

IMPLEMENTASI ETIKA BISNIS ISLAM DAN DAMPAKNYA TERHADAP BUDAYA KERJA KARYAWAN DI BMT UAS SENORI KABUPATEN TUBAN

Luluk Lutfiyatul Inayah
Institut Agama Islam Al Hikmah Tuban
luluklutfiyatul@gmail.com

Abstract

This research aimed to determine the implementation of Islamic business ethics and their impact on the work culture of BMT UAS Senori employees. The approach used was a qualitative approach where researchers conduct observations, interviews, documentation, and data collection by jumping directly into the field. The results showed that Islamic business ethics was well accepted by BMT UAS Senori employees. Islamic business ethics has also been applied in bussines practices by BMT UAS Senori employees, like being fair to the customer, and friendly to the customer. The interviewees also realized the importance of ethics in business, so Islamic business ethics can be implemented in all business activities. Thus, the implementation of Islamic business ethics still needs to be expanded again, involving all levels of society, not just the employees of a company. And the impact obtained when implementing Islamic business ethics that is always maintaining the behaviors, actions, actions when they are working and dealing directly with their customers, always maintaining trust and obeying the rules that exist in a structural organization.

Keywords: *Implementation, Islamic Business Ethics, Work Culture*

Pendahuluan

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin

tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (*humanistic*). Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika bisnis yang baik. Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukan dari hasil pekerjaan. Termasuk di dalam bisnis pun juga harus memperhatikan etika sesuai dengan syariat Islam. Tidak seperti pandangan kaum Liberalis, yang beranggapan bahwa setiap urusan bisnis tidak dikenal adanya etika sebagai kerangka acuan, sehingga dalam pandangan mereka bahwa kegiatan bisnis adalah amoral. Mereka menganggap bisnis adalah bisnis tidak ada hubungannya dengan etika.

Budaya tidak hanya menjadi konsep yang penting untuk memahami masyarakat atau kelompok manusia tetapi juga untuk organisasi. Dunia perbankan juga tidak kalah ikut menerapkan konsep budaya organisasi dalam perusahaan perbankan. Tidak hanya perbankan konvensional juga perbankan syariah. Perbankan dituntut untuk memiliki visi dan misi untuk mengaktualisasikan visi dan misinya dalam dunia nyata, untuk itu diperlukan nilai-nilai yang dapat membantu organisasi dalam mengaktualisasikan apa yang menjadi tujuannya dalam bentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya dibentuk untuk mengaktualisasikan apa yang menjadi tujuan organisasi, akan tetapi juga sebagai alat untuk membentuk karyawan agar meningkatkan pekerjaan sebagai tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dengan maksimal dan merasa memiliki organisasi tersebut akan dengan baik

memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk membangun organisasi menjadi lebih baik dan menciptakan prestasi kerja yang baik sebagai individu.

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada penerapan atau implementasi etika bisnis Islam pada BMT. Baitul maal wat tamwil (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan bayt al-mal wa al-tamwil yaitu lembaga keuangan mikro dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan intervensi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil dan bawah untuk mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.¹ Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang etika bisnis Islam, misalnya Irawan, dkk. Dalam penelitiannya *Islamic Business Ethics: How to Apply it on the Supply Chain Management?*², Sup dalam penelitian *Peran AMDAL Dalam Mengawal Etika Bisnis Terhadap Lingkungan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah*.³ Terdapat beberapa akad yang digunakan pada suatu BMT, misalnya saja akad *mudharabah* yang dibahas dalam penelitian Mar'ah, dkk.⁴ *murbahah*, dan lain sebagainya.

¹ Khoiriyah Muthmainnah, Joko Hadi Purnomo, dan Niswatin Nurul Hidayati, "MEKANISME BAGI HASIL SIMPANAN BERJANGKA SYARIAH (SI JAKA) DI BMT NURUL UMMAH NGASEM JAWA TIMUR (The Sharia Futures Deposit (Si Jaka) Profit Sharing Mechanism in BMT Nurul Ummah Ngasem East Java)" *Qawānīn: Journal of Economic Syariah Law* 4. No. 1 (2020): 40-70. DOI: <https://doi.org/10.30762/q.v4i1.1971>

² Agus Wahyu Irawan, Mukhamad Roni, dan Heri Kuncoro Putro. "Islamic Business Ethics: How to Apply it on the Supply Chain Management?" *Journal of Sharia Economics* 3, no. 1. (Juni 2021): 18-39. DOI: <https://doi.org/10.35896/jse.v3i1.180>

³ Devid Frastiawan Amir Sup. "Peran AMDAL Dalam Mengawal Etika Bisnis Terhadap Lingkungan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah" *Journal of Sharia Economics* 2, no. 1. (Juni 2020): 1-15. DOI: <https://doi.org/10.35896/jse.v2i1.76>

⁴ Ana Kholifatul Mar'ah, Joko Hadi Purnomo, Niswatin Nurul Hidayati. "Effect of Mudharabah Financing toward Sellers Members' Income at BMT Usaha Artha Sejahtera Bojonegoro" *SHAHIH: Journal of Islamicate Multidisciplinary* 5, no. 1 (2020): 15-36.

Kajian Pustaka

Etika Bisnis Islam

Etika pada dasarnya adalah standar atau moral yang menyangkut benar salah, baik buruk. Dalam kerangka konsep etika bisnis terdapat pengertian tentang etika perusahaan, etika kerja, dan etika perorangan, yang menyangkut hubungan-hubungan sosial antara perusahaan, karyawan dan lingkungannya. Etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Menurut kamus Webster “*etik*” adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang apa yang baik dan yang buruk secara moral. Adapun “*etika*” adalah ilmu tentang kesusilaan yang menentukan bagaimana sepatutnya manusia hidup didalam masyarakat yang menyangkut aturan-aturan dan prinsip-prinsip yang menentukan tingkah laku yang benar yaitu baik dan buruk, kewajiban dan tanggung jawab.⁵

Etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat yang diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain.⁶ Dalam makna yang lebih tegas etika merupakan studi sistematis tentang tabiat, konsep nilai, baik, buruk, benar, salah, dan lain sebagainya serta prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja.

Etika bisnis adalah seperangkat nilai tentang baik, buruk, benar dan salah dalam dunia bisnis berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas. Dalam arti lain etika bisnis berarti seperangkat prinsip dan norma dimana

⁵ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 24

⁶ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 4

para pelaku bisnis harus komit dalam bertransaksi, berperilaku dan berelasi agar tujuan bisnisnya selamat. Selain itu etika bisnis juga dapat diartikan pemikiran tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis yaitu tentang perbuatan baik, buruk teruji tercela, benar, salah, wajar, pantas, tidak pantas, dari perilaku seseorang berbisnis atau bekerja.⁷

Etika bisnis Islam merupakan suatu proses dan upaya untuk mengetahui hal-hal yang benar dan yang salah yang selanjutnya tentu melanjutkan tentu melakukan hal yang benar berkenaan dengan produk, pelayanan perusahaan dengan pihak yang berkepentingan dengan tuntutan perusahaan. Mempelajari kualitas moral kebijaksanaan organisasi, konsep umum dan standart untuk perilaku moral dalam bisnis, berperilaku penuh tanggung jawab dan bermoral. Artinya etika bisnis Islami merupakan suatu kebiasaan atau budaya moral yang berkaitan dengan kegiatan bisnis suatu perusahaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika bisnis Islam adalah seperangkat nilai tentang baik, buruk benar, salah dan halal haram dalam dunia bisnis berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas yang sesuai dengan syariah. Karakteristik standart etika bisnis Islami yaitu: Harus memperhatikan tingkah laku dari konsekuensi serius untuk kesejahteraan manusia. Memperhatikan validitas yang cukup tinggi dari bantuan atau keadilan. Etika untuk berbisnis secara baik dan *fair* dengan menegakkan hukum dan keadilan secara konsisten dan konsekuen setia pada prinsip-prinsip kebenaran, keadaban dan bermartabat. Karena bisnis tidak hanya bertujuan untuk profit saja, namun perlu mempertimbangkan nilai-nilai manusiawi, apabila tidak akan mengorbankan hidup banyak orang, sehingga masyarakat pun berkepentingan agar bisnis dilaksanakan secara etis. Bisnis dilakukan diantara manusia yang satu dengan manusia

⁷ Halifah, *Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Komunikasi Pemasaran Pada Butik Moshaict* (Surabaya, Jurnal Kajian Bisnis, 2017), 20

yang lainnya, sehingga membutuhkan etika sebagai pedoman dan orientasi bagi pengambilan keputusan, kegiatan dan tindak tunduk manusia dalam berhubungan (bisnis) satu dengan yang lainnya. Bisnis saat ini dilakukan dalam persaingan yang sangat ketat, maka dalam persaingan bisnis tersebut orang yang bersaing dengan tetap memperhatikan norma-norma etis pada iklim yang semakin profesional justru akan menang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengertian bisnis Islami tersebut selanjutnya dijadikan sebagai kerangka praktis yang secara fungsional akan membentuk suatu kesadaran beragama dalam melakukan setiap kegiatan ekonomi (*religiousness economy practical guidance*).

Budaya Kerja

Budaya secara umum adalah suatu cara hidup yang terdapat pada sekelompok manusia, yang berkembang dan diwariskan secara turun temurun dari generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi secara umum adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya.

Definisi budaya organisasi yaitu cara organisasi menjalin interaksi dengan lingkungan yang terintegrasi baik perilaku, asumsi, kisah, gagasan, mitos dan pikiran-pikiran yang menekankan tentang makna bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan rangkaian dasar dari asumsi-asumsi yang ada. Asumsi tersebut kemudian berkembang di suatu kelompok menjadi acuan bertingkah laku dalam organisasi. Kebiasaan inilah yang akan diwariskan kepada generasi penerus sebagai cara pandang, dasar bertindak dalam organisasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

a. Inovasi dan pengambilan resiko.

Karakteristik ini mencoba mendorong anggota untuk bersikap selalu inovatif dalam bekerja khususnya pada penyelesaian masalah. Selain itu anggota diminta tidak takut dalam mengambil resiko asalkan telah melalui perhitungan yang matang.

b. Memperhatikan secara mendetail.

Para anggota organisasi diminta fokus pada hal yang dikerjakan dan selalu teliti dan mendetail dalam menganalisis.

c. Berorientasi pada kebermanfaatan.

Manajemen organisasi memusatkan pada keluaran khususnya pada kebermanfaatan bagi berbagai pihak.

d. Berorientasi pada orang.

Setiap keputusan yang diambil oleh organisasi harus melalui pertimbangan bahwa dampaknya harus positif terhadap anggota dalam organisasi.

e. Berorientasi pada tim.

Program dan tindakan dalam organisasi condong pada kinerja tim dibandingkan kinerja personal.

f. Bersifat agresif.

Budaya organisasi membuat anggota bertindak agresif dalam bekerja.

g. Stabilitas.

Budaya dalam organisasi memberi penekanan pada stabilitas status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Fungsi Budaya Organisasi.

Budaya mempunyai sejumlah fungsi dalam organisasi:⁸

a. Batas

Budaya berperan sebagai penentu batas-batas artinya, budaya menciptakan perbedaan atau yang membuat unik suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya.

b. Identitas

Budaya memuat rasa identitas suatu organisasi.

c. Komitmen

Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.

d. Stabilitas

Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan

Fungsi budaya organisasi menurut para ahli:

1) Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki.

- a. Memberi anggota identitas organisasi
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari lingkungannya

2) Menurut Robbins

- a. Budaya memiliki tujuan dalam menentukan batasan
- b. Budaya organisasi sebagai identitas anggota organisasi

⁸ Parta Setiawan, *Fungsi Dimensi dan Pembentukan Budaya Organisasi*, (www.gurupendidikn.co.id). Diposting pada tanggal 25 september 2019. Diakses pada tanggal 7 april 2020 21.48

- c. Membantu dalam pembentukan komitmen
 - d. Mendukung terciptanya loyalitas dalam sistem sosial
- 3) Menurut Beach
- a. Menentukan hal penting yang mendasari organisasi, standar keberhasilan dan kegagalan harus bias diukur.
 - b. Menjelaskan bagaimana sumber-sumber organisasi digunakan dan untuk kepentingan apa.
 - c. Menciptakan apa organisasi dan anggotanya dapat mengharap satu sama lain.
 - d. Membuat beberapa metode pengontrolan perilaku dalam keabsahan organisasi dan membuat yang lain tidak abash yaitu menentukan dimana kekuasaan terletak dalam organisasi dan bagaimana menggunakannya.
 - e. Menseleksi perilaku yang memungkinkan anggota terlibat atau tidak dan menentukan ganjaran dan hukuman.
 - f. Menentukan suatu tatanan bagaimana anggota harus menciptakan kebersamaan antar anggota atau dengan orang di luar organisasi secara kompetitif, dan bekerja sama secara jujur, secara renggang atau secara bermusuhan.
 - g. Membangun anggotanya berhubungan dengan lingkungan luar secara agresif, eksplosif, bertanggungjawab dan proaktif.

Pedoman Tingkah Laku

Antara manusia dan kebudayaan terjalin hubungan yang sangat erat, sebagaimana yang diungkapkan oleh Dick Hartoko bahwa manusia menjadi manusia merupakan kebudayaan. Hampir semua tindakan manusia itu merupakan kebudayaan. Hanya tindakan yang sifatnya naluriah saja yang bukan merupakan kebudayaan, tetapi tindakan demikian prosentasinya sangat kecil. Tindakan yang berupa kebudayaan

tersebut dibiasakan dengan cara belajar. Terdapat beberapa proses belajar kebudayaan yaitu proses internalisasi, sosialisasi, dan enkulturasi. Tingkah laku dapat dijelaskan melalui pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologi dimana tingkah laku dapat dijelaskan dengan cara yang berbeda beda.⁹

a. Apresiasi Budaya

Istilah apresiasi budaya berasal dari bahasa Inggris "apreciation" yang berarti penghargaan, penilaian, pengertian. Bentuk itu berasal dari kata kerja "to appreciate" yang berarti menghargai, menilai, mengerti dalam bahasa Indonesia menjadi mengapresiasi. Apresiasi budaya adalah kemampuan untuk menerima dan memberikan penghargaan, penilaian, pengertian terhadap hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia.

Ada beberapa metode dalam mengapresiasi budaya, yaitu:

1) Metode induktif

Apresiasi dilakukan dengan cara menarik konsep/kebenaran/ keindahan dari pranata yang sifatnya khusus sampai yang bersifat umum.

2) Metode deduktif

Apresiasi dilakukan dengan cara menarik konsep /kebenaran/keindahan dari pranata yang sifatnya umum sampai yang bersifat khusus.

3) Metode empati

Apresiator mengamati seolah-olah larut pada perasaan, terbawa oleh objek, sehingga dalam komentar-komentarnya terdapat ibarat, metafora yang melebih-lebihkan

4) Metode interaktif

⁹ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Selemba Empat, 2007), 22

Metode ini digunakan untuk mencari kesepakatan untuk melalui sarasehan budaya.

b. Hubungan Etika dan Budaya

Etika pada dasarnya adalah standar atau moral yang menyangkut benar salah, baik buruk. Etika mempunyai nilai kebenaran yang harus selalu disesuaikan dengan kebudayaan karena sifatnya tidak absolut dan mempunyai standar moral yang berbeda-beda tergantung budaya yang berlaku dimana kita tinggal dan kehidupan social apa yang kita jalani. Dalam kerangka konsep etika bisnis terdapat pengertian tentang etika perusahaan, etika kerja, dan etika perorangan, yang menyangkut hubungan-hubungan sosial antara perusahaan, karyawan dan lingkungannya. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawan sebagai satu kesatuan dengan lingkungannya (misalnya dengan perusahaan lain atau masyarakat setempat), etika kerja terkait antara perusahaan dengan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan. Etika perusahaan menyangkut hubungan:

- a. Perusahaan dan karyawan sebagai satu kesatuan dengan lingkungannya (misalnya dengan perusahaan lain atau masyarakat setempat)
- b. Etika kerja terkait antara perusahaan dan karyawan
- c. Etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan

Faktor utama yang dapat menciptakan iklim etika dalam perusahaan:

- a. Terciptanya budaya perusahaan secara baik

- b. Terbangunnya suatu kondisi organisasi berdasarkan saling percaya (trust-based-organization)
- c. Terbentuknya manajemen hubungan antar pegawai (employee relationship management)

Iklm etika dalam perusahaan dipengaruhi oleh adanya interaksi beberapa factor, yaitu Factor kepentingan diri sendiri, Keuntungan perusahaan, Pelaksanaan efisiensi, and Kepentingan kelompok

c. Pengaruh Etika Terhadap Budaya

Etika seseorang dan etika bisnis adalah satu kesatuan yang terintegrasi sehingga tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya, keduanya saling melengkapi dalam mempengaruhi perilaku antar individu maupun kelompok, yang kemudian menjadi perilaku organisasi yang akan berpengaruh terhadap budaya perusahaan. Jika etika menjadi nilai dan keyakinan yang terinternalisasi dalam budaya perusahaan, maka akan berpotensi menjadi dasar kekuatan perusahaan dan akhirnya akan berpotensi menjadi stimulus dalam peningkatan kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika seseorang dari tingkatan manajer terhadap tingkah laku etis dalam pengambilan keputusan. Kemampuan seorang professional untuk dapat mengerti dan peka terhadap adanya masalah etika dalam profesinya sangat dipengaruhi oleh lingkungan, sosial budaya, dan masyarakat dimana dia berada. Budaya perusahaan memberikan sumbangan yang sangat berarti terhadap perilaku etis. Perusahaan akan menjadi lebih baik jika mereka membudayakan etika dalam lingkungan perusahaan.

Budaya perusahaan pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang berada dalam hierarki organisasi. Bagi organisasi yang masih didominasi oleh pendiri, maka budayanya akan menjadi wahana untuk mengkomunikasikan harapan-harapan pendiri kepada para pekerja lainnya. Demikian pula jika perusahaan dikelola oleh seorang manajer senior otokratis yang menerapkan gaya kepemimpinan top down. Disini budaya juga akan berperan untuk mengkomunikasikan harapan-harapan manajer senior itu.

Isu dan kekuatan suatu budaya memengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan perilaku etis para anggotanya. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap resiko tinggi, sedang, sampai rendah dalam hal keagresifan. Dan fokus pada sarana selain itu juga hasil. Manajemen dapat melakukan beberapa hal dalam menciptakan budaya yang lebih etis, yaitu:

a. Model peran yang visible

Karyawan akan melihat sikap dan perilaku manajemen puncak (top manajemen) sebagai acuan/ landasan standar untuk menentukan perilaku dan tindakan-tindakan yang semestinya diambil.

b. Komunikasi harapan etis

Ambiguitas etika dapat diminimalisir dengan menciptakan dan mengkomunikasikan kode etik organisasi

c. Pelatihan etis

Pelatihan etis digunakan untuk memperkuat standar, tuntunan organisasi, menjelaskan praktik yang

diperbolehkan dan tidak, dan mengalami dilemma etika yang mungkin muncul.

Budaya kerja adalah kumpulan dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari sebagai hasil dari memecahkan masalah yang ada di luar maupun di dalam perusahaan dalam proses penyesuaian.

Budaya kerja timbul akibat hasil belajar bersama antara anggota yang dirasa merupakan jalan yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan satu sama lain agar bisa memecahkan masalah yang ada. Schein membagi budaya kerja menjadi tiga tingkatan, yaitu:

a. Perilaku dan Artifact

Perilaku adalah tingkatan yang mudah sekali terlihat, seperti perilaku otoriter, luwes, maupun perilaku yang keras. Perilaku yang ada pada karyawan atau anggota dalam perusahaan dapat mencerminkan nilai-nilai tertentu.

b. Nilai-nilai

Berbeda dengan tingkat perilaku dan artifact, nilai-nilai tidak terlihat, hanya saja nilai-nilai bisa terungkap melalui pola-pola tertentu. Misalnya saja nilai keterbukaan bisa terungkap dari perilaku yang mau mendengarkan segala kritik dan saran. Atau misal nilai hemat bisa terungkap dari bekerja dengan menggunakan kertas seminimal mungkin.

c. Keyakinan

Tingkat keyakinan ini memang tingkat yang paling dalam dibandingkan kedua nilai di atas. Di samping tingkat ini tidak mudah dilihat, keyakinan juga terdiri dari berbagai asumsi dasar. Misalkan orang yang punya nilai kepercayaan akan punya prioritas tinggi yang akan terungkap dalam perilakunya, yakni seperti mudah percaya pada orang lain.

Budaya kerja positif akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan juga kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Tidak hanya mengutamakan kesuksesan organisasi, budaya kerja yang baik juga seharusnya bisa membawa dampak positif bagi anggota di dalamnya.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan data lapangan atau data empiris. Data empiris adalah data yang memakai sumber data primer melalui observasi secara langsung. Penelitian secara empiris memberikan arti penting terhadap analisis yang bersifat kualitatif, sehingga langkah dan desain penelitian tersebut dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT UAS Senori dan beberapa nasabah yang menabung di BMT UAS Senori

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 24 Maret 2020 – 27 Maret 2020, di BMT UAS Senori yang bertempat di Ds. Jatisari, Kec. Senori, Kab. Tuban

Jenis Data

Data yang saya gunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari melakukan wawancara, dokumentasi, dan pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laman web, dan data SOP yang diberikan dari pihak yang bersangkutan.

Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sumber data primer, yaitu: Wawancara, observasi, dan dokumentasi merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan. Data yang diperoleh lewat penggunaan wawancara, observasi dan dokumentasi adalah data yang dikategorikan sebagai data faktual. Penelitian ini juga menggunakan metode sekunder yaitu mengumpulkan data dari web, dan SOP

Hasil Dan Diskusi

Deskripsi Objek Penelitian

Sejarah BMT UAS Senori

KJKS BMT UAS merupakan lembaga keuangan syariah mikro yang ada di wilayah kabupaten Rembang, tepatnya di desa Pamotan Jl. Raya Lasem Km 2 No 27 Pamotan Rembang 59261 Telpn (0295)5503021. Yang dimana BMT ini mempunyai cabang di Bangilan, Senori, Singgahan, Kenduruan, dan Jatirogo. Dan pusat cabangnya terletak di BMT UAS Bangilan. KJKS BMT UAS dalam operasionalnya memiliki dua peran sebagaimana dari singkatan BMT itu sendiri. Yaitu Baitul Maal dan Baitul Tanwil, Baitul Maal yang memiliki arah pengelolaan dana sosial sedangkan Baitul Tanwil mengarah pada komersial. Keduanya tidaklah terpisah namun keduanya memiliki peran yang sinergi dalam roda kelembagaannya. Meskipun pada mulanya Baitul Tanwillah yang pertama beroperasi, seiring perkembangan maka Baitul Maal pun dapat diwujudkan keberadaannya.

Baitul Mall KJKS BMT Usaha Artha Sejahtera (UAS), yang pada mulanya berembrio dari pengelolaan dana ZIS yang diposkan sendiri yang dilakukan sejak awal pendirian Baitul Tanwil yang didirikan pada tanggal 19 Oktober 1998, dengan pengelolaan pakai habis disalurkan kepada fakir miskin. Pada tahun 2006 pengelolaan ZIS tersebut mulai dogodok dan

dilembagakan ke dalam Baitul Maal yang dikelola dibawah manajer operasional.

Visi dan Misi BMT UAS Senori

Visi

Terwujudnya Lembaga Keuangan yang Sehat, Kuat, dan Istiqomah dengan Prinsip Syariah untuk Kemaslahatan Masyarakat

Misi

Terciptanya tatakelola dan sistem organisasi berdasarkan prinsip syariah yang sehat, kuat dan efisien. Terwujudnya kesadaran umat Islam di Kec. Senori dalam menjalankan muamallah berdasarkan prinsip syariah. Terwujudnya kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan berdasarkan prinsip syariah. Terjalannya kerjasama yang harmonis antara Pemerintah, masyarakat dan lembaga non pemerintah dalam rangka mempercepat pembangunan daerah.

Struktur Pengurus BMT UAS Senori

Manager	: Muhammad Yasin
Remedial	: Zainal Abidin
Pembiayaan	: Hindra Setiawan
IT	: Sunarto
Kasir	: Purningsih
Pemasaran	: M. Ibrahim
	: Ahmad Priyanto
	: Edi Setiawan
	: Ahmad Anton

Budaya (Peraturan) BMT UAS Senori

Datang jam 07.00, wajib hijab bagi karyawan perempuan, wajib sholat 5 waktu, jama'ah sholat, sholat sunnah (dhuha), tadarusan sehabis sholat, tidak boleh merokok bagi karyawan laki-laki (jika melanggar dikenakan denda 200.000 dan dimasukkan dalam tabungan kurban)

Kriteria Perekrutan Karyawan

Islam, dapat mematuhi peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan, jujur, bertanggung jawab

Produk-produk BMT UAS Senori

Sebagai sebuah lembaga keuangan syariah, BMT UAS Senori tentunya menjalankan operasionalnya sesuai dengan syariat Islam. Hal tersebut dibuktikan dengan tersedianya produk-produknya yang berdasarkan syariat Islam. Produk-produk BMT UAS Senori antara lain sebagai berikut:

- a. Investasi/Penghimpunan Dana
- b. Tabungan
- c. Prinsip Wadi'ah (Titipan)

Titipan nasabah berbentuk tabungan yang sewaktu-waktu dapat diambil oleh pemilik dan bebas dari biaya administrasi serta mendapat bonus pada akhir bulan.

- d. Prinsip Mudharabah (Bagi Hasil)

Tabungan nasabah yang dapat diambil pada waktu tertentu dan umumnya berjangka, nasabah akan memperoleh bagi hasil terhadap dana investasi. Pengambilan yang tidak sesuai dengan keperuntukan dan jangka waktunya dikenakan biaya administrasi, contoh: Tabungan iB Haji, Tabungan iB Pendidikan, dan Tabungan iB Pensiun.

- e. Deposito

Investasi dana nasabah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu. Nasabah mendapatkan bagi hasil sesuai nisbah bagi hasil yang disepakati. Jangka waktu 1/3/6/12 bulan.

f. Pembiayaan/Penyaluran Dana

g. Murabahah (Jual Beli)

Investasi dana nasabah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu. Nasabah mendapatkan bagi hasil sesuai nisbah bagi hasil yang disepakati. Jangka waktu 1/3/6/12 bulan.

h. *Istishna'* (Jual beli pesanan untuk manufactur dan perumahan)

Jual beli barang dalam bentuk pesanan pembuatan barang dengan kriteria tertentu dimana pembayaran dapat dilakukan di depan atau secara angsuran.

i. *Salam* (Jual beli pesanan untuk pertanian)

Jual beli barang dalam bentuk pesanan penyediaan barang dalam kriteria tertentu dan pembayarannya dilakukan di depan.

j. Mudharabah (Bagi Hasil)

Perjanjian kerjasama antara Bank selaku pemilik modal dengan *Mudharib* (Nasabah) yang mempunyai keahlian atau ketrampilan untuk mengelola usaha yang produktif dan halal. Hasil keuntungan dari penggunaan dana tersebut dibagi bersama sesuai nisbah yang disepakati.

k. Musyarakah (Joint Venture)

BMT dan nasabah memiliki porsi modal tertentu untuk bekerjasama dalam suatu proyek atau usaha tertentu, dengan porsi nisbah bagi hasil yang disepakati oleh kedua belah pihak.

l. Ijarah (Sewa)

Perjanjian sewa menyewa barang antara BMT/Pemilik dengan Penyewa, untuk memperoleh manfaat atas barang yang disewa, setelah masa sewa berakhir, maka barang sewaan dikembalikan ke

BMT atau pemilik, kecuali sewa beli (*Ijarah Al-Muntahiya Bit-Tamlik*).

m. Multijasa.

Perjanjian antara BMT dengan Nasabah untuk memenuhi kebutuhan nasabah yang tidak dimungkinkan menggunakan akad pembiayaan diatas (untuk pendidikan, kesehatan, pernikahan, dll).

n. Rahn (Gadai).

Rahn merupakan akad menggadaikan barang dari nasabah kepada bank sehubungan dengan utang yang diterima nasabah dari bank.

o. Qardh.

Qardh merupakan pinjam-meminjam uang yang dapat dibayar atau ditagih kembali sebesar jumlah pokok pinjaman tanpa memperjanjikan imbalan apapun dari penerima pinjaman kepada pemberi pinjaman.\

Standar Operasional Perusahaan BMT UAS Senori

Standart Operasional Prosedur Pembiayaan

Adalah suatu kegiatan pemberian pembiayaan kepada anggota BMT UAS, Adanya permohonan dari calon anggota yang tercatat dalam buku permohonan dan formulir permohonan pembiayaan dengan di tanda tangani oleh suami istri calon anggota/pemohon, Pemeriksaan berkas-berkas permohonan yang meliputi foto copi identitas KTP, KK, Jaminan dan kelengkapan penunjang lain.

a. Survey, Aprisal jaminan

Membuat peta lokasi rumah anggota, menganalisa kelayakan usaha dan asset/kondisi ekonomi (5c), analisa kondisi jaminan dan harga pasaran dengan mempertimbangkan tempo angsuran, analisa legal jaminan, membuat laporan hasil analisa yang disajikan pada komite pembiayaan.

b. Analisa hasil survey

Petugas survey melaporkan hasil survey pada komite pembiayaan, penentuan plafon pembiayaan berdasarkan laporan hasil survey, menentukan jenis pembiayaan, Persetujuan komite pembiayaan cabang/pusat/pengurus pada batasan plafon yang telah diatur manajemen dengan bukti pembubuhan tanda tangan komplit.

c. Proses realisasi

Penjadwalan pembiayaan, layanan pembiayaan dikantor BMT, penjelasan akad dan kesepakatan pembiayaan, penanda tangan akad yang harus di tanda tangani suami istri, pengikatan jaminan (notaris/bawah tangan)

d. Proses pencairan pembiayaan

Pencatatan berkas pembiayaan (no ID, no rek, no jaminan dan lain-lain), embuatan perangkat pembiayaan, kwitansi administrasi, tanda terima jaminan, kartu angsuran dan perangkat lain yang dibutuhkan, pencairan dana pembiayaan dan penyerahan perangkat angsuran, menerima pembiayaan administrasi.

e. Standart Pelunasan

Adalah suatu proses terjadinya pelunasan anggota pembiayaan yang terjadi dalam operasional BMT UAS dan Group, ada dua kemungkinan pelunasan pembiayaan di BMT UAS yaitu, pelunasan pembiayaan di kantor : Anggota atau perwakilannya dapat melunasi pembiayaan dengan menunjukkan bukti kartu angsuran yang bersangkutan, pelunasan dinyatakan dengan terpenuhinya segala kewajiban pembayaran anggota/nasabah (pokok + jasa, BH, Mark Up, Ujroh atau yang lain sesuai dengan kesepakatan akad) dan distempel lunas dari petugas BMT. Pelunasan pembiayaan di luar kantor atau lapangan : Petugas remedial atau staf lain diperkenankan menerima titipan atau pelunasan pembiayaan anggota yang dikunjunginya, petugas dan staf harus memberikan

tanda bukti pelunasan yang sah dan peraf dengan jelas sebagai bentuk pertanggung jawaban.

Pelunasan pembiayaan bermasalah dibedakan yaitu, pelunasan pokok (Apabila anggota termasuk dalam golongan yang secara finansial tidak mampu baik secara fisik dan ekonomi). Pelunasan pokok dan sebagian jasa (Apabila anggota dikategorikan dalam kondisi usaha yang tidak berkembang dan kondisi ekonomi personal sedang-sedang). Pelunasan pokok dan jasa penuh serta denda dari keterlambatan atau biaya-biaya lain yang seharusnya menjadi tanggungan anggota pembiayaan (Apabila anggota dikategorikan dalam kondisi bermasalah akan tetapi mampu secara ekonomi dan usaha). Semua kategori tersebut harus mendapatkan persetujuan manajer setempat dengan memberikan catatan pada buku pendampingan remedial.

Standart Penyelesaian Pembiayaan Bermasalah

Adalah suatu kegiatan yang mengarah pada upaya-upaya untuk menyelesaikan pembiayaan bermasalah atau macet. Penyelesaian pembiayaan bermasalah didalam BMT UAS Pamotan dan group menggunakan cara-cara sebagai berikut :

a. Penjadwalan kembali (*rescheduling*)

Yaitu perubahan syarat kredit yang menyangkut jadwal pembayaran dan atau jangka waktu termasuk masa tenggang, baik meliputi perubahan besarnya angsuran maupun tidak. Proses *rescheduling* adalah : Anggota pembiayaan membuat permohonan penjadwalan kembali melalui arahan dari staf remedial, staf remedial dan komite pembiayaan menganalisa riwayat pembayaran dan kondisi ekonomi anggota pembiayaan untuk menolak atau menyetujui permohonan anggota dengan berbagai pertimbangan yang masuk Jika disetujui : Anggota dapat melakukan proses

rescheduling, anggota dikenai biaya administrasi dan kewajiban lainnya yang belum dilakukan (kasuistik), nominal pembiayaan tidak bertambah dari saldo akhir, jangka waktu dan besar kecilnya angsuran bisa disesuaikan dengan kemampuan anggota. Jika ditolak, komite bisa memberikan rekomendasi dengan penyelesaian cara yang lain.

b. Persyaratan kembali (*reconditioning*)

Yaitu perubahan sebagian atau seluruh syarat-syarat kredit yang tidak terbatas pada perubahan jadwal pembayaran, jangka waktu, dan atau persyaratan lainnya sepanjang tidak menyangkut perubahan maksimum saldo kredit dan konversi seluruh atau sebagian dari pinjaman menjadi penyertaan bank. Proses *reconditioning* adalah : Anggota pembiayaan membuat permohonan persyaratan kembali (*reconditioning*) melalui arahan dari staff remedial, staff remedial dan komite pembiayaan menganalisa riwayat pembayaran dan kondisi ekonomi anggota pembiayaan untuk menolak atau menyetujui permohonan anggota dengan berbagai pertimbangan yang masuk. Jika disetujui : Anggota dapat melakukan proses *reconditioning*, anggota dikenai biaya administrasi dan kewajiban lainnya yang belum dilakukan (kasuistik), nominal pembiayaan tidak bertambah dari saldo akhir, jangka waktu dan besar kecilnya angsuran bisa disesuaikan dengan kemampuan anggota, apabila anggota tidak mempunyai cukup dana atas kewajiban karena akibat dari proses ini segala kewajiban bisa dibuatkan pengakuan piutang dalam bentuk lain, artinya kekurangan biaya tersebut tidak boleh di jadikan satu dengan pokok dari saldo pembiayaan mula. Jika ditolak, komite bisa memberikan rekomendasi dengan penyelesaian cara yang lain.

c. Penataan kembali (*restructuring*)

Yaitu perubahan syarat-syarat kredit berupa penambahan dana bank, dan atau konversi seluruh atau sebagian tunggakan bagi hasil, mark up atau ujroh menjadi pokok kredit baru, dan atau konversi seluruh atau sebagian dari kredit menjadi penyertaan dalam perusahaan.

Proses *restructuring* adalah anggota pembiayaan membuat permohonan penataan kembali (*restructuring*) melalui arahan dari staff remedial, staff remedial dan komite pembiayaan menganalisa riwayat pembayaran dan kondisi ekonomi anggota pembiayaan untuk menolak atau menyetujui permohonan anggota dengan berbagai pertimbangan yang masuk. Jika disetujui : Anggota dapat melakukan proses *restructuring*, anggota dikenai biaya administrasi dan kewajiban lainnya yang belum dilakukan (kasuistik), nominal pembiayaan bisa bertambah dari saldo akhir sebagai upaya perbaikan atas usaha anggota pembiayaan, jika bertambah nominal pembiayaan harus dilihat kembali nilai dan legal jaminan perlu ditambah jaminannya atau ditertibkan legal jaminannya, dalam analisa tetap menggunakan rasio kesehatan, jangka waktu dan besar kecilnya angsuran bisa disesuaikan dengan kemampuan anggota. Jika ditolak, komite bisa memberikan rekomendasi dengan penyelesaian cara lain

d. Liquidation (likuidasi)

Yaitu penjualan barang-barang yang dijadikan jaminan dalam rangka pelunasan utang. Pelaksanaan likuidasi ini dilakukan terhadap kategori pembiayaan yang memang benar-benar menurut BMT sudah tidak dapat lagi dibantu untuk disehatkan kembali atau usaha anggota yang sudah tidak memiliki prospek untuk dikembangkan., proses likuidasi ini dapat dilakukan dengan menyerahkan penjualan barang tersebut kepada anggota yang

bersangkutan atau penarikan barang jaminan atas dasar perjanjian akad pembiayaan yang telah disepakati di awal. Sedang bagi bank-bank umum milik Negara, proses penjualan barang jaminan dan asset bank dapat diserahkan kepada BPPN, untuk selanjutnya dilakukan eksekusi atau pelelangan. Proses liquidasi adalah : Anggota pembiayaan membuat permohonan liquidasi jaminan melalui arahan dari staff remedial, staff remedial dan komite pembiayaan menganalisa jaminan mulai dari nilai jual, legal dan resiko akan proses ini. Jika disetujui : Anggota dapat melakukan penjualan sendiri jaminan yang masih dikuasainya dengan persetujuan staf remedial agar nilai jual yang diinginkan anggota, hasil penjualan digunakan sebagai pelunasan pembiayaan dan kewajiban yang belum terselesaikan, anggota menyerahkan jaminan kepada pihak BMT untuk dilakukan penjualan bersama terhadap objek jaminan, hasil penjualan digunakan untuk memenuhi kewajiban pelunasan. Apabila terdapat sisa atau kelebihan dari hasil penjualan dikembalikan kepada anggota pembiayaan.

Standart Penarikan Simpanan

Simpanan adalah titipan sejumlah uang anggota yang dipercayakan untuk dikelola oleh BMT. Penarikan simpanan adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati dan menjadi peraturan lembaga. Penarikan simpanan bisa menggunakan prosedur sebagai berikut :

a. Mandiri

Adalah penarikan simpanan yang dilakukan oleh anggota penyimpan sendiri dengan menggunakan syarat sebagai berikut : Penarikan harus dilakukan oleh anggota yang namanya tercatat

sebagai pemilik rekening, membawa buku bukti simpanan yang sah, menunjukkan tanda pengenal atau identitas, kalau penarikan diwakilkan oleh anggota keluarga harus menunjukkan tanda bukti KTP pemilik rekening simpanan dan membawa surat kuasa dari pemilik rekening dan tidak diragukan kebenarannya, apabila pemilik rekening simpanan telah meninggal dunia, simpanan dapat diambil oleh ahli waris yang telah diberi kuasa oleh anggota keluarga dengan menunjukkan surat keterangan meninggal dari pemerintah, surat kuasa penarikan dari ahli waris, identitas pemilik rekening, identitas penarik simpanan. Penarik mengisi slip penarikan sesuai dengan kebutuhan yang dibubuhi dengan tanda tangan dan nama terang, apabila terjadi selisih atau ditemukan uang palsu : Selisih menjadi tanggung jawab petugas apabila terjadi di dalam kantor, ini disebabkan karena masih dalam pengawasan petugas, Penggantian uang palsu karena complain dari anggota bisa dilayani apabila complain langsung sebelum meninggalkan kantor

b. Kelompok, instansi atau badan hukum

Adalah penarikan simpanan yang dilakukan oleh rekening atas nama badan usaha, instansi atau kelompok-kelompok usaha yang pada saat pembuatan rekening mensyaratkan penarikan simpanannya melibatkan 2 unsur pengurus atau pimpinan kelompok tersebut. Penarikan ini dapat dilakukan dengan syarat sebagai berikut. Pertama, penarikan simpanan harus melibatkan 2 pengurus yang telah dipersyaratkan sebelumnya. Kedua, penanda tangan slip harus dilakukan oleh 2 pengurus yang bersangkutan. Ketiga, apabila hanya ada salah satu dari pengurus tersebut, petugas tidak boleh melayani penarikan tersebut.

c. Kolektor

Adalah penarikan simpanan anggota yang diwakilkan oleh pengelola BMT yang dipercayai anggota simpanan. Kejadian ini

bisa terjadi karena anggota simpanan tersebut menjadi bagian anggota BMT yang dilayani simpanannya dilapangan oleh pengelola yang bersangkutan (kolektor). Untuk mengurangi resiko penyimpangan dari proses penarikan simpanan ini perlu diatur sebagai berikut : Kolektor harus memberitahukan permintaan penarikan pada kasir atau manager jika penarikan dilakukan pada pagi hari (bon), konfirmasi kepada kasir apabila penarikan dibawah Rp. 1.000.000, konfirmasi kepada manager jika penarikan diatas Rp. 1.000.000

Apabila penarikan dilakukan pada saat melayani simpanan dilapangan boleh memberikan tunai secara langsung dengan prosedur sebagai berikut : Kolektor memiliki tunai yang cukup, penarikan yang dilakukan dibawah Rp. 2.000.000. Penandatanganan slip penarikan harus asli dari si penarik simpanan tanpa boleh diwakilkan dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, Buku simpanan harus langsung disesuaikan dengan jumlah penarikan, tidak boleh tertunda tanggal transaksinya baik dalam slip penarikan, control simpanan maupun dalam IBS. Jika penarikannya diatas Rp. 2.000.000 ada konfirmasi dengan kasir atau manager.

Standar Belanja Barang

Adalah suatu kegiatan berupa pembelian barang-barang kebutuhan kantor yang diadakan karena manfaat atau kegunaan atas barang tersebut. Barang-barang yang dibeli harus mempunyai manfaat untuk kebutuhan kantor bersifat tepat guna dan efisien, berkualitas serta harga seminimal mungkin sesuai dengan standart pasar. Untuk itu perlu diatur mekanisme belanja sebagai berikut :

- a. Usulan Cabang, cabang mengusulkan kebutuhan belanja barang sesuai dengan kebutuhan kantor masing-masing pada

management. Usulan, bisa bersifat incidental maupun berupa program kerja. Barang yang diusulkan bisa merupakan inventaris kecil. Inventaris besar adalah barang-barang kebutuhan kantor yang mempunyai harga diatas Rp. 1.000.000 dan yang dimaksud dengan inventaris kecil adalah barang-barang yang nilai belinya dibawah Rp. 1.000.000 atau total akumulasinya.

b. Management

Menerima usulan belanja barang dari kantor-kantor cabang. Melakukan analisa terhadap kebutuhan belanja yang diusulkan masing-masing cabang. Memberikan persetujuan atau menolak usulan belanja dari cabang. Melakukan survey harga-harga barang yang diusulkan untuk perbandingan harga. Meneruskan usulan ketingkat pengurus apabila belanja tersebut membutuhkan persetujuan tingkat lanjut semisal, pembelian tanah, pembangunan gedung atau renovasi berat dll. Membentuk team belanja barang : Team belanja barang bisa bersifat incidental di bentuk apabila manajemen belum mempunyai team permanen yang diberikan Surat Keputusan (SK), SK ini berlaku dalam setahun dan akan diperbarui tiap tahunnya sesuai evaluasi kinerja.

Kantor Cabang, kantor cabang diperbolehkan untuk melakukan pembelian atau belanja barang inventaris kecil tanpa persetujuan manajemen hanya pada item-item tertentu seperti : ATK, BBM dan untuk belanja barang dan jasa lain harus menunggu persetujuan dari manajer

Standart Operasional Pembelian Bahan Bakar Minyak

Bahan Bakar Minyak (BBM) merupakan kebutuhan operasional yang tiap hari dibutuhkan diseluruh kantor BMT UAS dan group, dengan pertimbangan jarak dan kebutuhan yang berbeda-beda, maka perlu diatur penggunaan dan pembelian BBM agar tercapainya tujuan efisiensi serta

keseragaman belanja BBM tersebut. Hal-hal yang perlu diatur adalah sebagai berikut. Pertama, pembelian BBM hanya digunakan untuk keperluan operasional kendaraan kantor atau genset. Kedua, untuk kendaraan kantor tata cara pembelian adalah sebagai berikut : Untuk kendaraan yang tidak diatur dengan peraturan lain, BBM diisi full tank (isi penuh) dari POM. Standart BBM yang digunakan adalah pertalite untuk sepeda motor dan pertamax untuk mobil. Pengisian BBM harus disertai dengan nota yang sah dari POM. Pembelian BBM tanpa nota dari POM tidak mendapat penggantian biaya. Untuk kendaraan pengelola yang digunakan operasional kantor, untuk kendaraan ini bentuk menerima subsidi BBM dengan aturan sebagai berikut : Yang berhak mendapatkan subsidi adalah pengelola dengan status capeg dan pengelola tetap. Subsidi dihitung jarak tempuh penggunaan operasional semisal untuk jemput bola simpanan, remedial atau kemungkinan operasional lain. Standart BBM yang digunakan adalah pertalite. Subsidi bisa berwujud tunai disertai kuwitansi pengeluaran BBM karena ada kemungkinan kendaraan tersebut menggunakan BBM jenis lain. Untuk BBM genset menyesuaikan dengan kebutuhan yang disertai dengan bukti pengeluaran yang sah.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yasin pada tanggal 24 Maret 2020 tentang Implementasi Etika Bisnis Islam dan Dampaknya Terhadap Budaya Kerja Karyawan di BMT UAS SENORI yaitu beliau mengatakan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan di BMT UAS SENORI mengalami peningkatan juga penurunan. Di bagian operasional tetap stabil, peningkatan kinerja lebih banyak terjadi dibagian *account officer* hal ini dipengaruhi oleh *reward* yang diberikan oleh perusahaan jika *account officer* dapat melebihi target yang ditentukan oleh

¹⁰ SOP BMT UAS SENORI

lembaga maka *reward* yang berikan berupa bonus tambahan. Sedangkan penurunan terjadi pada AO yang mengalami pembiayaan bermasalah > 5%, sehingga kinerja mereka dinilai menurun.

Sedangkan tentang penerapan etika bisnis islam beliau mengatakan bahwa BMTUAS SENORI telah menerapkan prinsip-prinsip dan etika bisnis islam pada lembaganya tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan metode pelayanan yang digunakan pada lembaga tersebut dan etika berpakaian yang sopan dan juga sanksi yang diberikan ketika salah satu karyawannya telah melanggar peraturan yang telah diterapkan. Pengaruh etika bisnis islam terhadap kinerja karyawan ketika sudah diterapkan di suatu lembaga yaitu karyawan akan bekerja sama antar anggota dengan maksimal, pekerjaan atau tugas yang akan dilakukan sudah direncanakan dengan baik sebelumnya, berperan aktif dalam memajukan lembaga tempat bekerja, dan meningkatkan kualitas kerja. Dan menurut beliau dampak yang didapat dari menerapkan etika bisnis islam adalah positif yaitu tidak berbuat atau bersikap deskriminatif terhadap konsumen berdasarkan ras, suku, budaya, dan agama. Menciptakan inovasi produk tanpa memberatkan konsumen dan bermanfaat bagi konsumen. Bekerja tidak hanya untuk mendapatkan keuntungan juga sebagai sarana ibadah. Dan bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab.

Untuk bagian operasional seperti teller, *customer service* dan akunting tidak pernah mengalami permasalahan, karena sistem *online* yang diterapkan di kantor cabang berhubungan langsung dengan kantor pusat. Jika terjadi kekeliruan pada bagian teller akan sangat mudah diketahui sehingga kemungkinan adanya permasalahan sangat kecil. Sebelum di kirimkan ke pusat juga sudah mengalami pemeriksaan oleh akuntan.

Selain dalam kinerja yang diamati, absensi juga menjadi hal yang cukup diperhatikan. Disini, AO bisa dikatakan bekerja selama 24 jam, dan

untuk absen di kantor terkadang tidak dilakukan karena harus menemui nasabah yang menjadi prioritas mereka dalam bekerja. Jika tidak bisa datang ke kantor sekedar absen, yang mereka lakukan adalah ijin langsung kepada pimpinan dan pimpinan mempunyai buku tugas yang berisi catatan absen AO yang tidak bisa absen ke kantor dengan alasan. Selama ini tidak ada AO yang menyalahi kepercayaan pimpinan karena kenyataan yang dikerjakan dengan alasan yang dibuat mempunyai bukti.”

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”. Menurut hasil perhitungan rank spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Zainuri (2011) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan” menemukan hasil bahwa, etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS/UJKS wilayah kabupaten Pati, sedangkan variabel kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan.¹²

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mujeeb Ehtesham, Tahir Masood Muhammad, Shakil Ahmad Muhammad yang berjudul “*Relationship between Organizational Culture and Performance Management Practices*” budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan performa manajemen lapangan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012) yang berjudul “*Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*”

¹¹ Nurjanah, “Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulla Jakarta (2008). 15 diakses pada 24 juli 2020

¹² Zainuri, “Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang (2011)), 57 diakses pada tanggal 24 juli 2020

menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job* kinerja dibutuhkan peningkatan motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dukungan dari etika kerja Islam.¹³

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi (penerapan) etika bisnis islam telah diterapkan di BMT UAS Senori, dapat diketahui dengan etika pegawai yang ramah terhadap nasabah, berpakaian rapi dan sopan ketika bekerja, dan tidak lupa untuk melakukan sholat 5 waktu dan penerapan etika bisnis itu juga sangat berdampak pada budaya kerja karyawan, yaitu dengan menerapkan etika bisnis islam maka karyawan dapat berperilaku sopan dan dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh BMT UAS Senori tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada 7 aspek dalam penerapan etika bisnis dan dampaknya terhadap kerja karyawan BMT UAS Senori, yaitu amanah, professional, transparan, independen, adi, responsive, dan kooperatif. Sementara penerapan etika kerja di BMT UAS Senori masih belum tertuang dalam tulisan, namun dalam penerapannya karyawan mengikuti prinsip budaya kerja BMT UAS Senori. Dan dapat dilihat dari respon beberapa nasabah yang mengaku puas tentang pelayanan yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Arijanto, Agus. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011
- Azis, Abdul. *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung: Alfabeta. 2013.

¹³ Hayati dan Caniago, "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation", *Job Satisfaction, Organization Commitment and Job Performance* (2012) 24-31 diakses pada 23 juli 2020

Halifah. *Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Komunikasi Pemasaran Pada Butik Moshaict*, Surabaya: Jurnal Kajian Bisnis. 2017

Hayati dan Caniago, "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation", *Job Satisfaction, Organization Commitment and Job Performance* (2012) 24-31 diakses pada 23 juli 2020

Irawan, Agus Wahyu., Mukhamad Roni, dan Heri Kuncoro Putro. "Islamic Business Ethics: How to Apply it on the Supply Chain Management?" *Journal of Sharia Economics* 3, no. 1. (Juni 2021): 18-39. DOI: <https://doi.org/10.35896/jse.v3i1.180>

Mar'ah, Ana Kholifatul., Joko Hadi Purnomo, Niswatin Nurul Hidayati. "Effect of Mudharabah Financing toward Sellers Members' Income at BMT Usaha Artha Sejahtera Bojonegoro" *SHAHIH: Journal of Islamicate Multidisciplinary* 5, no. 1 (2020): 15-36.

Muthmainnah, Khoiriyah., Joko Hadi Purnomo, dan Niswatin Nurul Hidayati, "MEKANISME BAGI HASIL SIMPANAN BERJANGKA SYARIAH (SI JAKA) DI BMT NURUL UMMAH NGASEM JAWA TIMUR (The Sharia Futures Deposit (Si Jaka) Profit Sharing Mechanism in BMT Nurul Ummah Ngasem East Java)" *Qawānīn: Journal of Economic Syaria Law* 4. No. 1 (2020): 40-70. DOI: <https://doi.org/10.30762/q.v4i1.1971>

Nurjanah," Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan", *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulla Jakarta (2008). 15 diakses pada 24 juli 2020

Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Selemba Empat. 2007
Setiawan, Parta. Diposting 25 September 2019. *Fungsi Dimensi dan Pembentukan Budaya Organisasi*, www.gurupendidikan.co.id.
Diakses pada tanggal 7 april 2020 21.48

SOP BMT UAS SENORI

Sup, Devid Frastiawan Amir. “Peran AMDAL Dalam Mengawal Etika Bisnis Terhadap Lingkungan Dalam Perspektif Ekonomi Syariah” *Journal of Sharia Economics* 2, no. 1. (Juni 2020): 1-15. DOI: <https://doi.org/10.35896/jse.v2i1.76>

Zainuri, “Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang (2011), 57 diakses pada tanggal 24 juli 2020