an dan Al-Hadits yang membahas tentang permasalahan kerja dan kerja keras.¹¹

3. Dimensi Etika Kerja Islam

Penelitian mengenai Etika Kerja Islam mulai banyak dibicarakan terutama dalam bisnis, dimulai dari Ali yang menghasilkan skala untuk Etika Kerja Islam pada tahun 1988, kemudian Ali dan Al Owaihan yang menegaskan bahwa Etika Kerja Islam dibangun atas empat konsep dasar, yaitu *competition* (kompetisi), *effort* (usaha), *morally responsible conduct* (perilaku yang dapat dipertanggung jawabkan secara moral), *transparency* (transparansi).¹²

Chanzanagh dan Akhbarnejad mengemukakan bahwa etika kerja Islami memiliki tujuh dimensi yakni:¹³

- a. *Work Intention* diartikan sebagai niat untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman dan mencapai ridha Allah SWT.

¹⁰ QS. Al-An’am (6): 135. *Al-Qur’an* h. 145

¹¹ Ahmad, Shukri dan Musa Yusuf Owoyemi. 2012. *The Concept of Islamic Work Ethics....* h. 118

¹² Ali, Abbas J. dan Abdullah Al Owaihan. 2008. *Islamic Work Ethics: A Critical Review*. Cross Cultural Management: An International Journal. vol. 15 no. 1. h.12

¹³ Chanzanagh, Hamid Ebadollahi dan Mahdi Akhbarnejad. 2001. *The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethics: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. vo. 30. h. 917-919

- b. *Trusteeship*. Kepercayaan (amanah) adalah anjuran bagi umat muslim agar memiliki modal sosial yang besar bagi kehidupan.
- c. *Work Type*. Tipe pekerjaan mengharuskan umat muslim untuk memilih yang sesuai dengan kapasitas dan jangan sampai bertentangan dengan syariat Islam.
- d. *Work Result for Islamic Ummah*. Kegiatan ekonomi yang sesuai dengan syariat Islam akan menguntungkan bagi kemaslahatan umat.
- e. *Justice and Fairness*. Dalam ekonomi Islam kebenaran dan keadilan akan memberi kesejahteraan bagi seluruh umat melalui jalan yang baik dan meninggalkan yang haram. Sehingga dengan keadilan maka umat muslim menjadi kuat dan menghilangkan jarak atau perbedaan kelas sosial.
- f. *Cooperation and Collaboration*. Di dalam ajaran Islam, menganjurkan untuk setiap individu saling membantu dan bekerja sama. Sebab dengan membantu dan bekerja sama maka akan meningkatkan *teamwork* pada suatu produktivitas di perusahaan.
- g. *Work as the Only Source of Ownership*. Bekerja sebagai satu cara dalam melakukan pemerataan kekayaan setiap umat muslim dari hasil pekerjaannya.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Siti Djamilah menghasilkan dimensi dan sub dimensi Etika Kerja Islami, yaitu:¹⁴

- a. Tujuan bekerja. Aspek ini menjelaskan mengenai dasar orang bekerja dan memotivasi orang untuk bekerja lebih giat.

Hal ini didasarkan pada perkataan Nabi Muhammad saw.¹⁵

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ

Artinya: Sesungguhnya perbuatan tergantung niatnya. (HR. Imam Bukhari No.1)

¹⁴ Djamilah, Siti. 2015. *Pengembangan dan Validasi Ukuran Etika Kerja Islami dan Pengujiannya pada Model Hubungan Etika Kerja Islami dengan Antiseden dan Konsekuensi Perilaku Kewargaan Organisasional*. Disertasi. Yogyakarta. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gajah Mada. h. 186-188

¹⁵ Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail. 2010. *Shahih al-Bukhari Jilid I*. terjemah: Muhammad Iqbal. Jakarta. Pustaka as-Sunnah. h. 63

- b. Cara bekerja. Dimensi ini berkaitan dengan tujuan seseorang bekerja, kepribadian, dan interaksi seorang pekerja dengan orang lain maupun organisasi tertentu guna terwujudnya mitra bersama secara adil dengan pihak terkait..
- c. Hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja. Aspek ini mengenai apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja muslim dalam memperoleh pendapatan dari hasil prestasinya.

Dari berbagai dimensi tentang Etika Kerja Islami, maka yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi dari Siti Djamilah. Dimensi ini ada tiga, yaitu: tujuan bekerja, cara bekerja, dan hasil atau prestasi yang diperoleh dari bekerja.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Definisi Komitmen Organisasi menurut Allen dan Mayer adalah *a psychological state that attaches an employee to an organization*. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson *organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*. Dan Robbins dan Judge memaparkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.¹⁶

¹⁶ Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. vol. 8 no.1. h. 72

Luthans menyatakan bahwa Komitmen Organisasi diartikan sebagai suatu keinginan individu yang kuat di dalam anggota organisasi untuk mengerahkan usaha di suatu organisasi demi memperoleh keyakinan dan mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Dengan kata lain komitmen organisasi ini sebagai perilaku individu yang loyalitas terhadap pegawai dalam mengekspresikan seorang anggota organisasi yang sukses dalam organisasinya.¹⁷

Komitmen Organisasi menurut Gibson sebagai suatu identifikasi yang dirasakan oleh pekerja terhadap organisasinya secara loyalitas. Komitmen ini biasanya ditunjukkan dengan sikap menerima yaitu yakin dengan nilai dan tujuan yang ada di suatu organisasi. Sehingga dengan begitu individu akan terdorong dengan kuat untuk mempertahankan keanggotaan di suatu organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang baik.¹⁸

Maka dari pemaparan di atas dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai sikap loyalitas yang harus dimiliki oleh pekerja dalam suatu organisasi guna mencapainya suatu tujuan organisasi yang berkelanjutan demi kesetiiaannya di organisasi tersebut dengan cara melalui dukungan dalam bentuk nilai-nilai yang baik.

¹⁷ Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*.... h. 85

¹⁸ Gibson, James L et.al. 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Erlangga. h. 87

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen memiliki tiga aspek di dalam suatu Komitmen Organisasi, yaitu:¹⁹

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) ini lebih berkaitan mengenai hubungan emosional anggota dengan organisasinya. Di sini anggota organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi dan akan terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut.
- b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) ini membahas mengenai kesadaran anggota organisasi yang mengalami kerugian apabila ia telah meninggalkan organisasinya. Anggota organisasi pada aspek ini memiliki kebutuhan yang sangat tinggi dalam komitmennya menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) aspek ini lebih menggambarkan mengenai suatu perasaan dirinya yang selalu ada di tengah-tengah suatu organisasi tersebut.

Dari berbagai dimensi tentang Komitmen Organisasi, penelitian ini menggunakan dimensi dari Meyer dan Allen. Dimensi ini ada tiga, yaitu: *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

C. Perilaku Anggota Organisasi

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Kata perilaku menurut KBBI adalah tanggapan atau reaksi individu yang terwujud dalam gerakan (sikap), tidak saja badan atau ucapan.²⁰

¹⁹ Meyer, J.P. & N.J. Allen. 1990. *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology. vol. 63. h. 1-18

²⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet 1. Jakarta. Balai Pustaka. h. 671

Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) menurut Stephen P. Robbins adalah²¹

“suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi”.

Pendekatan sistematis diperlukan dalam studi perilaku untuk memperhatikan hubungan mencoba menghubungkan sebab dan akibat, dan menarik kesimpulan yang didasarkan pada bukti ilmiah bukan karena intuisi (perasaan).

Pada dasarnya semua perilaku terbentuk dari kepribadian individu sendiri dan pengalaman belajar dari kehidupannya masing-masing. Robbins menjadikan empat variabel tingkat individu, yaitu²²: a. Karakteristik biografis, mencakup: usia, jenis kelamin, status kawin, banyaknya tanggungan, dan masa kerja; b. Kemampuan, mencakup: kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan pekerjaan; c. Kepribadian, mencakup kepribadian dan budaya nasional; dan d. Pembelajaran.

2. Pengertian Perilaku Anggota Organisasi

Perilaku Anggota Organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perilaku organisasi ini harus selalu membantu sama lain dengan sukarela di luar jam pekerjaannya demi terjalin suatu proses di

²¹ Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Prenhallindo. h. 9

²² Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Prenhallindo. h. 78

dalam suatu organisasi tersebut. Sehingga organisasi tersebut berjalan secara efektif dan fleksibel.

Perilaku Anggota Organisasi sebagai bagian yang memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi. Dennis Organ dalam Bolino, mendefinisikan Perilaku Anggota Organisasi sebagai perilaku individu yang telah melampaui syarat peran sebagai anggota baik itu secara langsung maupun tidak yang telah diakui melalui system *reward* formal dalam memfasilitasi fungsi organisasi tersebut.²³

Organ mendefinisikan Perilaku Anggota Organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Sebab perilaku pekerja di organisasi tersebut telah melebihi tugasnya dan nantinya akan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasinya.²⁴

Di dalam perilaku anggota organisasi ini akan melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain. Ini akan menjadi *volunteer* dalam membagi tugas setiap individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur di suatu organisasi. Perilaku ini lebih menggambarkan mengenai nilai tambah subyek organisasi dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu.

²³ Bolino, et.al. 2002. *Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations*. Academy of management review 27. no. 4. h. 505

²⁴ Organ, et.al dikutip oleh Kermit W. Kuehn dan Yousef Al-Busaidi. 2002. *Citizenship Behavior In-non Western Context: An Examination of The Roof Satisfaction, Commitment and Job Characteristic On Self-Reported OCB*.

Dalam perspektif Islam Perilaku Anggota Organisasi lebih dekat pada istilah *hablun min an-naasi* (hubungan antar manusia), Allah SWT telah berfirman dalam Q.S. Al-Maidah: 2,

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”²⁵

3. Dimensi Perilaku Anggota Organisasi

Penelitian mengenai Perilaku Anggota Organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah banyak dilakukan. Menurut Willian Anderson dalam penelitian Sarah J. Newland, OCB dibagi dalam dua kategori besar, yaitu:²⁶

- a. *Organization Citizenship Behavior Organization* (OCBO)
“OCBO sebagai perilaku yang memiliki dampak secara langsung kepada suatu organisasi. Sebab di dalam OCBO ini terdiri dari *conscientiousness, civic* dan *sportsmanship*.”

Sedangkan, OCBO menurut Podsakoff lebih berkaitan dengan efisiensi kerja, produktifitas kerja dan tingkat keluarnya karyawan.

- b. *Organization Citizenship Behavior Individual* (OCBI)
“OCBI juga sebagai perilaku OCB yang berdampak secara langsung pada individu karyawan. OCBI ini meliputi *altruism*, dan *courtesy*”.

²⁵ QS. Al-Maidah (5): 2. *Al-Qur'an* h. 106

²⁶ Newland, Sarah J. 2012. *Organizational Citizenship Behavior-Individual or Organizational Citizenship Behavior-Organization: Does the Underlying Motive Matter?*. Masters Theses & Specialist Projects. h. 11-12

Menurut Podsakoff OCBI lebih terkait pada penelitian kinerja karyawan dan alokasi *reward*.

Dennis Organ dalam May-Chiun Lo dan Ramayah menyebutkan ada lima aspek dari OCB tanpa membagi kategori, yaitu:²⁷

- 1) *Civic Virtue*, sebagai partisipasi bawahan di dalam kehidupan organisasi yang merujuk kepada tanggung jawab anggota terhadap organisasinya.
- 2) *Conscientiousness*, aspek ini mengarah kepada dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan yang melampaui persyaratan formal di suatu organisasi secara sukarela dan melebihi standar yang telah ditentukan.
- 3) *Altruism*, sebagai individu harus memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain dalam menyelesaikan suatu permasalahannya di suatu organisasi.
- 4) *Courtesy*, di mana seorang individu harus fokus dalam melakukan pencegahan masalah dan mengambil langkah yang baik untuk meminimalisir permasalahan di organisasinya.
- 5) *Sportmanship*, di suatu organisasi seorang individu harus memiliki toleransi dengan lingkungan organisasinya. Agar tidak menimbulkan suatu gesekan atau perbedaan dalam kondisi apapun di lingkup organisasi.

Sedangkan Podsakoff et.al. OCB memiliki tujuh dimensi,

yaitu:²⁸

- 1) *Helping Behavior* secara konseptual diartikan sebagai perilaku yang membantu orang lain dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan mengenai pekerjaannya di organisasi.

²⁷ Lo, May Chiun and T. Ramayah. 2009. *Dimensionality of Organizational...* h.49-51

²⁸ Podsakoff, Philip M. et.al. 2000. *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Journal of Management 26. no.3. h.516-525

- 2) *Sportmanship*, sebagai kesediaan individu untuk mentolerir ketidaknyaman mengenai pekerjaannya di suatu organisasi..
- 3) *Organizational Loyalty* sebagai sikap mendukung dan mempertahankan tujuan organisasi guna membangun citra positif organisasi pada lingkungannya.
- 4) *Organizational Compliance* sebagai aspek dalam penerimaan dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur di dalam organisasi.
- 5) *Individual Initiative* diartikan sebagai inisiatif karyawan dalam berkomunikasi dengan individu dan tim kerja.
- 6) *Civic Virtue* sebagai sikap positif dan komitmen di dalam organisasi secara keseluruhan.
- 7) *Self Development* diartikan sebagai perilaku sukarela karyawan dalam mengembangkan dan melakukan pelatihan sumber daya manusia dengan tujuan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berkontribusi dengan karyawan di suatu organisasi.

Dalam organisasi Muhammadiyah pun mencetuskan Perilaku Anggota Organisasi dalam Mukhtamar Muhammadiyah ke-44 pada tanggal 6 sampai dengan 9 Rabi'ul Akhir 1421 H bertepatan 8 sampai dengan 11 Juli 2000 M menghasilkan 16 dimensi Kehidupan Berorganisasi yang tercantum dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM), yaitu:²⁹

- 1) Persyarikatan Muhammadiyah sebagai amanat umat yang didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan, untuk kepentingan menjunjung tinggi dan menegakkan agama Islam, sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenarnya. Karena itu, menjadi tanggung jawab bagi seluruh warga dan lebih-lebih pimpinan Muhammadiyah di berbagai tingkatan dan bagian, untuk benar-benar menjadikan organisasi (Persyarikatan) ini sebagai gerakan dakwah Islam yang kuat dan unggul dalam berbagai bidang kehidupan,
- 2) Setiap anggota, kader, dan pimpinan Muhammadiyah berkewajiban memelihara, melangsungkan dan

²⁹ Abdurrahman, Asymuni, et. al. (penyusun). 2016. *Pedoman Hidup Islami*.... h. 72-76

- menyempurnakan gerak dan langkah Persyarikatan dengan penuh komitmen yang istiqamah, kepribadian yang mulia (*shidiq, amanah, tabligh dan fathanah*), wawasan pemikiran dan visi yang luas, keahlian yang tinggi dan amaliah yang unggul sehingga Muhammadiyah menjadi gerakan Islam yang benar-benar menjadi rahmatan lil'alamn,
- 3) Dalam menyelesaikan masalah-masalah dan konflik-konflik yang timbul di Persyarikatan, hendaknya mengutamakan musyawarah dan mengacu pada peraturan-peraturan organisasi yang memberikan kemaslahatan dan kebaikan seraya dijauhkan tindakan-tindakan anggota pimpinan yang tidak terpuji dan dapat merugikan kepentingan Persyarikatan,
 - 4) Menggairahkan al-Islam dan al-jihad dalam seluruh gerakan Persyarikatan dan suasana di lingkungan Persyarikatan, sehingga Muhammadiyah benar-benar tampil sebagai gerakan Islam yang istiqamah dan memiliki ghirah yang tinggi dalam mengamalkan Islam,
 - 5) Setiap anggota pimpinan Persyarikatan hendaknya menunjukkan keteladanan dalam bertutur kata dan tingkah laku, beramal dan berjuang, disiplin dan bertanggung jawab dan memiliki kemauan untuk belajar dalam segala lapangan kehidupan yang diperlukan,
 - 6) Dalam lingkungan Persyarikatan hendaknya dikembangkan disiplin tepat waktu, baik dalam menyelenggarakan rapat-rapat, pertemuan-pertemuan dan kegiatan-kegiatan lainnya yang selama ini menjadi ciri khas dari etos kerja dan disiplin Muhammadiyah,
 - 7) Dalam acara-acara rapat dan pertemuan-pertemuan di lingkungan Persyarikatan, hendaknya ditumbuhkan kembali pengajian-pengajian singkat (seperti Kuliah Tujuh Menit) dan selalu mengindahkan waktu shalat dan menunaikan shalat jamaah sehingga tumbuh gairah keberagaman yang tinggi, yang menjadi bangunan bagi pembentukan keshalihan dan ketakwaan dalam mengelola Persyarikatan,
 - 8) Para pimpinan Muhammadiyah hendaknya gemar mengikuti dan menyelenggarakan kajian-kajian ke-Islaman, memakmurkan masjid dan menggiatkan peribadahan sesuai ajaran al-Qur'an dan Sunnah Nabi dan amalan-amalan Islam lainnya,
 - 9) Wajib menumbuhkan dan menggairahkan perilaku amanat dalam memimpin dan mengelola organisasi dengan segala urusannya, sehingga milik dan kepentingan Persyarikatan dapat dipelihara dan dipergunakan sebesar-

- besarnya untuk kepentingan dakwah serta dapat dipertanggungjawabkan secara organisasi,
- 10) Setiap anggota Muhammadiyah lebih-lebih para pimpinannya, hendaknya jangan mengejar-ngejar jabatan dalam Persyarikatan, jangan menghindarkan diri manakala memperoleh amanat sehingga jabatan dan amanat merupakan sesuatu yang wajar sekaligus dapat ditunaikan dengan sebaik-baiknya. Dan apabila tidak menjabat atau memegang amanat secara formal dalam organisasi maupun amal usaha, hendaknya menunjukkan jiwa besar dan keikhlasan serta tidak terus berusaha untuk mempertahankan jabatan itu, lebih-lebih dengan menggunakan cara-cara yang bertentangan dengan akhlak Islam,
 - 11) Setiap anggota pimpinan Muhammadiyah hendaknya menjauhkan diri dari fitnah, sikap sombong, ananiyah dan perilaku-perilaku tercela lainnya yang mengakibatkan hilangnya simpati dan kemuliaan hidup yang seharusnya dijunjung tinggi sebagai pemimpin,
 - 12) Dalam setiap lingkungan persyarikatan hendaknya dibudayakan tradisi membangun imamah dan ikatan jamaah serta jam'iyah, sehingga Muhammadiyah dapat tumbuh dan berkembang sebagai kekuatan gerakan dakwah yang kokoh,
 - 13) Dengan semangat tajdid, hendaknya setiap anggota Pimpinan Muhammadiyah memiliki jiwa pembaru dan jiwa dakwah yang tinggi, sehingga dapat mengikuti dan mempelopori kemajuan yang positif bagi kepentingan *izzulIslam wa l muslimin* (kejayaan Islam dan kaum Muslimin) dan menjadi *rahmatan lil 'alamin* (rahmat bagi alam semesta),
 - 14) Setiap anggota pimpinan dan pengelola Persyarikatan dimanapun berkiprah, hendaknya bertanggung jawab dalam mengembang misi Muhammadiyah dengan penuh kesetiaan (komitmen yang istiqamah) dan kejujuran yang tinggi, serta menjauhkan diri dari berbangga diri (sombong dan ananiyah), manakala dapat mengukir kesuksesan karena keberhasilan dalam mengelola amal usaha Muhammadiyah pada hakikatnya karena dukungan semua pihak di dalam dan di luar Muhammadiyah, dan lebih penting lagi karena pertolongan Allah SWT,
 - 15) Setiap anggota pimpinan maupun anggota Persyarikatan, hendaknya menjauhkan diri dari perbuatan taqlid, syirik, bid'ah, takhayul dan khurafat, dan

- 16) Pimpinan Persyarikatan harus menunjukkan akhlak pribadi Muslim dan mampu membina keluarga yang Islami.

Dari berbagai dimensi tentang Perilaku Anggota Organisasi, maka yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi dari Kehidupan Berorganisasi yang tercantum dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) berjumlah 16 dimensi, yaitu: menjunjung tinggi agama Islam, komitmen yang istiqamah, mengutamakan musyawarah, menggairahkan al-Islam, seorang pimpinan menunjukkan keteladanan, disiplin tepat waktu, pembentukan keshalihan dan ketakwaan, menggiatkan peribadahan sesuai ajaran al-Qur'an, Sunnah Nabi dan amalan-amalan Islam lainnya, menumbuhkan dan menggairahkan perilaku amanat, menunjukkan jiwa besar dan keikhlasan, menjauhkan diri dari fitnah, sikap sombong, ananiyah dan perilaku-perilaku yang tercela, membudayakan tradisi imamah, ikatan jama'ah dan jam'iyah, semangat tajdid, bertanggung jawab dalam mengemban misi Muhammadiyah, menjauhkan diri dari perbuatan taqlid, syirik, bid'ah, takhayul dan khurafat, dan pimpinan menunjukkan akhlak pribadi Muslim.