

**ANALISIS PENERAPAN ETIKA BISNIS ISLAM DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT BINA UMAT
MANDIRI CABANG KETANGGUNGAN**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

OLEH:

**RINA KHAMIDAH
NIM. 2017202256**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (UIN PROF KH.SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rina Khamidah
NIM : 2017202256
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT
Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 03 Oktober 2024

Saya yang menyatakan,



Rina khamidah

2017202256



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

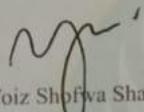
Skripsi Berjudul

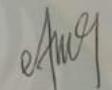
**ANALISIS PENERAPAN ETIKA BISNIS ISLAM DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT BINA UMAT MANDIRI CABANG
KETANGGUNGAN**

Yang disusun oleh Saudara **Rina khamidah NIM 2017202256** Program Studi S-1 **Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa, 15 Oktober 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji


Dr. Hj. Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.
#N/A


Azka Nur Diana, S.E., M.Ak.
NIP. 19920115 202012 2 018

Pembimbing/Penguji

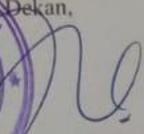


Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
NIP. 19881003 201903 1 015

Purwokerto, 16 Oktober 2024

Mengesahkan
Dekan,




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Rina Khamidah NIM 2017202256 yang berjudul :

Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umata Mandiri Cabang Ketanggungan

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 03 Oktober 2024

Pembimbing,



Enjen Zaenal Muttaqin, M. Ud
NIP. 198810032019031015

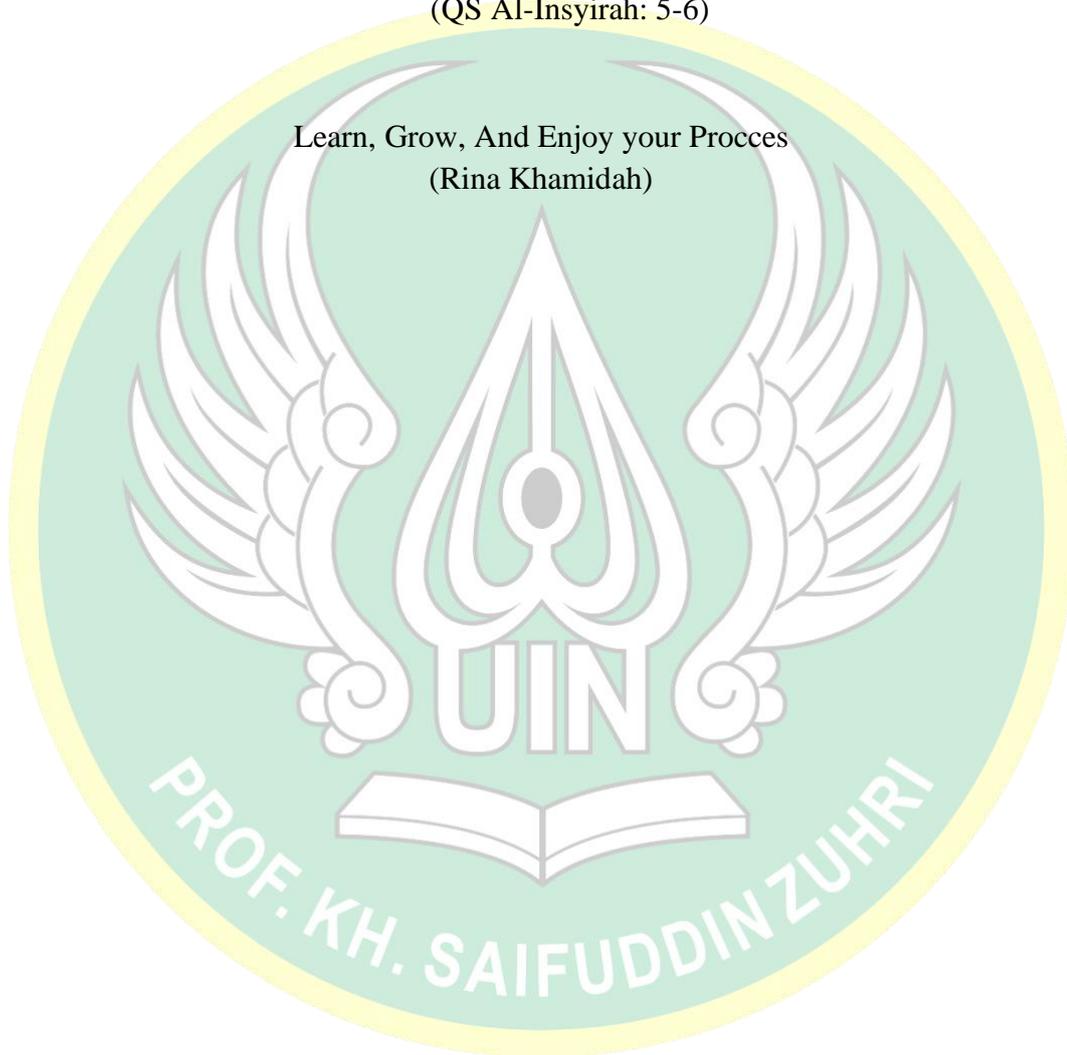
MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا، إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

(QS Al-Insyirah: 5-6)

Learn, Grow, And Enjoy your Proses
(Rina Khamidah)



**ANALISIS PENERAPAN ETIKA BISNIS ISLAM DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT BINA UMAT
MANDIRI CABANG KETANGGUNGAN**

Rina Khamidah
2017202256

E-mail : rinakhamidah93@gmail.com
Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Prodi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Salah satu elemen penting dalam bisnis yang berhubungan erat dengan Etika Bisnis Islam adalah etika karyawan. Bagaimana penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan Etika Bisnis Islam dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan. Penelitian ini akan mencoba memahami dampak dari penerapan prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode *field research* (pendekatan lapangan) melalui observasi dan wawancara langsung terhadap marketing, administrasi pembiayaan, cs dan teller KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan mengimplementasikan penerapan Etika Bisnis Islam berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Penerapan Etika Bisnis Islam yang ada pada KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan sudah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada pada etika Bisnis Islam. Prinsip Etika Bisnis Islam yang telah terpenuhi yaitu prinsip tauhid, prinsip keadilan, prinsip kehendak bebas, prinsip tanggung jawab, dan ihsan (kebajikan). Implementasi etika bisnis islam memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di dasarkan pada beberapa aspek seperti dari segi kualitas dan kuantitas kerja yang semakin baik.

Kata Kunci : Etika Bisnis Islam, BMT Bina Umat Mandiri, Kinerja Karyawan

**ANALYSIS OF THE APPLICATION OF ISLAMIC BUSINESS ETHICS IN
IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT KSPPS BMT BINA UMAT
MANDIRI CABANG KETANGGUNGAN**

Rina khamidah
2017202256

E-mail : rinakhamidah93@gmail.com
Department of Islamic Economics and Finance Islamic Banking Study
Program
Faculty of Economics and Islam Business
State Islamic University KH. Safuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

One of the important elements in business that is closely related to Islamic Business Ethics is employee ethics. How the application of Islamic Business Ethics can improve employee performance at KSPPS BMT Bina Umat Mandiri, Ketanggungan Branch. This study aims to analyze how the application of Islamic Business Ethics can affect employee performance at BMT Bina Umat Mandiri, Ketanggungan Branch. This research will try to understand the impact of the application of Islamic Business Ethics principles on employee motivation, job satisfaction, commitment, productivity, and work quality at KSPPS BMT Bina Umat Mandiri, Ketanggungan Branch.

This research employs a qualitative descriptive approach using a field research method through direct observation and interviews with marketing, financing administration, customer service, and teller staff at KSPPS BMT Bina Umat Mandiri, Ketanggungan Branch.

The results of this study indicate that the implementation of Islamic Business Ethics at KSPPS BMT Bina Umat Mandiri, Ketanggungan Branch has a positive impact on employee performance and productivity. The implementation of Islamic Business Ethics at KSPPS BMT Bina Umat Mandiri, Ketanggungan Branch has been carried out in accordance with the existing principles of Islamic Business Ethics. The principles of Islamic Business Ethics that have been fulfilled include the principles of tawhid (unity of God), justice, free will, responsibility, and ihsan (excellence). The implementation of Islamic business ethics has a role in improving employee performance. This is based on several aspects, such as improved quality and quantity of work.

Keywords: Islamic Business Ethics, BMT Bina Umat Mandiri, Employee Performance

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħ	<u>h</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>d</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	<u>t</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	<u>z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	Ya'	y	ye

2. **Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap**

عَدَّة	ditulis	'iddah
--------	---------	--------

3. **Ta'marbutah di akhir kata bila di matikan ditulis h.**

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

a. Bila diikuti dengankata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	Karâmah al-aulyâ'
----------------	---------	-------------------

b. Bila ta' marbuta hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dhammah ditulis dengan t

زكاة لفظر	ditulis	Zakat al-fitr
-----------	---------	---------------

4. **Vokal pendek**

اَ	fathah	ditulis	a
اِ	kasrah	ditulis	i
اُ	dammah	ditulis	u

5. **Vokal panjang**

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تنس	ditulis	tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروء	ditulis	furûd

6. **Vokal rangkap**

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

7. **Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata di pisahkan apostrof**

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

8. **Kata sembung alif + lam**

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf yang mengikutinya, serta menggunakan huruf l (el)-nya

السماء	ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. **Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوئ الفروض	ditulis	Zawi al-fûrud
------------	---------	---------------

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'allamin. Dengan rasa syukur, segenap cinta, ketulusan, dan keikhlasan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan nikmat sehat sehingga saya bisa mengerjakan skripsi ini dengan lancar.
2. Diri saya sendiri yang sudah mau berjuang sekuat tenaga sampai dititik ini dan melawan rasa sakit serta malas untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. orang yang paling saya sayangi dan cintai yaitu kedua orang tua saya Bapak Rosikhin dan Ibu Durotun Nafisah, yang selalu mengiringi langkah penulis dengan untaian doa beserta curahan kasih sayang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, umur panjang dan selalu diberikan rezeki yang barokah.
4. Terimakasih dan hormat ta'dzimku untuk abi Misbah dan umi Elya, yang seperti kedua orangtua penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, umur panjang dan selalu diberikan rezeki yang barokah
5. Kakak saya tercinta dan saya sayangi mas Alimudin Furqon,mba Fitri Nurul Falah dan kakak ipar saya mas Adi, serta adik-adik saya yang tercinta dan saya sayangi Nazilatun Nur Kholifah, Fatikhatun Mubarakah, Imroatun Nur Baeti, dan Ziadatul Khoeriyah terimakasih atas iringan doa dan dukungan yang tiada henti untuk saya, semoga Allah SWT selalu memberkahimu.
6. Terimakasih kepada Bapak Enjen Zaenal Muttaqin, M.Ud yang selalu sabar memberikan bimbingan dan arahannya dalam penulisan skripsi ini.
7. Almamaterku Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto khususnya teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah F angkatan 2020 yang selalu membantu, memberikan motivasi, berbagi keceriaan, dan melewati setiap suka dan duka selama kuliah, terimakasih banyak sehingga terwujud skripsi ini.
8. Dan terimakasih untuk semua orang yang sayang dan mendoakan keberhasilan saya, semoga doa baik kembali kepada kalian.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan serta kekuatan pada kita semua sehingga diberikan kenikmatan karunianya untuk memenuhi kebutuhan hambanya. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW dan syafa'at beliau sehingga kehidupan manusia menjadi lebih baik. Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillahilalamin atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul "Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umata Mandiri Cabang Ketanggungan.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini saya didukung dan dibimbing serta dibantu dari pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tugas akhir ini. Tidak ada hadiah yang terindah selain ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dari penulis kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag. Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag. M.M. Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag, Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Jamal Abdul Aziz, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M. Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak., selaku Koordinator Prodi Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto.
8. Enjen Zaenal Muttaqin M.Ud, selaku dosen pembimbing. Terima kasih karena telah meluangkan waktu tenaga, pikiran, dan kesabarannya untuk membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen karyawan dan civitas akademik Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Purwokerto yang telah memberikan layanan terbaik.
10. Semua pihak KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kedua orang tua tercinta, Bapak Rosikhin dan Ibu Durotun nafisah yang saya cintai dan sayangi sepanjang masa, terima kasih telah merawat mendidik membimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan serta kasih sayang yang tidak pernah pudar.
12. Terimakasih dan hormat ta'dzimku untuk abi Misbah dan umi Elya, yang seperti kedua orangtua penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, umur panjang dan selalu diberikan rezeki yang barokah
13. Kakak saya tercinta dan saya sayangi mas Alimudin Furqon, mba Fitri Nurul Falah dan kakak ipar saya mas Adi, serta adik-adik saya yang tercinta dan saya sayangi Nazilatun Nur Kholifah, Fatikhatun Mubarakah, Imroatun Nur Baeti, dan Ziadatul Khoeriyah terima kasih sudah memberikan doa, dukungan, semangat, dan selalu menghiburku dengan segala canda tawanya dikala rasa malas melanda
14. Teman-teman Perbankan Syariah F Angkatan 2020, terima kasih telah berjuang bersama di bangku perkuliahan.
15. Seluruh santri ponpes INSAN KAMIL yang telah kebersamai penulis selama penulis di bangku perkuliahan, telah memberikan kenangan yang sangat berharga selama di pondok. Semoga kesuksesan dan keberkahan menghampiri kalian semua.
16. Teruntuk sahabat terbaik saya Novita Nur Safitri. Terimakasih sudah saling mendukung, dan sudah kebersamai penulis dari masa SD sampai sekarang

semoga pertemenan kita semakin erat.dan semoga kamu di beri kesehatan, rezeki yang terus mengalir dan di beri umur yang panjang.

17. Teruntuk teman PPL, dan teman KKN. Terimakasih sudah membuat hari-hariku penuh cerita, penuh makna dan kenangannya. Semoga kesuksesan dan keberkahan menghampiri kalian semua
18. Orang-orang yang penulis sayangi dan semua pihak yang sudah memberikan doa, saran, dukungan, bantuan baik secara moril maupun material, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahala yang tak hentihentinya sebagai balasan atas dukungan dan segala kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat bermanfaat bagi penulis. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto, 03 Oktober 2024



Rina khamidah
2017202256

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi operasional	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan manfaat penelitian.....	10
E. Kajian pustaka.....	11
F. Sistematika pembahasan	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Etika Bisnis Islam.....	17
1. Pengertian Etika Bisnis Islam.....	16
2. Fungsi Etika Bisnis Islam	17
3. Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Islam	18
4. Dasar Hukum Etika Bisnis Dalam Islam.....	23
5. Karakteristik Etika Bisnis Islam	24

B. Kinerja karyawan.....	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
3. Indikator Kinerja Karyawan	31
4. Penilaian Kinerja	31
5. Jenis-Jenis Kriteria Kinerja.....	32
6. Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan	33
7. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Islam.....	34
C. Hubungan Etika Bisnis Islam dan Kinerja Karyawan.....	39
1. Peningkatan Motivasi	39
2. Peningkatan Komitmen	40
3. Peningkatan Kepuasan Kerja.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	44
D. Sumber Data.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46
G. Uji Keabsahan Data	48
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) cabang Ketanggungan	50
1. Profil Umum KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan	50
2. Visi dan Misi BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan	51
3. Produk – Produk KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan	51
4. Susunan Organisasi KSPPS BMT BUM Cabang Ketanggungan	55

B. Dimensi Penerapan Etika Bisnis islam Di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan	55
1. BMT Merupakan Lembaga Keuangan Non Bank	55
2. Penerapan Aspek Ekonomi	60
3. Penerapan Aspek Sosial	63
4. Penerapan Aspek Budaya.....	67
5. Penerapan Aspek Tauhid	67
C. Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan	68
1. Penerapan Prinsip-Prinsip Etika Bisnis islam di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan.....	68
2. Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
3. Implementasi Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan	80
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pembiayaan yang Disalurkan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri dari Tahun 2019-2023	2
Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan	5
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu	13



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Komponen dalam Analisa Data	47
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Transkrip Wawancara

Lampiran 3 Surat Telah Melaksanakan Penelitian

Lampiran 4 Kartu Bimbingan

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, terdapat dua bentuk lembaga keuangan, yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non-bank. Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, lembaga keuangan bank, atau perbankan, adalah badan usaha yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup banyak orang. Sebagai contoh, Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro syariah yang tidak hanya berorientasi bisnis tetapi juga sosial. BMT juga tidak memusatkan kekayaan pada sebagian kecil orang. BMT diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro, yang mengatur perizinan, pembinaan, dan pengawasan BMT dilakukan oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan) (Sinawang, 2024).

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah salah satu lembaga keuangan yang memiliki hubungan langsung dengan masyarakat. Untuk menjalankan bisnis dengan baik, BMT perlu menerapkan etika yang sesuai, terutama dalam pelayanan kepada nasabah. BMT memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai lembaga sosial dan lembaga komersial. Sebagai lembaga sosial, BMT bertugas menghimpun, mengatur, dan menyalurkan dana infak, zakat, dan sedekah dengan tujuan sosial. Sementara itu, sebagai lembaga komersial, BMT bertugas menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana dengan orientasi profit yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah.

Perkembangan BMT di Indonesia menunjukkan tren positif dengan peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2012, terdapat 3.900 BMT, kemudian jumlah BMT meningkat menjadi 5.500 pada tahun 2013, dan mencapai 6.000 unit pada tahun 2016 (Masyithoh, 2014). Selain itu, pembiayaan yang disalurkan oleh BMT juga terus berkembang setiap tahunnya. Keberadaan BMT memberikan peluang bagi usaha mikro dan kecil untuk mendapatkan pembiayaan, memperkuat peran BMT sebagai lembaga

yang membantu masyarakat yang tidak terjangkau oleh perbankan. Data menunjukkan peningkatan jumlah pembiayaan yang disalurkan dari tahun 2019 hingga 2023 (Sundari et al 2020).

Tabel 1.1
Data Jumlah Pembiayaan yang Disalurkan KSPPS BMT Bina Umat
Mandiri dari Tahun 2019-2023

No	TAHUN	JUMLAH
1	2019	Rp 485.16 Triliun
2	2020	Rp 526.40 Triliun
3	2021	Rp 610,03 Triliun
4	2022	Rp 671,72 Triliun
5	2023	Rp 739,80 Triliun

Sumber: <https://sharianews.com>

BMT menghadapi beberapa tantangan, seperti persaingan dengan berbagai pilihan pembiayaan dan aktivitas keuangan dari lembaga keuangan lain, serta kemudahan dan variasi yang diberikan kepada masyarakat dalam mendapatkan dana. Oleh karena itu, BMT harus bisa mengembangkan usahanya dengan cermat dan berkompetisi dengan tepat. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa BMT Bina Umat Mandiri (BUM), sebagai lembaga mikro, mulai menerapkan prinsip syariah dan memberikan layanan unggul kepada nasabah. Etika bisnis Islam menjadi kunci penting untuk meningkatkan retensi nasabah, dengan tujuan agar praktik lembaga keuangan tetap sesuai dengan norma yang ada. BMT tidak hanya memusatkan pada mencari keuntungan semata, tetapi lebih dari itu, mereka berfokus pada meraih ridho Allah SWT dan berkegiatan dengan orientasi sosial.

Saat ini, bisnis menjadi daya tarik bagi banyak orang karena dianggap dapat memberikan jaminan untuk hidup yang layak. Seiring berjalannya waktu, persaingan bisnis di masyarakat juga semakin meningkat. Akibat persaingan yang semakin ketat, banyak pelaku bisnis yang saling berlomba-lomba untuk mendapatkan pangsa pasar dan memperbesar keuntungan mereka, sering kali tanpa mempertimbangkan etika. Padahal, jika dipelajari lebih dalam, salah satu kekuatan penting dalam menghadapi persaingan bisnis

adalah penerapan etika bisnis. Etika memainkan peran besar dalam dunia bisnis, di mana penerapan etika dalam bisnis dapat menciptakan manajemen yang baik dan mencegah praktik bisnis yang curang atau licik. Selain itu, penerapan etika dalam bisnis juga akan mempengaruhi peningkatan kepercayaan dari semua elemen bisnis dan membawa keuntungan yang besar, meskipun mungkin tidak dalam waktu yang singkat (Harahap & Tarigan, 2023).

Agama Islam adalah agama yang komprehensif dalam mengatur segala aspek kehidupan manusia, termasuk dalam hal bisnis. Islam memberikan perhatian khusus terhadap bisnis dengan adanya etika bisnis Islam. Etika bisnis Islam dapat dijelaskan sebagai serangkaian perilaku atau akhlak dalam berbisnis yang sesuai dengan nilai-nilai syariah Islam, dengan penekanan pada kehalalan dan keharaman, serta orientasi bisnis yang tidak hanya mencari keuntungan dunia tetapi juga keuntungan akhirat. Sumber nilai dari etika bisnis Islam didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadits, sehingga layak diadopsi oleh para pengusaha Islam (Rizqiyah & Yuliani, 2022).

Implementasi Etika Bisnis Islam yang baik akan memberikan manfaat bagi para pelakunya. Dalam etika bisnis Islam, tindakan dianggap sesuai dengan etika tergantung pada niatnya. Niat yang baik yang dilandasi dengan tindakan yang baik akan dianggap sebagai ibadah. Dapat disimpulkan bahwa etika bisnis Islam tidak menghalalkan segala cara untuk mendapatkan sesuatu. Terdapat beberapa prinsip dalam penerapan Etika Bisnis Islam, antara lain:

Pertama: Kesatuan (*unity/tauhid*), salah satu contoh praktik ekonomi yang tidak sejalan dengan prinsip tauhid adalah pemberian bunga, yang dalam lembaga keuangan syariah disebut sebagai riba. Ketika anggota tidak tepat waktu dalam membayar angsuran, BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan tidak menerapkan denda seperti lembaga keuangan konvensional. Sebagai gantinya, pendekatan yang dilakukan adalah lebih banyak berkomunikasi dengan anggota untuk membangun hubungan yang akrab antara karyawan dan anggota.

Kedua: Keseimbangan, BMT BUM berhasil menjaga keseimbangan antara aspek ekonomi dan kegiatan sosialnya. Sebagai lembaga keuangan mikro, BMT tetap fokus pada mencari keuntungan melalui produk-produk yang disukai oleh anggotanya. BMT BUM juga mengimplementasikan kewajiban Wakaf Uang bagi setiap anggota yang akan mengambil pembiayaan, dimana dana wakaf tersebut digunakan untuk kegiatan sosial seperti bantuan kepada anak yatim, membantu anggota yang tidak mampu membayar angsuran, dan kegiatan sosial lainnya.

Ketiga: Kehendak bebas, BMT BUM memberi kebebasan kepada anggotanya dalam menentukan produk pilihan mereka, sementara pihak BMT memberikan bantuan kepada anggota yang bingung dalam memilih produk. BMT BUM tidak mengajak anggota untuk memilih secara paksa, tetapi membantu menemukan produk yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Keempat: Tanggung jawab, Dalam menjalankan tanggung jawabnya, BMT BUM mengatasi masalah anggota yang mengalami kesulitan atau keterlambatan dalam pembayaran angsuran. Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT BUM tidak ingin memaksa anggotanya jika mereka belum mampu membayar tepat waktu. Sebaliknya, BMT memberikan fleksibilitas agar anggotanya dapat menyelesaikan kewajiban pembayaran mereka. BMT BUM berkomitmen untuk menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang melayani anggota masyarakat dengan prinsip salam, keselamatan, perdamaian, dan kesejahteraan.

Kelima: Kejujuran, BMT Bina Umat Mandiri (BUM) mengutamakan kejujuran sebagai faktor utama untuk membangun kepercayaan anggota terhadap BMT. Sejak proses perekrutan calon karyawan, BMT menegaskan pentingnya kejujuran sebagai syarat yang harus dipenuhi, sehingga saat memulai pekerjaan, situasi yang tak diinginkan dapat dihindari. Kesadaran akan nilai-nilai lembaga keuangan mikro syariah di mana karyawan bekerja menjadi lebih tinggi, dan hal ini mendorong mereka untuk bertindak dengan penuh kehati-hatian.

Salah satu elemen penting dalam bisnis yang berhubungan erat dengan etika bisnis Islam adalah etika karyawan. Karyawan memiliki peran yang penting dalam operasional perusahaan. Perilaku atau etika yang baik yang diterapkan oleh karyawan akan membantu perusahaan mencapai manajemen yang baik, sehingga turut berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Rizkiyah & yuliani, 2022). Kinerja karyawan sangat terkait dengan etika bisnis Islam. Implementasi etika bisnis Islam yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan lancar (Riananda & Fahrullah, 2021).

Peran karyawan dalam BMT sangat penting, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kontribusi mereka. Meski teknologi yang dimiliki organisasi mungkin sangat canggih, namun tanpa karyawan, teknologi tersebut tak akan bermakna. Sebaliknya, walaupun teknologi yang digunakan sederhana, namun memiliki karyawan yang terampil, maka tantangan yang dihadapi dapat diatasi dengan lancar. Oleh karena itu, BMT harus menekankan pada keunggulan dan kualitas karyawan untuk mencapai kesuksesan. Untuk mencapai tujuan, BMT perlu memiliki sumber daya karyawan yang memadai, dengan fokus pada penerapan aturan, etika, loyalitas, kinerja, karakter, dan perilaku yang memungkinkan pengidentifikasian perilaku positif dan negatif. Etika kerja memainkan peran penting sebagai motivasi yang didasarkan pada norma atau nilai-nilai tertentu, yang membentuk tatanan yang mengatur aktivitas manusia secara teratur. Oleh karena itu, penerapan etika kerja di kalangan karyawan sangat penting untuk memastikan operasional yang efisien dan efektif dalam BMT (Ardiansyah & Idrus, 2023).

Tabel 1.2.

Data Kinerja Karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang
Ketanggungan

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		

Sasaran Kerja Karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	78	77	78	Sedang
Total		84	80	78	81	Sedang

Keterangan Kategori Penilaian

- < 75 = Rendah
- 75 s/d 90 = Sedang
- > 90 = Tinggi

Terlihat bahwa pada periode tahun 2021 s.d 2023 kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penerapan etika kerja Islam dalam organisasi. Etika kerja Islam mendorong kesempurnaan dan menghindari kerusakan, agar setiap tugas yang dilakukan dapat menghasilkan hasil yang berkualitas. Prinsip ini didasari pada keyakinan bahwa manusia diciptakan oleh Allah SWT dengan sempurna. Etika kerja Islam memberikan dorongan positif yang mengarah pada sikap kerja keras, komitmen, dan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi tempat karyawan bekerja. Oleh karena itu, penerapan etika kerja Islam sangat penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kualitas kerja dan berkontribusi pada perkembangan perusahaan.

Karyawan yang menerapkan etika kerja Islam secara konsisten akan memperlihatkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas, yang akan meningkatkan produktivitas organisasi serta kualitas Sumber Daya Manusia. BMT perlu mengintegrasikan etika kerja Islam dalam seluruh aspek kehidupan karyawan, baik dalam hubungan antar individu maupun hubungan dengan Allah SWT. Penerapan etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas SDM. BMT harus menjadikan pelayanan optimal dan nilai-nilai kebaikan sebagai landasan utama, terutama dalam pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, BMT harus berpegang pada nilai-nilai keimanan, kekeluargaan, keterpaduan, kebersamaan, dan profesionalisme dalam pengelolaan organisasi. Karyawan diharapkan untuk memiliki kesadaran akan etika dan keadaan mental, karena keduanya memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan (Meranti & Yazid, 2021).

KSPPS adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang bergerak dalam proses Simpanan dan Pembiayaan secara Syariah. KSPPS merupakan suatu lembaga keuangan mikro syariah yang dibandingkan dengan lembaga mikro syariah lainnya. KSPPS dibentuk untuk menjadi lembaga ekonomi rakyat kecil yang berperan terhadap lembaga sosial, lembaga bisnis yang bersaing pada pasar bebas. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri, yang berlokasi di Jl.K.H. Wahid Hasyim RT 6 RW 1 Kecamatan ketanggungan adalah lembaga keuangan mikro syariah yang mengimplementasikan Etika Bisnis Islam dalam mengurus keuangan masyarakat, salah satunya dengan kebijakan tidak menagih denda kepada anggota atau nasabah yang telat membayar pembiayaan. Selain itu, bagi nasabah yang pernah melakukan pinjaman dan ingin mengajukan pembiayaan selanjutnya, tidak perlu menjalani survey lapangan lagi. Contoh nyata dari penerapan Etika Bisnis Islam di BMT termasuk pelayanan yang bersahabat kepada anggota, seperti pengambilan data anggota dan pembiayaan tanpa tambahan biaya, penjadwalan ulang jika diperlukan, pemberian penghargaan dan bantuan kepada anggota, serta menciptakan atmosfer keamanan dalam

setiap transaksi. Ketika sebuah lembaga keuangan tidak mengikuti konsep Etika Bisnis Islam ini, hal tersebut akan mempengaruhi jalannya bisnis BMT di masa depan.

Menurut observasi yang telah dilakukan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan menunjukkan adanya pemahaman bahwa seluruh karyawan memahami konsep Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan. Prinsip-prinsip yang diterapkan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan yaitu Seperti prinsip tauhid, keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab, dan kejujuran berakibat pada peningkatan kepercayaan nasabah pada KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang ketanggungan. Sehingga masalah yang menjadi titik tolak munculnya penelitian ini adalah kebutuhan untuk mengidentifikasi dan memahami secara mendalam penerapan Etika Bisnis Islam berdampak pada kinerja pegawai di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan ini, di harapkan dapat memberikan panduan yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas operasional dan pelayan mereka.

Penelitian ini di dasarkan pada penelitian sebelumnya (Rizqiyah & yuliani, 2022), seputar penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya penelitian ini memiliki beberapa kesamaan terdahulu seperti topik yang sama mengenai penerapan Etika Bisnis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penulis akan menegaskan sisi perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Pertama perbedaan dari objek yang di gunakan dan tahun penelitian, serta melakukan wawancara yang mendalam tentang pengalaman mereka dalam menerapkan Etika Bisnis Islam dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Kedua, lokasi penelitian yang penulis pilih pun berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Studi Rizqiyah & yuliani, (2022) menunjukkan bahwa penerapan Etika Bisnis Islam dapat memiliki efek positif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Melalui analisis ini, kita dapat lebih memahami bagaimana efek ini terjadi dan bagaimana mereka dapat

ditingkatkan. Dan juga studi yang dilakukan oleh Universitas Diponegoro menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan budaya organisasi Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Etika Bisnis Islam dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Bina Umat Mandiri. Penelitian ini akan mencoba memahami dampak dari penerapan prinsip-prinsip etika bisnis Islam terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan di BMT tersebut. Maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul "**Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan**"

B. Definisi Operasional

1. Etika Bisnis Islam

Etika Bisnis Islam adalah seperangkat prinsip dan nilai moral yang menjadi dasar tindakan dan praktik bisnis dalam konteks syariah atau hukum Islam. Etika bisnis Islam mengacu pada panduan yang tercantum dalam Al-Qur'an dan Hadis, yang mengatur cara menjalankan bisnis dengan keadilan, kejujuran, transparansi, kepatuhan syariah, dan tanggung jawab sosial. Prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam termasuk larangan terhadap riba, *maysir*, *gharar*, pentingnya keadilan dalam transaksi, perlindungan hak konsumen, keseimbangan antara keuntungan dan risiko, serta memberikan dampak positif pada masyarakat melalui kegiatan sosial dan zakat. Hal ini bertujuan untuk menciptakan bisnis yang etis, adil, serta berorientasi pada kebaikan demi mencapai kesuksesan yang berkelanjutan menurut ajaran agama Islam (Ardiansyah & Idrus, 2023).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Asaloei Dkk, 2023).

3. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM)

KSPPS BMT Bina Umat Mandiri adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang bergerak dalam proses simpanan dan pembiayaan secara Syariah. BMT BUM adalah BMT pertama di kota Tegal yang berdiri tepatnya tanggal 22 September 1997.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya sebagai berikut: Bagaimana penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri?

D. Tujuan dan manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Untuk menganalisis penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi masyarakat dan pegawai di di BMT terhadap penerapan Etika Bisnis Islam. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi akademisi sebagai sumber bacaan, referensi bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat praktis

Mampu memahami serta dapat memberikan wawasan yang luas dan pengalaman baru dan menambah pengetahuan penulis dan pembaca tentang penerapan Etika Bisnis Islam.

E. Kajian pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka digunakan untuk memberikan informasi tentang penelitian atau karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti. Berdasarkan hal tersebut peneliti berusaha menelaah karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian yang akan dibahas, adanya kajian Pustaka yang digunakan yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Riananda & Fahrullah (2021) menjelaskan mengenai bagaimana penerapan Etika Bisnis Islam mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam segala aktivitas perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam. Karyawan bisa memenuhi kriteria sifat pada penilaian kinerja berupa kecakapan berkomunikasi, loyalitas dalam pekerjaan dan perusahaan, dapat diandalkan dalam pekerjaan, dan juga mampu menjalin Kerjasama yang baik dalam tim. Dimana pemenuhan kriteria tersebut dikarenakan penerapan prinsip tauhid, keseimbangan, dan tanggung jawab sehingga para karyawan terbiasa untuk menjalin hubungan baik dengan sesama yang akhirnya karyawan cakap dalam berkomunikasi dan juga mampu menjalin kerjasama dalam tim, bertanggung jawab atas segala yang telah diterima dan dikerjakan menimbulkan sifat loyal dan bisa diandalkan dalam pekerjaan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyah & Yuliani (2022) menjelaskan mengenai penerapan etika bisnis Islam di BMT UGT Sidogiri cabang Jombang telah diterapkan lima prinsip Etika Bisnis Islam. Pertama; prinsip tauhid berupa kegiatan sholat dhuha berjamaah, adanya kajian Islam dan berpakaian Islami. Kedua; prinsip keseimbangan yang meliputi pembagian gaji secara adil, tidak terdapat unsur deskriminasi antar pegawai, dan pelayanan yang ramah. Ketiga; prinsip kehendak bebas seperti menghadapi persaingan secara sehat, memberikan hak khiyar bagi nasabah, serta melakukan kegiatan

pemasaran yang tidak memaksa. Keempat; prinsip tanggung jawab meliputi pembagian tugas yang sesuai bagiaryawan, adanya LPS, pembagian gaji tepat waktu, dan penyediaan fasilitas layanan yang cukup lengkap. Kelima; prinsip kebijakan yang ditunjukkan dengan bersikap jujur, pelaksanaan kontrak sesuai syariah, serta adanya prinsip musyawarah. Dan implementasi Etika Bisnis Islam memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan yang di dasarkan pada beberapa aspek seperti dari segi kualitas dan kuantitas kerja yang semakin baik.

Ketiga, penelitian yang di lakukan Khurulaimmah Dkk (2021) menjelaskan mengenai etika bisnis islam yang diterapkan oleh BMT Bina Insan Mandiri (BIM) sudah berjalan sesuai dengan teori etika bisnis islam. Prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam telah diterapkan seluruhnya. Prinsip Tauhid, Keseimbangan, Kehendak bebas, Tanggung jawab serta Kebenaran dan Kejujuran telah dilaksanakan dengan baik oleh BMT Bina Insan Mandiri (BIM) Jawa Timur. Dalam prosesnya masih ada yang belum berjalan dengan sempurna, namun BMT BIM dapat meningkatkan kembali penerapan Etika Bisnis Islam dan mempertahankan yang sudah diterapkan.

Keempat, penelitian yang dilakukan Nabila et al (2022) menjelaskan mengenai penerapan nilai-nilai utama Bank Muamalat Indonesia, yaitu Islami-Modern-Profesional (IDEAL), Bank Muamalat KCP Blitar mengimplementasikan kerangka pengembangan karyawan secara komprehensif akan peningkatan mutu kerja karyawan. Bank Muamalat berkeyakinan bahwa karyawan adalah mitra strategis, mereka adalah bagian terpenting dalam perusahaan. Hal tersebut berdasar pada pemahaman bahwa karyawan merupakan unsur penggerak terpenting dari seluruh operasional bisnis yang dilaksanakan oleh Bank. Dengan adanya pedoman dan etika islam dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentunya menjadikan Bank Muamalat KCP Blitar terus menjadi Bank yang memberikan pelayanan maksimal kepada nasabah memberikan etika yang

baik sesuai dengan ajaran Islam tentunya. Pelayanan yang baik tentunya pelayanan yang diberikan seluruh karyawan dengan segenap hati dan rapi.

Kelima, penelitian yang dilakukan Sinawang (2023) menjelaskan mengenai BMT Muhammadiyah memprioritaskan akhlak dan kejujuran setiap karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan niat yang tulus untuk beribadah dan mencari keberkahan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Mereka tidak melakukan diskriminasi terhadap nasabah, menjaga produktivitas pelaku usaha, bertanggung jawab dalam pemasaran produk simpanan dan pembiayaan, serta memberikan pelayanan ramah dan sopan kepada nasabah untuk membina hubungan yang baik.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	(Riananda & Fahrullah, 2021) "Penerapan Etika Bisnis Islam untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan pada CV Abdi Makmur Surabaya"	Karyawan di CV Abdi Makmur secara jelas menunjukkan hasil kerja mereka dengan tingkat kuantitas dan kualitas yang optimal, seperti yang disampaikan oleh manajemen bahwa produktivitas karyawan saat ini lebih baik dan telah berdampak positif terhadap peningkatan penjualan. Meskipun tidak ada data konkret untuk memverifikasi peningkatan penjualan karena informasi tersebut merupakan rahasia internal perusahaan, perkembangan perusahaan yang semakin maju dapat dilihat dari transformasi dari bisnis rumahan	<p>Persamaanya yaitu topik yang sama mengenai penerapan Etika Bisnis Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaanya yaitu objek, analisis penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan CV Abdi Makmur Surabaya sedangkan penulis menggunakan objek analisis penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan</p>

		<p>yang beroperasi dari rumah pribadi pemilik menjadi memiliki kantor yang berlokasi di ruko. Selain itu, peralatan kantor dan sarana transportasi yang sebelumnya dimiliki secara pribadi oleh pemilik sekarang dimiliki oleh perusahaan, menunjukkan perkembangan yang didorong oleh hasil penjualan yang sukses.</p>	
2	<p>(Rizkiyah & yuliani, 2022) “Implementasi Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri cabang jombang</p>	<p>Berdasarkan pada hasil wawancara kepada kepala BMT didapatkan bahwa setiap melakukan aktifitas operasional sehari-hari, BMT UGT Sidogiri selalu berusaha menerapkan nilai Islam terutama diwujudkan dengan adanya penerapan Etika Bisnis Islam. Secara garis besar, etika bisnis Islam yang diterapkan oleh karyawan yang ada di BMT meliputi adanya kejujuran, persaudaraan, keadilan, dan kebajikan. Terkait prinsip-prinsip Etika Bisnis Islam sendiri, berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, mereka banyak yang sudah mengetahui dan menerapkan beberapa</p>	<p>Persamaanya yaitu topik yang sama mengenai penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaannya yaitu tempat yang di gunakan yaitu di BMT jombang, Sedangkan penulis menggunakan tempat di BMT BUM ketanggungan</p>

		prinsip Etika Bisnis Islam.	
3	(Khurulaimmah Dkk, 2021), “Analisis Strategi Penerapan Pemahaman Etika Bisnis slam Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Insan Mandiri (BIM) Tuban	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Bina Insan Mandiri dalam wawancaranya informan mengatakan bahwa penerapan etika bisnis islam selalu ditanamkan pada karyawan BMT BIM. Selain mendapatkan keuntungan, etika bisnis islam juga dapat menjaga.	Persamaannya yaitu Topik yang sama mengenai penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan Perbedaannya yaitu lokasi penelitian di tuban sedangkan penulis di ketanggungan Brebes
4	(Nabila dkk, 2022) “Implementasi <i>islamic work ethics</i> dalam peningkatan kinerja karyawan BANK Muamalat kcp Blitar”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pelayanan sesuai dengan SOP oleh <i>Customer service</i> di Bank Muamaat KCP Blitar. Etika kerja yang sesuai dengan prinsip Islam tentu memengaruhi kinerja karyawan baik dalam pelayanan, maupun kemantapan hati yang membuat kinerja karyawan meningkat.	Persamaanya yang sama yaitu topik yang sama mengenai penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan Perbedaannya objek Bank Muamalat KCP Blitar sedangkan penulis di BMT BUM
5	(Sinawang, 2023) “Analisis penerapan Etika Bisnis Islam dalam komunikasi pemasaran produk simpanan SIMBAKOTA di BMT Dana Mentari Muhammadiyah di Kantor Layanan Karanglewas Purwokerto Kantor Layanan Karanglewas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis Islam di BMT Dana Mentari Muhammadiyah di Kantor Layanan Karanglewas Purwokerto telah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip fundamental. Prinsip-	Persamaanya yang sama yaitu topik yang sama mengenai penerapan Etika Bisnis Islam Perbedaannya objek BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto kantor layanan Karanglewas sedangkan penulis di

		prinsip etika bisnis Islam yang telah dijalankan meliputi tauhid, keadilan, kebebasan, tanggung jawab, dan ihsan (kebajikan).	BMT BUM cabang ketanggungan
--	--	---	-----------------------------

F. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan adalah kerangka skripsi secara umum, yang bertujuan untuk memberi petunjuk kepada para pembaca tentang gambaran dan pokok penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini berisi tentang latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori, bab ini merupakan tinjauan pustaka yang berisi tentang teori-teori penerapan etika bisnis islam dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang ketanggungan.

BAB III Metode Penelitian, bab ini berisi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang pembahasan dari hasil penelitian mengenai Analisis Penerapan etika bisnis islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang ketanggungan.

BAB V Penutup, bab ini berisi kesimpulan, saran, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran yang mendukung dalam penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Bisnis Islam

1. Pengertian Etika Bisnis Islam

Etika bisnis dalam Islam merupakan seperangkat aturan yang menempatkan bisnis sebagai usaha untuk meraih keridhaan Allah SWT sesuai dengan ajaran dalam Islam. Tujuan bisnis dalam Islam bukan semata-mata untuk keuntungan jangka pendek, individu, atau berdasarkan perhitungan matematis, tetapi lebih menjurus pada keuntungan jangka panjang dengan menjalankan tanggung jawab pribadi dan sosial yang melibatkan masyarakat, negara, dan Allah SWT (Darmawati, 2013).

Menurut Yusanto dan Wijayakusuma, bisnis dalam Islam didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuk yang tidak terbatas pada jumlah kepemilikan harta (barang dan jasa) dan keuntungan, namun tetap tunduk pada pembatasan dalam cara memperoleh serta menggunakan harta tersebut berdasarkan prinsip halal dan haram (Fuadi, 2013). Pandangan Abdul Aziz tentang etika bisnis Islam adalah sebagai proses untuk memahami perbuatan baik dan buruk ketika terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan dan bisnis (Suma, 2008). Dengan demikian, bisnis Islam melibatkan aktivitas berdagang yang saling menguntungkan dan bukan terbatas oleh sifat kepemilikan barang atau jasa. Sementara itu, etika bisnis Islam melibatkan pemahaman kegiatan usaha, terutama dalam aspek ekonomi dan bisnis, dari perspektif Islam yang sangat khas.

2. Fungsi Etika Bisnis Islam

Dalam berbisnis, terutama dengan mengacu pada aturan etika bisnis Islam, terdapat beberapa fungsi yang penting untuk diketahui, sebagaimana diungkapkan oleh (Rozhania dkk, 2021):

- a. Etika Bisnis Islam berperan sebagai pedoman untuk menyesuaikan segala aturan dalam berbagai kegiatan bisnis, memberikan landasan yang kuat untuk tindakan dan keputusan bisnis.
- b. Etika Bisnis Islam memiliki peran penting dalam mengubah dan meningkatkan kesadaran masyarakat terkait praktik bisnis, khususnya dalam konteks bisnis Islami. Hal ini memungkinkan adanya pemahaman baru yang memuat nilai-nilai moral dan keagamaan yang diwujudkan dalam bentuk etika bisnis.
- c. Etika Bisnis Islam memberikan solusi bagi berbagai masalah bisnis yang terjauh dari nilai-nilai etika. Bisnis yang berprinsip etika harus selaras dengan prinsip-prinsip yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Sunnah, sebagai panduan utama dalam menjalankan aktivitas bisnis.

3. Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Islam

Adapun prinsip-prinsip etika bisnis islam yang harus di terapkan dalam menjalankan kegiatan bisnis, yaitu (wati et al, 2021):

a. *Unity* (Tauhid)

Menurut Djakfar (2020), konsep tauhid dalam dimensi vertikal mengandung makna bahwa Allah SWT telah menetapkan sejumlah batasan untuk aktivitas manusia sebagai khalifah, dengan tujuan memberikan manfaat tanpa merugikan hak orang lain. Ketika agama dimasukkan ke dalam aspek kehidupan lainnya, termasuk dalam ekonomi, individu akan merasa bahwa setiap tindakan kehidupannya tercatat secara transparan. Dengan pemahaman konsep tauhid ini, manusia menyatakan kepercayaannya bahwa "tidak ada pemilik langit, bumi, dan isinya selain Allah SWT". Oleh karena itu, sikap dan perilaku manusia seharusnya mencerminkan nilai-nilai yang sejalan dengan standar dan penilaian yang berasal dari Allah, yang bersifat mutlak dan pasti dalam kebenaran-Nya. Dasar dari konsep tauhid ini tercermin dalam QS Al-An'am ayat 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

“sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.”

Dalam konteks ini, penting bagi manusia untuk mencerminkan sifat dan perilaku Allah yang tercermin dalam 99 Asmaul Husna. Hal ini juga berlaku dalam pengelolaan dan pengembangan bisnis, di mana fokusnya adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan menjalankannya sesuai dengan tata cara syariah-Nya. Berdasarkan pandangan ini, seorang pebisnis Muslim harus memperhatikan tiga hal: (1) tidak melakukan diskriminasi terhadap pekerja, penjual, pembeli, atau mitra kerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, atau agama; (2) ketakutan dan kecintaan kepada Allah yang menjadi hal yang paling dominan; (3) tidak menimbun kekayaan atau bersikap serakah, karena kekayaan sejatinya merupakan amanah dari Allah SWT.

Dalam aktivitas ekonomi, pebisnis yang terlibat harus memastikan bahwa mereka tidak menyimpang dari pedoman yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan nilai-nilai etika yang didukung oleh konsep tauhid untuk meningkatkan kesadaran individu terhadap naluri altruistik, baik terhadap sesama manusia maupun lingkungan sekitarnya. Ini menunjukkan bahwa konsep tauhid memiliki pengaruh yang sangat mendalam terhadap seorang Muslim.

b. *Equilibrium* (Keseimbangan)

Menurut Susminingsih (2020), martabat manusia tercermin ketika ia bertindak dengan adil terhadap dirinya sendiri dan orang lain dalam interaksi sosialnya. Sikap adil ini memungkinkan manifestasi sifat-sifat mulia Allah SWT dalam kehidupan individu. Kesempurnaan dalam bisnis bukan semata-mata untuk mencari keuntungan semata, melainkan juga untuk menjaga keseimbangan di antara semua pihak yang terlibat, termasuk konsumen, demi menjaga keadilan dan kepentingan bersama. Allah SWT dalam Al-Qur'an menekankan

pentingnya berlaku adil dalam perilaku sehari-hari, termasuk dalam aktivitas bisnis, seperti yang terdapat dalam Al-Hadid ayat 25:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا

الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

“Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-Rasul Kami dengan membawa bukti-bukti nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan Rasul-RasulNya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.”

Penerapan prinsip keseimbangan dan keadilan dalam bisnis terkait dengan pembagian manfaat kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan peran dan kontribusi masing-masing terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam bisnis. Keseimbangan ini sangat penting menurut ajaran Allah, yang menyebut umat Islam sebagai (*ummatan wasathan*) "umat yang berada pada tengah-tengah".

Ummatan washatan mencerminkan sebuah komunitas yang bersatu dalam gerak, arah, dan tujuannya serta memiliki aturan kolektif yang berfungsi sebagai mediator atau penyeimbang. Untuk mewujudkan keseimbangan dalam bidang ekonomi, beberapa persyaratan harus dipenuhi: (1) produksi, konsumsi, dan distribusi harus berhenti pada titik keseimbangan tertentu untuk menghindari konsentrasi kekuasaan ekonomi dan bisnis di tangan segelintir individu, (2) setiap kebahagiaan individu harus bertumpu pada nilai sosial yang sama, karena manusia memiliki kewajiban untuk menyelaraskan nilai sosial dan individual dalam masyarakat, (3) menolak pandangan bahwa hak milik tidak terbatas dan penolakan terhadap pasar bebas yang tidak terkendali.

c. *Free Will* (kehendak bebas)

Kebebasan merupakan aspek penting dalam Etika Bisnis Islam, namun penting untuk diingat bahwa kebebasan ini tidak boleh mengganggu atau merugikan kepentingan bersama atau individu lainnya. Islam mengizinkan umatnya untuk berinovasi dalam bertransaksi dan berbisnis, namun larangan untuk melanggar prinsip syariah tetap berlaku. Dengan karunia yang diberikan oleh Allah, manusia memiliki kebebasan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Manusia diberi kebebasan untuk berkreasi, bertransaksi, berbisnis, dan berinvestasi dengan anugerah kemampuan dasar yang terdiri dari dimensi spiritual, budi, dan insting. Kebebasan inilah yang mendorong mekanisme pasar dan perekonomian untuk berjalan. Setiap individu memiliki kebebasan untuk memilih tindakan baik atau buruk, serta bertanggung jawab atas konsekuensi dari pilihannya. Dengan niat baik dan konsekuensi yang positif, individu dapat menciptakan manfaat yang berguna dan memberikan dampak positif pada diri sendiri dan masyarakat. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 85:

مَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفَاعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقْتَدِرًا

“Barangsiapa yang memberikan syafa’at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bagian (pahala) dari padanya. Dan barangsiapa memberi syafa’at yang buruk, niscaya ia akan memikul bagian (dosa) dari padanya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Dan dalam Al Qur’an surah Al-Mudatsir ayat 38. Allah SWT berfirman:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”

Penting untuk diingat bahwa dalam menjalankan bisnis, seseorang tetap membutuhkan keterlibatan orang lain. Karena manusia adalah makhluk sosial, maka dalam upaya mencapai tujuan bisnis, pelaku bisnis harus memperhatikan kesejahteraan bersama antar sesama dan menjunjung tinggi nilai kejujuran serta keserasian dalam kehidupan, sebagaimana dianjurkan dalam Al-Qur'an.

d. *Responsibility* (tanggung jawab)

Dalam dunia bisnis, konsep tanggung jawab memiliki banyak arti. Tanggung jawab kepada Allah SWT, tanggung jawab kepada diri sendiri, dan tanggung jawab kepada masyarakat saling terkait dalam pemikiran Islam (Susminingsih, 2020). Meskipun aktivitas bisnis dilakukan dengan berbagai kebebasan, kesuksesan atau keuntungan semata bukanlah akhir dari segalanya.

Kebebasan dalam menjalankan bisnis membawa tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan sesuai dengan ajaran Al-Qur'an, "Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya". Tanggung jawab ini mengubah pandangan ekonomi dan bisnis, karena harus berlandaskan pada prinsip keadilan. Prinsip ini dapat diimplementasikan dalam tiga hal utama: (1) dalam perhitungan margin keuntungan, nilai upah minimum sosial harus dipertimbangkan dalam harga jual, (2) pengembalian ekonomi bagi pemberi modal harus didasarkan pada prinsip yang tidak memungkinkan untuk meramalkannya dengan nol probabilitas dan tidak bisa ditetapkan terlebih dahulu (seperti sistem bunga), (3) Islam melarang segala jenis transaksi spekulatif yang melibatkan unsur penipuan, yang dikenal dengan istilah *gharar*.

e. *Ihsan* (kebajikan/kejujuran)

Ihsan memiliki makna melakukan perbuatan terpuji yang memberikan manfaat bagi orang lain tanpa adanya kewajiban yang mewajibkan perbuatan tersebut, atau dengan kata lain, beribadah dan

melakukan kebaikan seolah-olah melihat Allah, dan jika tidak sanggup, yakinlah bahwa Allah melihatnya (Juliyani, 2016).

4. Dasar Hukum Etika Bisnis Dalam Islam

Al-Qur'an dengan tegas menyatakan bahwa berbisnis harus dilakukan dengan cara yang benar dan adil, tidak boleh dengan cara yang curang atau merugikan orang lain. Prinsip dasar dalam berbisnis adalah sukarela dan keridhoan, baik saat mendapatkan keuntungan maupun kerugian, saat membeli maupun menjual, dan seterusnya. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah pada Surat An-Nisa ayat 29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ

مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

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

Aturan main perdagangan dalam Islam melarang penipuan dan menekankan pentingnya kesepakatan yang adil antara penjual dan pembeli. Mereka harus saling ridha dan sepakat, serta menjalankan etika yang telah ditetapkan. Dengan menjalankan etika perdagangan Islam, diharapkan usaha seorang muslim akan berkembang pesat karena mendapat berkah dari Allah SWT di dunia dan akhirat. Etika ini menjamin keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pedagang maupun pembeli. Hal ini sesuai dengan hadits nabi sebagai berikut:

Artinya: "Dari Hakim bin Nizam ra. Rosulullah SAW bersabda, 'dua orang yang melakukan jual beli boleh memilih (antara melanjutkan jual beli atau membatalkannya) selama keduanya belum berpisah. Apabila keduanya bersikap jujur dan berterus terang, maka jual belikeduanya diberkahi. Akan tetapi, jika keduanya berdusta dan menyembunyikan (aibnya), maka dileburkan keberkahan jual beli keduanya itu (HR. Muttafaq'Alaihi).

Hadis ini menekankan bahwa kejujuran merupakan dasar yang sangat penting bagi pelaku bisnis. Seorang pebisnis harus bersikap jujur

dan transparan dalam setiap transaksi jual beli. Dengan bersikap jujur, mereka akan mendapatkan ketenangan hati, keberkahan dalam usaha, dan derajat yang tinggi di surga, setara dengan para nabi, orang-orang yang jujur, dan orang-orang yang mati syahid.

5. Karakteristik Etika Bisnis Islam

Berikut adalah karakteristik etika bisnis Islam (Aziz, 2013):

- a. Mempertimbangkan konsekuensi: Etika bisnis Islam harus mempertimbangkan dampak serius dari tindakan terhadap kesejahteraan manusia.
- b. Keadilan dan Kevalidan: Etika bisnis Islam menekankan pentingnya keadilan dan validitas dalam setiap tindakan. Bisnis harus dilakukan dengan adil, jujur, dan sesuai dengan hukum dan prinsip-prinsip kebenaran, kesopanan, dan martabat.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2016), kinerja atau *performance* merupakan tindakan, proses, atau cara bertindak yang melibatkan melakukan fungsi dalam organisasi. Menurut definisi dari Oxford Dictionary, kinerja adalah hasil dari aktivitas yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja tersebut harus sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki individu atau kelompok itu sendiri, dalam usaha mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian tertentu. Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting, karena melalui kinerja ini akan dapat diukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, Harsuko (2016) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah berkontribusi dalam menerapkan

strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan spesifik terkait perannya sendiri ataupun dengan menunjukkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

Berdasarkan definisi yang disajikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari aktivitas yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik dalam bentuk kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja tersebut harus sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab individu atau kelompok, dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan nilai moral dan etika (Zaini, 2018).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Disiplin Kerja

Menurut Siagan (2014) disiplin kerja merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong anggota organisasi atau karyawan agar mematuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap disiplin merupakan faktor kunci yang harus dimiliki setiap karyawan untuk menjalankan tugas dengan lancar di lingkungan perusahaan. Pandangan lain menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku mereka, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009).

Berdasarkan definisi tersebut, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan ketaatan individu agar tidak melakukan kelalaian, penyimpangan, atau keterlambatan, serta melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting dalam menjaga kinerja dan keberlangsungan aktivitas di lingkungan kerja. Menurut

Sastrohadiwiryono (2003) tujuan disiplin kerja bagi para pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Memastikan para pegawai mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Para pegawai diharapkan mampu melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan sebaik mungkin dan memberikan pelayanan maksimal kepada pihak terkait organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.
- 3) Menjamin pegawai dapat menggunakan dan merawat fasilitas, barang, dan jasa organisasi dengan baik.
- 4) Mengharapkan agar para pegawai dapat berperilaku dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku di organisasi.
- 5) Meningkatkan produktivitas pegawai sehingga mereka mampu mencapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

b. Kemampuan

Menurut Sudarma (2012) kemampuan adalah faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik, karena kemampuan kerja seseorang mencerminkan potensi individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Terdapat tiga pengukuran variabel kemampuan yang meliputi:

- 1) pengetahuan: Merupakan tingkat pemahaman karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 2) Keterampilan: Merujuk pada keterampilan khusus yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- 3) Pengalaman kerja: Merupakan rekam jejak karir yang dimiliki karyawan di bidangnya dan dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins (2008) kemampuan terdiri dari dua faktor utama, yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*): Kemampuan untuk melakukan aktivitas secara mental, termasuk pemecahan masalah, analisis, dan pemahaman konsep-konsep kompleks.
- 2) Kemampuan fisik (*Physical ability*): Kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik berdasarkan stamina, kekuatan, dan karakteristik fisik seseorang.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki individu dan setiap orang memiliki kemampuan yang beragam, baik dari segi intelektual maupun fisik.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menjalankan pekerjaan karyawan. Dengan memberikan perhatian pada lingkungan kerja yang baik, di mana kondisi kerja dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja, hal ini dapat berdampak besar pada kinerja mereka. Menurut Saydam (2000) lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan lingkungan di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan sumber yang signifikan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja dianggap baik ketika mampu menciptakan rasa nyaman, keamanan, dan kesenangan bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Lewa dan Subowo (2005) desain lingkungan kerja yang memperhatikan hubungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar tempat kerja seseorang, termasuk metode dan pengaturan kerja yang memadai baik bagi individu maupun

kelompok. Semakin nyaman lingkungan kerja yang ditemui oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga tingkat kenyamanan karyawan untuk memastikan kinerja yang optimal tidak terganggu.

d. Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan salah satu faktor penunjang dalam menjalankan tugas karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) fasilitas kerja yang baik dengan peralatan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Moenir (2014) fasilitas meliputi segala jenis peralatan dan perlengkapan kerja, serta pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam menjalankan tugas. Fasilitas juga mencakup aspek sosial yang mendukung kepentingan individu yang terkait dengan organisasi tempat mereka bekerja. Indikator fasilitas kerja meliputi:

- 1) Kesesuaian dengan kebutuhan: Fasilitas kerja harus sesuai dengan pekerjaan atau jabatan karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas dengan optimal.
- 2) Kemampuan untuk mengoptimalkan hasil kerja: Karyawan dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan fasilitas kerja yang mereka gunakan.
- 3) Kemudahan penggunaan: Fasilitas kerja yang mudah digunakan dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan dan memperbaiki efisiensi dalam melaksanakan tugas.

e. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mahmudi (2010) faktor pimpinan, termasuk kualitas dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan tim kepemimpinan, mempengaruhi kinerja karyawan secara

signifikan. Gaya kepemimpinan di lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja setiap karyawan. Dalam kehidupan nyata, sifat tegas yang dimiliki oleh pimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan, di mana sifat tegas tersebut mencakup pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepada karyawan.

Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi menghasilkan peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi cara kerja yang harus diikuti dan dijadikan pedoman oleh karyawan. Seperti yang disebutkan oleh Giley (2014) kepemimpinan yang efektif membawa pada peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan memengaruhi proses kerja dan standar yang diterapkan bagi karyawan.

Menurut Akbar (2017) terdapat enam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:

- 1) Gaya Pemimpin Otokratis: Pemimpin dalam gaya ini menganggap organisasi sebagai milik pribadi, melihat bawahannya sebagai alat semata-mata, menolak kritik, saran, dan pendapat.
- 2) Gaya Paternalistis: Pemimpin dalam gaya ini memperlakukan bawahannya sebagai individu yang kurang dewasa, bersikap terlalu protektif, jarang memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengambil keputusan atau inisiatif, dan sering mengklaim pengetahuan yang lebih.
- 3) Gaya Kharismatis: Pemimpin dalam gaya ini memiliki daya tarik yang kuat dan biasanya memiliki banyak pengikut yang setia.
- 4) Gaya Militeristis: Pemimpin dalam gaya ini menuntut disiplin tinggi dari bawahannya, cenderung memperhatikan formalitas yang berlebihan, dan menerapkan sistem komando kepada bawahannya.
- 5) Gaya *Laissez Faire*: Pemimpin dalam gaya ini bersikap permisif, memperbolehkan anggota organisasi untuk bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani mereka, asalkan kepentingan bersama tetap

terjaga dan tujuan organisasi tercapai. Pemimpin cenderung pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

- 6) Gaya Demokratis: Pemimpin dalam gaya ini selalu mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam mencapai tujuan. Pemimpin terbuka untuk menerima saran, pendapat, bahkan kritik dari bawahannya. Bawahan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

f. Gaji

Menurut Jaksic (2013) gaji adalah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kedudukannya sebagai karyawan. Sarosa (2009) menekankan bahwa fungsi penggajian harus mematuhi aturan dan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, seperti ketentuan mengenai upah minimum, perpajakan, lembur, dan kebutuhan manajerial.

Menurut Kadarisman (2012) gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai hasil dari kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator penting dari gaji meliputi:

- 1) Kelayakan: Karyawan selalu mengharapkan gaji yang sesuai dengan kontribusinya.
- 2) Motivasi Kerja: Penerimaan gaji dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat, karena mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka guna mendapatkan gaji yang setimpal.
- 3) Kepuasan Kerja: Penerimaan gaji berdasarkan faktor unik dalam diri karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Besaran gaji dapat bervariasi berdasarkan posisi, jabatan, atau jam kerja karyawan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2013) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yang meliputi:

a. Kualitas Kerja

Penilaian terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan sejauh mana tugas-tugas tersebut diselesaikan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

b. Kuantitas

Jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, yang sering diukur dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi dan efisiensi dalam mencapai hasil.

d. Efektivitas

Penggunaan sumber daya organisasi (seperti tenaga, uang, teknologi) yang dimaksimalkan oleh pegawai untuk mencapai hasil yang optimal dalam penggunaan sumber daya tersebut.

e. Kemandirian

Tingkat tanggung jawab, komitmen, dan kemandirian pegawai terhadap tugas dan kinerja mereka di organisasi, termasuk kesediaan untuk bekerja keras dan berdedikasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan cara untuk mengakui kontribusi individu terhadap organisasi. Ini melibatkan penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa produktif seorang pegawai dan apakah mereka bekerja secara efektif, dengan harapan bahwa mereka akan terus bekerja sama dan lebih

efisien di masa depan. Hal ini bertujuan untuk memberikan manfaat bagi pegawai, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan

Penilaian kinerja memiliki dua puluh macam tujuan informasi yang berbeda yang bisa diidentifikasi berdasarkan studi terkini. Tujuan-tujuan tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori utama, yaitu:

- a. Evaluasi: Fokus pada perbandingan antara individu.
- b. Pengembangan: Melibatkan perubahan yang terjadi pada individu seiring berjalannya waktu.
- c. Pemeliharaan Sistem
- d. Dokumentasi Keputusan Sumber Daya Manusia.

Menurut George dan Jones (2002) seperti yang dikutip oleh Harsuko (2011) penilaian kinerja dapat dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, dari sudut pandang jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan. Kuantitas kerja mengacu pada jumlah tugas yang diselesaikan, sementara kualitas kerja berfokus pada tingkat keberhasilan dan mutu pekerjaan. Robbins (2013) sebagaimana dipaparkan oleh Harsuko (2011) menjelaskan bahwa terdapat tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja pegawai:

- a. Tugas Individu.
- b. Perilaku Individu.
- c. Karakteristik Individu

5. Jenis-Jenis Kriteria Kinerja Karyawan

Harsuko (2011) mengidentifikasi tiga jenis utama kriteria kinerja yaitu:

- a. Salah satunya adalah kriteria yang berfokus pada karakteristik pribadi karyawan. Kriteria ini menilai sifat-sifat seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan kepemimpinan. Alih-alih menilai hasil kerja, jenis kriteria ini lebih kepada menilai bagaimana seseorang bekerja dan sifat-sifat yang dimilikinya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada cara seorang karyawan menjalankan tugasnya. Jenis kriteria ini sangat penting untuk pekerjaan

yang melibatkan interaksi dengan orang lain. Jika dikombinasikan dengan umpan balik kinerja, kriteria perilaku sangat bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Dengan perilaku yang teridentifikasi dengan jelas, karyawan dapat lebih mudah memahami tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja puncak. Namun, kriteria perilaku kurang tepat untuk pekerjaan di mana kinerja efektif dapat dicapai melalui berbagai cara. Identifikasi perilaku yang paling tepat berfungsi sebagai panduan yang bermanfaat bagi sebagian besar tindakan karyawan. Karena perilaku ini memiliki hubungan khusus dengan apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan, kriteria perilaku cenderung lebih mudah dipertahankan secara hukum.

- c. Kriteria berdasarkan hasil berfokus pada hasil akhir pekerjaan, bukan pada proses atau cara pencapaiannya. Jenis kriteria ini cocok diterapkan jika perusahaan tidak terlalu mempedulikan bagaimana hasil dicapai, namun tidak selalu cocok untuk semua jenis pekerjaan. Kriteria ini sering dikritik karena mengabaikan aspek-aspek penting dalam pekerjaan, seperti kualitas, yang mungkin sulit diukur secara kuantitatif.

6. Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006) standar kinerja karyawan memiliki dua fungsi penting:

- a. Tujuan dan Sasaran: Standar kinerja menjadi patokan atau target yang ingin dicapai oleh karyawan. Ketika standar kinerja terpenuhi, karyawan merasakan kepuasan karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan.
- b. Kriteria Pengukuran: Standar kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu pekerjaan. Tanpa standar yang jelas, tidak ada sistem pengendalian kinerja yang efektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Standar-standar kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan penting, antara lain:

- a. Pedoman yang Dapat Diukur: Standar kinerja berfungsi sebagai pedoman yang jelas dan terukur untuk menilai kinerja aktual karyawan. Pedoman ini bermanfaat bagi karyawan itu sendiri untuk memahami ekspektasi dan target yang harus dicapai, serta bagi atasan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif.
- b. Meningkatkan Motivasi dan Komitmen: Proses bersama dalam menetapkan standar kinerja, dimana karyawan dan atasan bekerja sama, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Partisipasi karyawan dalam menetapkan standar memberikan mereka rasa memiliki, pengakuan, dan otonomi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang telah disepakati.

7. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Islam

Kebaikan bukan hanya tentang niat baik, tapi juga tentang bagaimana kita menjalankan kebaikan tersebut. Islam memberikan pedoman yang jelas dalam menjalankan amal, melalui Al-Quran dan Sunnah Nabi. Pedoman ini mengandung nilai-nilai dasar yang dapat diterapkan dalam bisnis, disesuaikan dengan perkembangan zaman dan konteks ruang dan waktu. Islam kerap kali dijadikan sebagai model kehidupan yang berbudaya, yang bisa terus berkembang, termasuk dalam ranah bisnis, budaya, dan etos kerja, baik untuk umat Islam maupun masyarakat luas (Muhammad, 2004).

Taufik (2004) menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam kelompok-kelompok yang teratur. Untuk mencapai keharmonisan dalam interaksi ini, penting untuk menerapkan manajemen yang tepat dalam mengatur kelompok-kelompok tersebut. Manusia diciptakan untuk saling bersaing dalam usaha dan pekerjaan, sehingga mendorong mereka untuk menjadi yang terbaik dalam bidang masing-masing.

Karyawan harus selalu meningkatkan kemampuan berpikir mereka agar memiliki wawasan luas dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Muhammad (2004) menyarankan beberapa cara untuk meningkatkan daya pikir, yaitu: (a) rajin membaca dan mencatat ilmu, (b) rajin mendengarkan,

(c) selalu berusaha, (d) banyak berpikir, (e) meneliti, (f) memecahkan masalah dan menganalisis lingkungan, (g) rajin mengikuti pelatihan, dan (h) memiliki semangat ingin tahu.

Karyawan juga harus fokus meningkatkan keterampilan mereka. Untuk mencapai hal ini, mereka dapat melakukan beberapa hal: (a) rajin berlatih, (b) selalu berusaha untuk menjadi lebih baik, (c) mencari cara baru dalam bekerja, (d) menghasilkan karya terbaik, (e) berusaha untuk bekerja tanpa kesalahan, dan (f) mengikuti program pelatihan (Muhammad, 2004).

Ajaran bisnis islam menekankan pentingnya seleksi karyawan yang tepat. Setiap pekerjaan, terutama yang berhubungan dengan keuangan, membutuhkan individu yang memiliki integritas dan kemampuan yang teruji. Seleksi yang tepat dapat menjamin kesetiaan karyawan dan kesesuaian karakter mereka dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Para pakar manajemen modern menyatakan bahwa manajemen yang efektif bukan hanya tentang jumlah karyawan, tetapi juga tentang sistem, cara kerja, dan etos kerja yang diterapkan (Taufik, 2004).

Memberikan wewenang kepada orang lain dalam manajemen sangat penting. Selain meringankan beban kerja, hal ini juga membuka peluang untuk mengembangkan usaha lain. Memberikan wewenang termasuk menginvestasikan dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan. Namun, penting untuk menetapkan aturan dan kaidah kerja yang tepat untuk melatih karyawan agar konsisten dan berdedikasi. Penilaian kinerja sangat penting dalam manajemen. Saat memberikan tunjangan bulanan, bonus, atau tunjangan tahunan, sistem manajemen yang tidak menggunakan standar kerja atau pembagian yang tidak transparan dapat menimbulkan masalah. Oleh karena itu, standar kerja yang jelas diperlukan untuk menilai kinerja karyawan secara adil.

Memberikan wewenang kepada karyawan dalam manajemen adalah langkah penting. Selain meringankan beban kerja, hal ini juga membuka peluang untuk mengembangkan usaha lain dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan. Namun, untuk menjaga konsistensi dan dedikasi

karyawan, penting untuk menetapkan aturan kerja yang jelas. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam manajemen. Saat memberikan tunjangan, bonus, atau insentif, sistem manajemen yang tidak menggunakan standar kerja atau pembagian yang tidak transparan dapat menimbulkan masalah. Oleh karena itu, penting untuk memiliki standar kerja yang jelas untuk menilai kinerja karyawan secara adil dan objektif.

Yusanto dan Widjajakusuma (2002) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses formal dan sistematis untuk mengukur kinerja aktual karyawan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah:

- a. Dasar Pemberian Penghargaan: Penilaian kinerja menjadi dasar untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Peningkatan Hubungan Antar Karyawan: Penilaian yang adil dan transparan dapat membangun dan meningkatkan hubungan baik antar karyawan.
- c. Kejelasan Prestasi: Penilaian memberikan pemahaman yang jelas mengenai kinerja riil karyawan dan ekspektasi atasan.
- d. Umpan Balik untuk Perbaikan: Penilaian memberikan umpan balik yang berharga untuk merencanakan perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan di masa depan.

Taufik (2004) menekankan bahwa catatan kinerja memiliki nilai yang sangat penting. Dia menjelaskan beberapa poin terkait tanggung jawab diri dan penilaian:

- a. Tanggung Jawab Pribadi: Setiap orang bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri.
- b. Penilaian di Hari Kiamat: Di hari kiamat, setiap orang akan mendapatkan catatan amal perbuatannya.
- c. Membaca Catatan: Setiap orang akan diminta untuk membaca catatannya sendiri.
- d. Perhitungan Kesalahan: Setiap orang akan diminta untuk menghitung kesalahannya sebelum dihisab di hari kiamat.

- e. Pilihan Jalan: Kita harus menentukan jalan hidup yang benar agar selamat di akhirat.
- f. Tanggung Jawab Individual: Setiap orang bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri, tidak akan memikul dosa orang lain.
- g. Standar Kerja yang Jelas: Standar penilaian harus dipublikasikan dan disosialisasikan kepada semua karyawan.
- h. Sanksi yang Jelas: Sanksi atas pelanggaran harus jelas dan diumumkan terlebih dahulu.
- i. Penilaian yang Adil: Penilaian yang lebih adil dapat dicapai dengan catatan kinerja yang lengkap dan rinci

Hafidhuddin dan Tanjung (2003) menekankan pentingnya bagi seorang manajer untuk mencatat kinerja karyawan sebagai dasar pemberian penghargaan. Manajer yang efektif harus memotivasi karyawannya dengan fokus pada beberapa aspek penting:

- a. Motivasi untuk Meningkatkan Etos dan Kualitas Kerja: Manajer harus mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan kualitas pekerjaan mereka.
- b. Motivasi untuk Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan: Manajer harus mendorong karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka.
- c. Unsur Ibadah: Manajer harus mendorong karyawan untuk melihat pekerjaan sebagai ibadah kepada Tuhan.
- d. Kejujuran: Manajer harus mendorong karyawan untuk berlaku jujur dalam bekerja.

Hafidhuddin dan Tanjung (2003) menyebutkan bahwa pemimpin yang baik harus memiliki beberapa kemampuan penting, antara lain:

- a. Memotivasi Bawahan: Pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik.
- b. Penempatan Tugas yang Tepat: Pemimpin harus mampu memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan keahlian mereka dan menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat.

- c. Memberikan Penghargaan: Pemimpin harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, baik berupa pujian maupun hadiah, untuk meningkatkan semangat dan motivasi.
- d. Memberikan Contoh yang Baik: Pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi karyawannya. Jika pemimpin menganjurkan karyawan untuk tepat waktu, maka ia juga harus tepat waktu.

Keempat kemampuan pemimpin tersebut sangat penting dan menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi akan bergerak lebih cepat, dinamis, efisien, dan efektif dalam menjalankan tugasnya jika pemimpinnya mencerminkan nilai-nilai organisasi (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003).

Dalam Islam, profesionalisme di bidang apapun sangat dianjurkan. Yusanto dan Widjajakusuma (2002) menjabarkan tiga ciri profesionalisme dalam Islam:

- a. Keahlian dan Kecakapan (*Kafa'ah*): Seseorang yang menempati posisi, jabatan, atau tugas tertentu, terutama yang berkaitan dengan kepentingan umum, harus memiliki keahlian dan kecakapan yang memadai.
- b. Etos Kerja Tinggi (*Himmatul 'Amal*): Selain memiliki keahlian, seseorang dikatakan profesional jika dia bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Islam mendorong setiap muslim untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Motivasi utama dalam bekerja adalah karena memandang pekerjaan sebagai ibadah dan juga untuk mendapatkan imbalan, baik material maupun non-material.
- c. Kepercayaan dan Tanggung Jawab (Amanah): Seorang pekerja muslim yang profesional harus memiliki sifat amanah, yaitu terpercaya dan bertanggung jawab. Sifat amanah sangat penting bagi pekerja muslim karena berdampak positif bagi diri mereka sendiri, perusahaan, masyarakat, dan bahkan Negara.

C. Hubungan Etika Bisnis Islam dan Kinerja Karyawan

Etika bisnis Islam, yang didasarkan pada nilai-nilai moral dan spiritual Islam, memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan prinsip-prinsip etika Islam dalam lingkungan kerja tidak hanya menciptakan suasana yang positif, tetapi juga dapat mendorong motivasi, meningkatkan komitmen, dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan nilai-nilai etika Islam seperti kejujuran, adil, dan empati dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja, perusahaan dapat membentuk lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan membangun hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan, yang pada akhirnya akan memperkuat kinerja dan produktivitas karyawan.

1. Peningkatan Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak. Dorongan ini bisa berasal dari dalam diri (internal) atau dari luar (eksternal), dan bisa bersifat positif atau negatif. Pimpinan yang tangguh mampu mengarahkan motivasi ini dengan tepat.

Ada dua jenis motivasi kerja: positif dan negatif. Motivasi positif (insentif positif) berarti pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi di atas standar perusahaan. Ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, motivasi negatif (insentif negatif) berarti pemimpin memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak memenuhi standar. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena rasa takut, hal ini dapat berdampak negatif dalam jangka panjang.

Tujuan utama dari motivasi kerja adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga bertujuan untuk menjaga stabilitas karyawan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan memperlancar proses perekrutan karyawan.

Etika bisnis Islam sangat menekankan keadilan dan kejujuran dalam segala aspek bisnis, termasuk hubungan antara perusahaan dan karyawan. Sikap adil, penuh penghargaan, dan penghormatan sesuai dengan ajaran Islam dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih keras dalam mencapai tujuan yang bersama.

- a. **Transparansi dan Keadilan dalam Penggajian:** Prinsip etika bisnis Islam mendorong transparansi dan keadilan dalam pembayaran gaji kepada karyawan, yang sesuai dengan kontribusi dan kapasitas mereka. Pendekatan ini dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan adil (Ahmad, 2021).
- b. **Kesempatan Pengembangan Diri:** Etika bisnis Islam mendorong pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan. Dengan memberikan kesempatan ini, karyawan merasa dihargai dan didukung untuk mencapai potensi dan kemampuan terbaik (Kamaludin, 2023).
- c. **Penghormatan Terhadap Waktu:** Penerapan nilai-nilai Islam dalam menyadari kepentingan waktu karyawan, seperti memberikan istirahat yang cukup dan menghindari pemaksaan kerja lembur yang berlebihan, dapat membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan menghargai waktu karyawan, perusahaan menghormati karyawan sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan hak-haknya.

2. Peningkatan Komitmen

Komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian. Karakteristik pekerjaan seperti ruang lingkup tugas, tantangan, konflik peran, dan tingkat kesulitan juga berpengaruh. Struktur organisasi seperti ukuran, bentuk, keberadaan serikat pekerja, dan tingkat pengendalian juga berperan dalam komitmen karyawan. Pengalaman kerja yang lebih lama cenderung dikaitkan dengan

tingkat komitmen yang lebih tinggi (Marufi dan Anam, 2019). Ada tiga dimensi komitmen menurut Luthans (2011): komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen normatif (rasa kewajiban), dan komitmen *kontinue* (keuntungan yang didapat dari tetap bekerja). Sopiah, (2008) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai ikatan psikologis antara karyawan dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi menerima nilai organisasi, berusaha mewujudkan tujuan organisasi, dan ingin mempertahankan posisinya. Komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga jenis: afektif, normatif, dan berkelanjutan.

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam upaya mencapai tujuan perusahaan menunjukkan komitmen tinggi. Penelitian Luthans (2006) menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Etika bisnis Islam menekankan kebersamaan dan kerjasama dalam pencapaian tujuan bersama. Ketika karyawan merasa bagian dari tim yang solid dan saling mendukung, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

- a. Budaya Kerja Islami: Penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja, seperti saling menghormati, toleransi, dan kerjasama, dapat membangun rasa kebersamaan dan komitmen di antara karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai tersebut, karyawan dapat merasakan keterlibatan dan saling mendukung satu sama lain (Rizqiyah & Yuliani, 2022).
- b. Peran Kepemimpinan: Kepemimpinan yang berdasarkan etika bisnis Islam dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen penuh. Seorang pemimpin yang adil, jujur, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong rasa tanggung jawab. Dengan adanya pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai etika Islam, karyawan akan

merasa didukung dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Maksum, 2020).

- c. Tujuan dan Visi Bersama: Etika bisnis Islam mendorong perusahaan untuk memiliki tujuan dan visi yang jelas dan selaras dengan nilai-nilai Islam. Dengan memahami serta merasa terhubung dengan tujuan dan visi perusahaan, karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang positif. Hal ini membantu memunculkan rasa memiliki dan kesatuan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Peningkatan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif. Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan terkait pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, serta persepsi karyawan terhadap pekerjaan. Unsur organisasi dan perilaku karyawan juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah (Handoko, 2010):

- a. Pergantian shift karyawan
- b. Keterlambatan dan keluhan
- c. Kebebasan karyawan dalam mengambil keputusan
- d. Kepedulian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan
- e. Keseimbangan antara upah dengan pengorbanan karyawan
- f. Kesempatan promosi
- g. Kerjasama antar teman kerja
- h. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman

i. Gaya kepemimpinan yang demokratis

Etika Bisnis Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika perusahaan mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan ini, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

- a. Waktu Ibadah dan Kegiatan Religius: Prinsip etika bisnis Islam mendorong perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjalankan ibadah dan kegiatan keagamaan, seperti sholat, puasa, dan zakat. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan untuk menjalankan kewajiban agama mereka, sehingga membantu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan praktik agama mereka.
- b. Lingkungan Kerja yang Kondusif: Etika bisnis Islam mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, bebas dari diskriminasi, pelecehan, dan perilaku tidak etis. Dengan menciptakan lingkungan yang aman, mendukung, dan adil, karyawan dapat merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka.
- c. Program Kesejahteraan Karyawan: Etika bisnis Islam mendorong perusahaan untuk menyediakan program kesejahteraan karyawan yang baik, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan program rekreasi. Dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan dan memberikan program kesejahteraan yang memadai, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang umumnya digunakan sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif atau sebagai metode untuk mengumpulkan data kualitatif. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif yang fokus pada data berupa kata-kata atau gambar tanpa penekanan pada angka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dan dideskripsikan agar mudah dipahami oleh orang lain (Sugiyono, 2019).

Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yang merupakan metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif untuk dijabarkan secara deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan bagaimana dan memahami masalah serta peristiwa yang terjadi untuk mengidentifikasi gejala sentral yang lebih umum (Sugiyono, 2019).

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki kondisi alami obyek, dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggunakan teknik pengumpulan data triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2019).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari oleh tujuan untuk menganalisis penerapan etika bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan, baik sudah sesuai syariat Islam atau masih perlu perbaikan.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan suatu yang melekat pada variable penelitian yang menjadi sentral permasalahan (Sugiyono, 2019). Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah *Marketing*, Administrasi

Pembiayaan, *Customer Service* (CS) dan Teller yang ada di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan. Sedangkan objek penelitian ini adalah penerapan Etika Bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan.

D. Sumber Data

Untuk menjawab permasalahan tersebut perlu digunakan metode penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan mengumpulkan data berupa informasi dengan menggunakan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari responden di lapangan oleh yang bersangkutan dan membutuhkan (Sugiyono, 2019). Data primer dalam hal ini diperoleh dari sumber individu tau perorangan yang terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur yang berkaitan dengan penelitian terkait dan didapatkan dari sumber yang ada, dapat berasal dari dalam maupun luar lapangan (Sugiyono, 2019). Data ini berasal dari buku-buku yang terkait tentang kinerja karyawan, buku tentang etika bisnis dan etika bisnis islam, kepustakaan, internet, serta artikel dan dokumen literasi dari KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan utama teknik pengumpulan data adalah untuk mendapatkan data sehingga teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yaitu:

1. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Observasi adalah kegiatan dengan melakukan pancaindera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Observasi ini dilakukan oleh penulis dengan mengamati kinerja karyawan dalam menerapkan Etika Bisnis Islam.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang di mana pertanyaan dan jawaban digunakan untuk membangun pemahaman bersama sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur (*structured interview*) dengan wawancara terstruktur ini pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data (Sugiyono, 2019). Penulis dalam hal ini melakukan wawancara dengan *Marketing*, *Administrasi Pembiayaan*, *Customer Service* (CS) dan Teller untuk mendapatkan data yang sesuai.

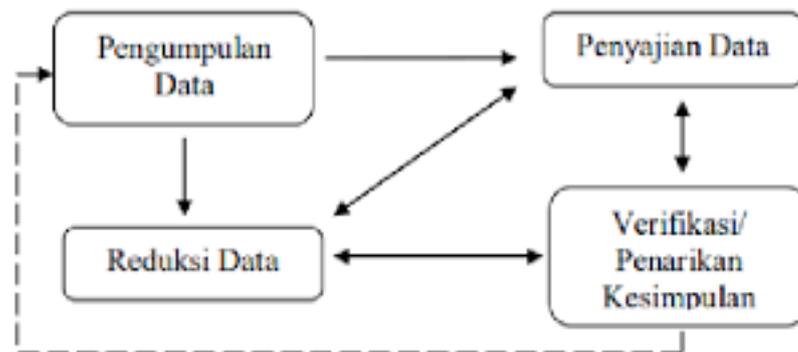
3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yakni mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, arsip data, buku-buku, surat kabar, majalah, dan dokumentasi lainnya. Metode dokumentasi ini biasanya melalui foto, hasil rekaman, catatan harian, laporan, serta website resmi lainnya. Dokumentasi yang dilakukan penulis diambil dari wawancara, dan pengambilan foto (Sugiyono, 2019).

F. Teknik Analisis Data

Dalam hal analisis kualitatif, Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Menurut Miles dan Huberman penelitian secara deskriptif kualitatif dapat

dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data model interaktif sebagai berikut (Sugiyono, 2019):



Gambar 3.1 komponen dalam analisis data

Sumber : (sugiyono, 2019)

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Dalam penelitian kualitatif ini penulis melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi) (Sugiyono, 2019).

2. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta wawasan yang tinggi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dalam hal ini penulis menulis semua hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber agar memudahkan pengolahan data sebagaimana terdapat pada kempiran dan memberikan gambaran lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan (Sugiyono, 2019).

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman dalam bukunya Sugiyono (2019) menyatakan “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang berbentuk

naratif". Dengan *mendisplaykan* data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut (Sugiyono, 2019). Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan melampirkan bagan kepengurusan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan.

4. *Conclusion Drawing/Verificaton* (Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2019).

G. Uji Keabsahan Data

Untuk mendapatkan kepercayaan data, maka diperlukan teknik pengecekan keabsahan data. Dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi untuk uji keabsahan data. Triangulasi diartikan sebagai validasi data yang berasal dari berbagai sumber, yaitu melalui cara sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

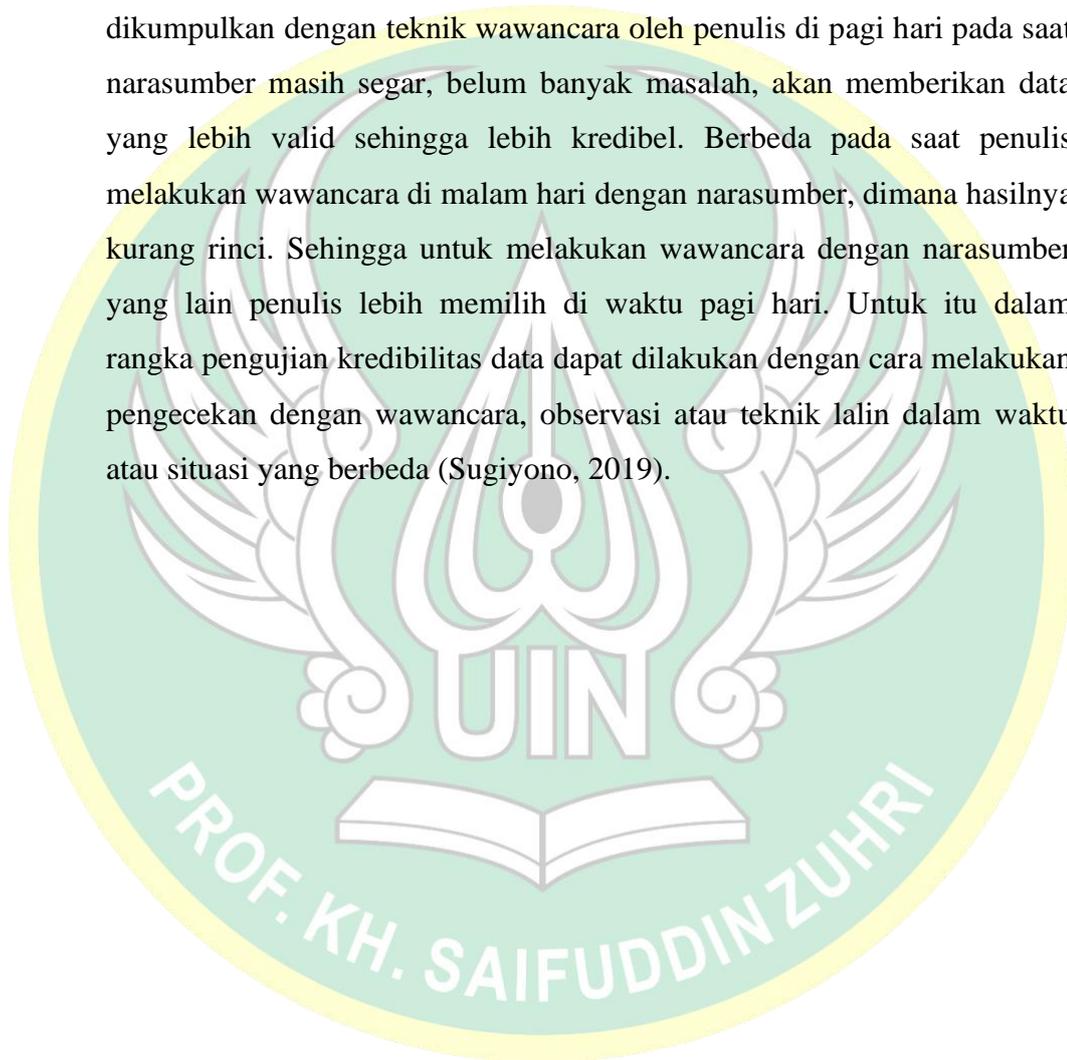
Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Menurut Moelong (2010), triangulasi dapat dicapai melalui:

- a. Perbandingan data hasil observasi dengan data hasil wawancara.
- b. Perbandingan antara yang dikatakan orang didepan umum denganapa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Bandingkan apa yang orang katakan tentang situasi penelitian dengan apa yang mereka katakan sepanjang waktu.
- d. Perbandingan situasi dan sudut pandang seseorang dengan berbagai pendapat seperti rakyat biasa, orang yang memiliki pendidikan sekolah menengah atau yang berada pada perguruan tinggi, orang kaya maupun orang yang berada di kantor pemerintahan.

- e. Perbandingan hasil wawancara dengan dokumen yang berkaitan. Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dilakukan perbandingan hasil wawancara dari satu narasumber dengan narasumber yang lainnya, apakah datanya saling berkaitan atau tidak.

2. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara oleh penulis di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Berbeda pada saat penulis melakukan wawancara di malam hari dengan narasumber, dimana hasilnya kurang rinci. Sehingga untuk melakukan wawancara dengan narasumber yang lain penulis lebih memilih di waktu pagi hari. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lalin dalam waktu atau situasi yang berbeda (Sugiyono, 2019).



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan

1. Profil Umum KSPPS BMT Bina Umat Mandiri (BUM) Cabang Ketanggungan

KSPPS BMT Bina Umat Mandiri adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang bergerak dalam proses simpanan dan pembiayaan secara Syariah. BMT BUM adalah BMT pertama di kota Tegal yang berdiri tepatnya tanggal 22 September 1997. BMT BUM pendiriannya di prakarsai oleh mahasiswa-mahasiswa Tegal yang menuntut ilmu di IPB. Gagasan pendiriannya diilhami dengan melihat kenyataan bahwa gejala inflasi yang semakin menghimpit masyarakat kecil dan merebaknya praktek riba di masyarakat. Keadaan masyarakat pada saat itu membuat para mahasiswa tergugah hatinya untuk membantu mereka dengan mendirikan BMT guna membantu masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat dan pemberian permodalan usaha dengan sistem ekonomi syariah.

BMT BUM memiliki 2 fungsi utama yaitu sebagai Baitut Tamwil yang berorientasi pada bisnis ekonomi syariah dengan fokus utama dalam simpanan dan pembiayaan dan juga sebagai Baitul Maal yang mengelola dana Zakat, Infaq, Sedekah Serta Wakaf (lembaga sosial) untuk pemberdayaan masyarakat. BMT BUM memiliki *tagline* “Lebih Syariah Lebih Nyaman” selalu mengutamakan pelayanan agar sesuai dengan syariah.

BMT BUM yang terus bertumbuh kembang telah memiliki 4 (Empat) Cabang yang berada di wilayah Tegal dan Brebes yaitu di

- a. Jl. Perintis Kemerdekaan Kota Tegal,
- b. Ujungrusi Adiwerna,
- c. Dukuhmingkrik Slawi
- d. Ds. Dukuh Tengah Ketanggungan – Brebes.

BMT BUM akan terus mengembangkan usahanya dengan berbagai macam produk simpanan, pembiayaan dan penghimpunan modal seiring dengan bertambahnya kepercayaan masyarakat. Hingga akhir Desember 2022 asset BMT BUM telah mencapai Rp.101 Milyard. Dengan asset yang sudah berjumlah lumayan besar BMT BUM sudah setiap tahunnya di Audit oleh Auditor Eksternal dari KJA (Kantor Jasa Audit) dengan hasil “Wajar Tanpa Syarat”. BMT BUM telah memiliki 20.104.000 anggota. Jumlah ini optimis terus akan bertambah dengan perkembangan BMT BUM sekarang ini.

2. Visi dan Misi BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

- a. Visi BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan yaitu “Mewujudkan koperasi syariah yang terpercaya dan ekspansif”
- b. Misi BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan
 - 1) Menerapkan system syariah secara konsisten dan menyeluruh
 - 2) Membentuk SDI yang beriman dan, kuat dan berilmu
 - 3) Menjalankan sistem operasional dengan mengedepankan pelayanan prima
 - 4) Memberikan kepedulian bagi anggota dan masyarakat dengan program sosial dan pemberdayaan
 - 5) Meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan

3. Produk–Produk KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

BMT BUM merupakan lembaga keuangan syariah yang bergerak di bidang simpan pinjam dan pembiayaan. BMT BUM menggunakan istilah "pembiayaan" untuk menggantikan "pinjaman" karena mereka tidak meminjamkan uang secara langsung, melainkan menyediakan dana untuk pengadaan barang atau jasa.

Simpanan dan pembiayaan merupakan layanan utama yang ditawarkan oleh BMT BUM, namun mereka juga menyediakan berbagai layanan tambahan, seperti:

- Pembayaran BPJS Kesehatan

- Pembayaran Listrik
- Pembayaran Telkom
- Pembayaran Zakat
- Top up Dompot Digital
- Pembelian Pulsa

Semua layanan ini dapat diakses dengan mudah melalui Mobile BUM Digital. BMT BUM tampaknya berkomitmen untuk memberikan layanan yang komprehensif dan mudah diakses bagi masyarakat, tidak hanya untuk kebutuhan keuangan tetapi juga untuk kebutuhan transaksi lainnya. Mereka menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kemudahan akses bagi para nasabahnya.

a. Produk Simpanan (*funding*)

KSPPS BMT BUM Cabang Ketanggungan menawarkan berbagai produk simpanan (*funding*) dengan beberapa jenis, yaitu:

1) Simpanan Umum

a) Simpanan Sukarela

Simpanan ini diperuntukkan untuk perorangan dengan sumber dana pribadi. Uang tabungan dapat diambil kapan saja, dan bonus diberikan setiap bulan langsung ditambahkan ke saldo tabungan.

b) Simpanan Lembaga: Simpanan ini ditujukan untuk lembaga, sekolah, atau perusahaan. Dana dapat diambil sewaktu-waktu, dan bonus diberikan setiap bulan langsung ditambahkan ke saldo tabungan.

c) Simpanan Pendidikan: Simpanan ini diperuntukkan untuk sekolah atau siswa. Dana ini direncanakan untuk biaya pendidikan dan hanya bisa diambil di akhir tahun ajaran. Bonus diberikan setiap bulan dan langsung ditambahkan ke saldo tabungan. Selain itu, ada bonus barang yang diberikan di akhir tahun ajaran dengan penghitungan sesuai aturan dan ketentuan BMT BUM.

d) Simpanan Haji dan Umroh: Simpanan ini ditujukan untuk perorangan, dan bertujuan membantu anggota dalam

merencanakan dan melaksanakan ibadah haji dan umroh. Bonus diberikan setiap bulan dan langsung ditambahkan ke saldo tabungan.

2) Simpanan Program

a) Simpanan Qurban: Program ini diperuntukkan untuk perorangan atau lembaga dengan setoran mingguan sebesar Rp. 60.000,-. Tujuannya untuk membantu anggota dalam merencanakan dan melaksanakan ibadah Qurban. Anggota yang rutin menabung setiap minggunya berkesempatan mengikuti undian Simpanan Qurban.

b) Simpanan Arisan BMT BUM: Program ini memiliki setoran bulanan sebesar Rp. 100.000,-. Pembukaan/pengocokan arisan dilakukan setiap tanggal 15 setiap bulan untuk 5 orang peserta. Anggota yang tertib dalam menabung setiap bulan berkesempatan mendapatkan sovenir menarik yang diundi setiap bulan, dan juga undian Grand Bonus pada akhir periode arisan.

c) Simpanan Paket Ketupat: Program ini ditujukan untuk perorangan atau lembaga dengan setoran mingguan sebesar Rp. 50.000,-. Program ini membantu anggota dalam menyiapkan kebutuhan hari raya. Anggota yang tertib dan lancar menabung setiap minggunya berkesempatan mendapatkan bonus Simpanan Paket Ketupat.

3) Simpanan Berjangka (Simjaka):

a) Dalam program ini, anggota (*shohibul maal*) menitipkan dana kepada KSPPS BMT BUM (*mudharib*) dengan akad *mudharabah mutlaqah* sesuai kaidah syariah.

b) Simpanan ini memiliki jangka waktu 36 bulan dengan nisbah bagi hasil yang kompetitif yang berbeda-beda sesuai dengan jangka waktu:

- Nisbah 3 bulan: 70% BMT dan 30% Anggota
- Nisbah 6 bulan: 60% BMT dan 40% Anggota

- Nisbah 1 tahun: 55% BMT dan 45% Anggota

- Nisbah 3 tahun: 45% BMT dan 55% Anggota

c) Program Simpanan Berjangka ini merupakan produk investama.

4) Simpanan Sukarela:

a) Program ini ditujukan untuk simpanan perorangan yang sumber dananya berasal dari pribadi.

b) Uang tabungan dapat diambil sewaktu-waktu, dan bonus bagi hasil diberikan setiap bulan langsung ditambahkan ke saldo tabungan.

c) Anggota yang menabung akan mendapatkan bagi hasil pada akhir bulan.

d) Penarikan uang tabungan dapat dilakukan kapan saja, dengan saldo minimal Rp. 10.000,-.

e) Setiap bulan, dipotong biaya administrasi buku tabungan sebesar Rp. 1.000,- yang dipotong dari bagi hasil.

b. Produk Pembiayaan

1. Pembiayaan Konsumtif

- a) Pembelian Barang Kendaraan
- b) Pembelian Barang Dagang
- c) Pembelian Barang Elektronik
- d) Pembelian Barang Furnitur
- e) Biaya Pendidikan

2. Pembiayaan Produktif

- a) Kebutuhan Modal Usaha
- b) Kebutuhan Modal Pertanian

3. Pembiayaan Konsumtif

- a) Pembelian Peralatan Usaha
- b) Pembelian Rumah/Ruko/Toko
- c) Pembelian Tamah

4. Persyaratan Pembiayaan

- a) Fotocopy KTP Suami dan Istri

- b) Fotocopy Kartu Keluarga
- c) Fotocopy Surat Nikah
- d) Slip Gaji (PNS / Karyawan)
- e) Photocopi SIUP / TDP / Surat Keterangan Usaha (Wiraswasta)
- f) Photocopi Agunan (rBPKB + STNK atau SHM + PBB Terakhir)

4. Susunan Organisasi KSPPS BMT BUM Cabang Ketanggungan

Direktur	: Erni Ratnani, S.E., M.M
Manager Cabang	: Arif Wira Pratama, S.Hi
Administrasi Pembiayaan	: Mirna Solihah, Amd
CS dan Teller	: Siti Nur Aeni, S.Ak
Accounting Officer Funding	: Dwi Mulyaningsih, S.Ak
	: Juino Nugroho
Accounting Officer Finance	: Otong Wibowo
	: Nanda Dwianto

B. Dimensi Penerapan Etika Bisnis Islam di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

1) BMT Merupakan Lembaga Keuangan Non Bank

KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan, merupakan sektor jasa yang bergerak di keuangan non bank dalam kegiatannya merupakan lembaga keuangan syariah yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit pinjaman sesuai dengan prinsip-prinsip hukum islam.

Sebagai lembaga keuangan non bank, KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan telah melakukan kegiatan simpan pinjam dari masyarakat yang mempunyai finansial cukup atau berlebih dalam bentuk tabungan untuk meminjamkan atau memberikan kredit pinjaman kepada masyarakat. Pemberian kredit pinjaman kepada masyarakat berdasar

kepada analisa kelayakan nasabah selaku calon pemohon kredit pinjaman dengan memperhatikan:

a. *Character* (sifat, sikap dan perilaku)

Sebelum memberikan kredit pinjaman kepada nasabah BMT menilai atau mengukur *character* (sifat, sikap dan perilaku) calon nasabah pada persoalan yang kompleks yang terkait dengan aktivitas usaha pembiayaan perusahaan. Analisa kelayakan *character* lebih di fokuskan kepada nilai-nilai integritas calon nasabah. Dimana nilai integritas ini dapat dilihat dari kejujuran, ketulusan, komitmen dan bertanggung jawab. Untuk dapat mengetahui secara menyakinkan integritas calon nasabah, maka pihak BMT mencari dan menggali rekam jejak calon nasabah melalui media online, apakah mereka namanya telah di *blacklist* di lembaga keuangan perbankan atau tidak.

b. *Capacity* (kemampuan)

Capacity yang dimaksud ada kaitanya dengan penilaian analisa kelayakan pemberian pembiayaan adalah kemampuan calon nasabah untuk melunasi kewajiban atas fasilitas pembiayaan yang di terima. Analisa kelayakan *capacity* menjalankan usaha guna memperoleh laba yang di harapkan, sehingga dapat mengembalikan pembiayaan yang di terima. Apabila dirasa atau diduga calon nasabah di ragukan *capacity*nya (kemampuan) untuk mengembalikan pembiayaan yang diterima di ragukan (wanprestasi) maka pihak BMT selaku pihak memberi pembiayaan dapat mengkaji ulang atau menolak usulan pengajuan pembiayaan kredit usaha calon nasabah. Namun sebaliknya bila calon nasabah diduga mampu oleh BMT untuk melunasi atau mengembalikan kewajiban atas fasilitas pembiayaan yang di terima, maka BMT mengabulkan permohonan calon nasabah untuk mendapatkan kredit pinjaman dari BMT dengan syarat:

- 1). ktp suami istri
- 2). Kartu keluarga (KK)
- 3). Barang/surat jaminan

4). Slip gaji (bagi karyawan)

Bagi karyawan yang ingin mengajukan pembiayaan persyaratannya yaitu ktp suami dan istri, kartu keluarga, buku nikah, serta jika karyawan menyertakan slip gaji.

c. *Capital*

Berdasarkan dalam analisa kelayakan pembiayaan adalah berkaitan dengan kondisi modal yang di miliki oleh calon nasabah. Penilaian terhadap capital calon nasabah dapat di lakukan dengan melihat posisi keuangan (neraca keuangan) pada waktu tertentu, melalui rekening buku tabungan di Bank. Bisa pula melakukan investigasi melalui monitoring yang dilakukan BMT kepada calon nasabah adalah untuk mengetahui seberapa besar modal atau kekayaan yang dimiliki. Untuk mengetahui modal kekayaan calon nasabah yang dimiliki, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat di ajukan oleh BMT kepada calon nasabah antara lain:

- 1). Berapa gaji yang di terima setiap bulan?
- 2). Apakah rumah yang di tempati milik sendiri?
- 3). Berapa luas kebun atau sawah yang dimiliki?

Jawaban calon nasabah

- 1). Gaji yang di terima setiap bulan RP.7.000.000

- 2). Rumah yang dimiliki milik sendiri

Dengan taksiran harga RP. 500.000.000

- 3). Luas kebun dan sawah yang dimiliki dengan taksiran harga RP.250.000.000

Dengan aset sebesar RP. 400.000.000 (Rumah dan kebun sawah), secara umum nasabah memiliki agunan yang cukup kuat untuk mengajukan Nilai nominal kredit pembiayaan yang di ajukan RP.150.000.000.

Berdasarkan kondisi modal calon nasabah yang demikian maka, BMT patut menduga dan berasumsi bahwa calon nasabah secara finansial (*capital*) mampu untuk mengembalikan kewajiban

pembiayaan modal kredit pinjaman yang di terima. Dalam kondisi yang demikian BMT dapat mengabulkan usulan pembiayaan kredit pinjam modal kepada calon nasabah.

BMT menerapkan syarat-syarat tertentu kepada calon nasabah, sebagai lembaga keuangan non bank, dalam kegiatan operasionalnya BMT menerapkan asas kehati-hatian. Artinya adalah sebelum menerima atau menolak pengajuan pembiayaan kredit usaha dari calon nasabah, pihak BMT selaku pemberi kredit pinjaman usaha telah mengetahui benar kondisi modal *capital* yang dimiliki calon nasabah. Ini dilakukan untuk menghindari antisipasi awal masalah yang mungkin akan timbul di kemudian hari setelah di kabulkanya permohonan pengajuan kredit usaha di setujui oleh BMT. Masalah yang mungkin timbul misalnya nasabah tidak dapat melakukan kewajiban untuk membayar atau melunasi beban hutang yang di tanggung. Dengan demikian merupakan kegiatan yang di derita oleh BMT. Padahal tujuan operasional BMT memberikan dana pinjaman kredit usaha kepada nasabah untuk memperoleh keuntungan atau laba secara ekonomi. Bukan untung yang di dapat tapi kerugian kerugian yang di peroleh.

Untuk menghindari BMT mengalami kerugian, mengetahui kondisi *capital* calon nasabah kredit usaha merupakan hal yang lumrah dan harus di ketahui oleh pihak BMT maupun lembaga keuangan lainnya. Kita sering mendengar dan tidak jarang menyaksikan berbagai pemberitaan mengenai nasabah yang asset-asetnya di sita oleh pihak bank maupun lembaga keuangan lain, sebab nasabah setelah masa jatuh tempo pelunasan tidak dapat mengembalikan kewajiban pembayaran utang. Untuk menghindari hal yang demikian, pihak BMT maupun nasabah melakukan pengawasan melekat dalam diri masing-masing. Pengawasan melekat yang di maksud adalah: bagi BMT melaksanakan tugas secara maksimal misalnya memberi teguran atau surat peringatan yang terukur kepada nasabah yang terlambat melakukan pembayaran. Bagi nasabah pengawasan melekat yang di maksud adalah beritikad

baik dan bersungguh-sungguh untuk melakukan pembayaran utang kepada BMT tepat waktu, tanpa adanya paksaan atau intimidasi.

Salah satu faktor penyebab nasabah tidak dapat mengembalikan hutang kepada BMT atau lembaga keuangan lainnya karena BMT kurang dapat mengetahui kondisi *capital* (modal) yang dimiliki oleh calon nasabah secara pasti, atau ada hal-hal lain di luar dugaan

d. *Conditional*

Conditional yang dimaksud dalam analisa kelayakan pembiayaan adalah kondisi atau situasi ekonomi baik domestik dalam negeri maupun global mempunyai pengaruh terhadap perkembangan usaha calon nasabah/perusahaan. Kondisi ekonomi sebuah Negara memiliki dampak terhadap sektor riil khususnya bidang usaha secara makro maupun bidang usaha mikro kecil menengah.

Pertumbuhan ekonomi domestik maupun global yang tinggi (pertumbuhan ekonomi tinggi) dapat berpengaruh positif terhadap kebijakan pemberian kredit usaha makro maupun mikro dari BMT maupun lembaga keuangan lainnya. Sebaliknya pertumbuhan ekonomi yang rendah di tingkat domestik (dalam negeri) maupun di tingkat global akan berpengaruh negatif terhadap kebijakan pemberian kredit usaha makro maupun kredit usaha mikro kecil menengah.

Pertumbuhan ekonomi rendah menggambarkan kondisi ekonomi Negara sedang dilanda resesi ekonomi (penurunan ekonomi). Kondisi demikian dapat berpengaruh negatif terhadap dunia usaha. Demikian sebaliknya pertumbuhan ekonomi Negara yang tinggi mencerminkan tingkat kemakmuran dan kesejahteraan penduduknya. Kondisi demikian dapat berpengaruh positif terhadap dunia usaha. Maka, setiap Negara berusaha untuk meningkatkan pertumbuhannya, agar kondisi atau situasi ekonomi Negara baik dapat meningkatkan dunia usaha secara kondusif (aman dan terkendali).

e. *Collateral*

Collateral sering di sebut agunan atau jaminan. Agunan di definisikan sebagai jaminan tambahan, baik berupa benda bergerak maupun benda yang tidak bergerak yang di serahkan oleh pemilik agunan kepada bank syariah atau BMT, guna menjamin pelunasan kewajiban nasabah pembiayaan kredit usaha.

f. *Shariah Compliance*

Merupakan langkah tindakan, atau ketentuan BMT atau bank syariah yang tidak memberikan atau membiayai usaha yang bergerak sifatnya bertentangan dengan syariat islam, misalnya usaha yang bergerak di bidang minuman keras, judi, prostitusi dan lain sebagainya. Jenis usaha yang bertentangan dengan syariat islam keberadaanya dapat merubah tatanan kehidupan sosial masyarakat. Oleh karena itu jenis usahanya harus di batasi atau di atur oleh pemerintah, mengingat dampak negatif yang di timbulkan dari jenis usaha ini. Maka kehadiran BMT atau bank syariah yang tidak memberikan pembiayaan usaha merupakan langkah yang tepat, guna mencegah dan mengantisipasi dampak yang timbul akibat dari usaha yang bertentangan dengan undang-undang Negara maupun syariat islam.

2. Penerapan Aspek Ekonomi

Ada dua bentuk lembaga keuangan, yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Dasar operasional lembaga keuangan di Indonesia adalah undang-undang No. 10 tahun 1998 yang di perbaharui atau di ganti dengan undang-undang No. 1 tahun 2013. “Menurut undang-undang No. 10 tahun 1998, lembaga keuangan bank atau perbankan adalah badan usaha yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan (tabungan) dan menyalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit pinjaman”. Baitul maal wattamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro syariah yang dalam kegiatan usahanya sama dengan bank pada umumnya,

yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit pinjaman dengan berbagai jenis nama produk kredit pinjaman.

Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan, dalam usahanya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit pinjaman. Bentuk usaha BMT yang dalam kegiatan usahanya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit pinjaman, merupakan jenis usahanya yang tujuannya adalah untuk mencari keuntungan atau laba perusahaan, merupakan jenis usaha yang berorientasi pada aspek ekonomi.

Dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, BMT memiliki dua fungsi utama, yaitu sebagai lembaga sosial dan lembaga komersial, BMT bertugas menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana dengan orientasi profit yang berlandaskan pada prinsip-prinsip BMT syariah yang berorientasi pada aspek ekonomi komersial yaitu:

a. Penghimpun dana *funding*

Untuk mengumpulkan dana dari masyarakat, BMT atau bank syariah mempraktekan produk tabungan, giro, dan deposito. Kedua produk ini akan dasar yang di kembangkan adalah *wadiah* dan *mudharabah*

- 1) Tabungan *wadiah* adalah produk yang bersumber dari nasabah yang sering di sebut dana titipan pihak ketiga (DPK) dalam bentuk tabungan
- 2) Tabungan giro *wadiah*, adalah produk rekening tabungan giro dalam akad wadiah tabungan dan giro wadiah tidak terdapat bagi hasil antar nasabah dengan bank syariah. Semua dana di titipkan di bank syariah dan dapat di perdayakan oleh pihak bank. Kewajiban bank syariah hanya memberikan imbalan dalam bentuk athoya semacam bonus secara sukarela. Adapun dana yang tersimpan di bank syariah dapat

di ambil oleh pihak nasabah secara bebas. Dari sini kemudian di kenal dengan sebutan wadiah yad dhomanah.

3) Tabungan *mudhorabah* di pergunakan oleh bank dalam mengelola jasa simpanan dari nasabah yang ingin menitipkan dananya untuk tujuan-tujuan tertentu. Seperti ibadah qurban, ibadah haji, atau pendidikan. Atas dasar tujuan tersebut tabungan mudhorabah di sebut jenis tabungan berjangka. Berbeda dengan tabungan wadiah yang bersifat biasa.

4) Deposito *mudharabah* adalah harta benda atau uang yang di berikan ke dalam penguasaan bank untuk investasi atau sebagai agunan dengan akad mudhorabah jangka waktu berdasarkan “regulasi perbankan” yaitu 1, 3, 6 serta 12 bulan

b. Penyalur dana *financing*

Undang-undang No. 21 tahun 2008 dalam pasal 1 ayat 25 mendefinisikan bahwa pembiayaan adalah penyediaan dana atau tagihan yang di persamakan dengan itu berupa:

1) Transaksi bagi hasil dalam bentuk mudhorobah dan musyarokah. Mudharabah adalah akad antara pemilik modal (*shahibul maal*) dengan pengelola (*mudhorib*) untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan

2) Transaksi sewa menyewa dalam bentuk ijarah atau sewa beli adalah pembiayaan berupa talangan dana yang di butuhkan nasabah untuk memiliki suatu barang atau jasa dengan kewajiban menyewa barang tersebut sampai jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan akad dapat berupa *leasing*.

3) Transaksi jual beli dalam bentuk piutang murabahah adalah jual beli pada barang pada harga asal dengan keuntungan tambahan yang di sepakati

c. Produk jasa

1) *Wakalah* yaitu pelimpahan kekuasaan oleh satu pihak kepada pihak lain dalam hal yang boleh di wakikan dalam perbankan biasanya

dengan upah, dalam perbankan biasanya dengan upah, seperti pembayaran listrik, telepon, dan lain-lain

- 2) *Rahn* (gadai) ialah menyimpan sementara harta pemilik si pinjam sebagai jaminan atas pinjaman yang di berikan oleh si piutang. Contoh bank syariah menerima gadai emas
- 3) *jualah* yaitu jasa pelayanan pesanan/permintaan tertentu dari nasabah, misalnya untuk pemesanan tiket pesawat dengan menggunakan kartu debit/cek/transfer. Atas jasa pelayanan ini bank syariah/BMT memperoleh *fee*

3. Penerapan Aspek Sosial

Dalam pelayanan kepada nasabah, BMT memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai lembaga sosial dan lembaga komersial. BMT sebagai lembaga sosial bertugur menghimpun, mengatur dan menyalurkan dana infaq, zakat, dan sedekah dengan tujuan sosial. Berikut kegiatan BMT:

1. Tujuan BMT memperoleh modal dana dari nasabah yang menabung, disalurkan kepada nasabah yang mengajukan permohonan kredit usaha agar terhindar dan tidak terjerat oleh praktek-praktek rentenir
2. Tujuan sosial BMT menyalurkan dana infaq, zakat, dan sedekah kepada lembaga-lembaga organisasi, atau fakir-miskin maupun orang-orang yang membutuhkan untuk membantu dan meringankan beban mereka dari permasalahan ekonomi yang dihadapi
3. Program sosial BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan :
 - a) Program Sijuki (Sedekah Jumat Kliwon)

Kegiatan sosial ini dilakukan setiap jumat kliwon berupa nasi kotak/nasi bungkus dibagikan ke lingkungan masjid sekitar, karyawan BMT dan para nasabah yang ada di pasar Ketanggungan. Kegiatan sosial yang di lakukan BMT membagikan nasi bungkus merupakan bentuk amaliyah yang dapat memupuk dan menanamkan nilai-nilai sosial, yaitu perlu adanya kepedulian sesama manusia sebagai makhluk sosial. Nilai sosial yang di tanamkan dapat berakibat hubungan antara BMT dengan para karyawan, BMT

dengan masyarakat, BMT dengan para nasabah akan semakin baik, semakin akrab, semakin harmonis. Suasana lingkungan yang demikian dapat berakibat positif terhadap BMT, karyawan, para nasabah, maupun masyarakat.

Dampak positif atau akibat yang dimaksud adalah:

- 1) BMT lebih dikenal luas oleh masyarakat, sebagai lembaga keuangan
 - 2) Hubungan sosial antara BMT dengan karyawan, dengan nasabah, dan dengan masyarakat semakin baik
 - 3) Kehidupan BMT ditengah-tengah masyarakat keberadaannya di butuhkan
- b). Program santunan anak yatim

Kegiatan sosial BMT terhadap anak yaitu memberikan bingkisan sejumlah uang kepada anak yatim yang ada di lingkungan sekitar BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan, anak yatim karyawan, maupun anak yatim nasabah. Pemberian santunan ini dilakukan setiap satu tahun sekali, yaitu setiap tanggal 10 syuro.

Anak yatim adalah anak yang di tinggal mati oleh orang tuanya (pengertian umum). Mereka hidup menderita di tinggal orang tua. Apalagi jika orang tua yang meninggal tidak meninggalkan harta benda yang cukup, mereka hidup lebih menderita. Keadaan yang demikian menarik perhatian BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan untuk memberikan santunan anak yatim, guna meringankan beban hidup. Manfaat memberikan santunan anak yatim:

- 1). Bagi anak yatim: dapat meringankan beban hidup mereka
- 2). Bagi pemberi santunan: mendapatkan pahala yang besar dan syurga di sisi Allah

Dalil dan hadits yang menjelaskan tentang santunan anak yatim antara lain: QS Al Baqarah ayat 215 yang artinya “mereka

bertanya kepada nabi mukhammad tentang apa yang harus mereka infakkan, katakanlah harta apa saja yang harus kamu infakkan, hendaknya di peruntukkan bagi kedua orang tua, kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang yang dalam perjalanan yang membutuhkan pertolongan kebaikan apa yang kamu kerjakan, sesungguhnya allah maha mengetahui.” (QS. Al baqarah ayat 215).

Hadits yang menjelaskan santunan anak yatim sebagaimana yang di riwayatkan oleh imam thabrani dan abu hurairah yang artinya “demi yang mengutusku dengan kebenaran, Allah tidak akan menyiksa orang yang menyanyangi anak yatim, berbicara dengan lemah lembut kepada mereka, merasakan belas kasihan kepada mereka yang yatim dan lemah” (H.R imam thabrani dan abu hurairah). Menyimak firman allah dan hadits nabi tersebut di atas, kita dapat mengetahui bahwa Allah dan rasul memerintahkan kepada kita untuk selalu menyantuni anak yatim, berbuat baik kepada sesama, saling tolong menolong, sopan santun, belas kasih untuk menggapai ridho illahi.

c). Program biaya pendidikan

Kegiatan sosial BMT di bidang pendidikan yaitu memberikan bantuan kepada siswa-siswi Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang ada di sekitar BMT, berupa uang yang di lakukan setiap satu tahun sekali. Setiap ajaran baru antara bulan juli-agustus, setiap siswa atau orang tua selalu di sibukkan dengan berbagai macam keperluan pendidikan yang harus di penuhi antara lain pakaian, sepatu, buku tas dan lain sebagainya.

Dengan adanya bantuan biaya pendidikan yang di berikan oleh BMT kepada siswa yang orang tuanya kurang mampu, dapat mengurangi beban orang tua siswa dalam hal masalah keuangan. Biaya pendidikan menjadi masalah yang sangat serius bagi orang tua siswa yang keadaan ekonominya kurang mampu. Maka, dalam pemerintah, lembaga-lembaga sosial maupun masyarakat umum,

bantuannya amat sangat di butuhkan. Maju mundurnya suatu bangsa antara lain di tentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (SDM), kualitas sumber daya manusia yang tinggi di tentukan oleh kualitas pendidikan.

d). Sikap sosial BMT terhadap nasabah

1. Nasabah yang terlambat melakukan angsuran jatuh tempo

Terkait nasabah yang terlambat melakukan pembayaran angsuran jatuh tempo, pihak BMT melakukan 2 tahap sikap. Yang pertama yaitu ada SP 1 yang dimana pihak BMT memberi peringatan lewat hp melalui whatsapp (WA) atau menelpon pihak nasabah yang bersangkutan, yang ke dua ada SP 2 dimana pihak BMT memberi surat teguran, setelah tiga kali tidak ada inisiatif dari pihak nasabah maka pihak BMT menyambangi rumahnya untuk di proses seperti apa.

Sikap sosial BMT yang dapat di amanati adalah: BMT tidak langsung memproses atau menjatuhkan sanksi, kepada nasabah, melainkan memberikan jangka waktu tertentu dengan memberikan surat peringatan pertama sampai ketiga, bila tidak ada inisiatif dari nasabah, baru kemudian BMT mengambil proses seperlunya.

2. Calon nasabah tanpa adanya surat atau barang jaminan

Terhadap masalah ini, maka pihak BMT memberikan kepercayaan kepada nasabah yang berada di wilayah sekitar pasar, untuk mengajukan pinjaman pembiayaan tanpa jaminan. Di karenakan setiap hari saling bertemu di pasar. Namun lain halnya dengan nasabah yang berada di wilayah selain pasar, nasabah yang akan melakukan pinjaman pembiayaan diharuskan membawa surat atau barang jaminan.

4) Penerapan Aspek Budaya

BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan, sebagai lembaga keuangan non bank telah menerapkan budaya kerja di lingkungan intern BMT. Berikut budaya kerja di lingkungan BMT, antara lain:

- a. Karyawan di lingkungan BMT semuanya muslim karena budaya kerja di BMT yaitu budaya islam
- b. Nasabah yang mengajukan pembiayaan usaha harus orang muslim
- c. Untuk mengajukan permohonan pembiayaan, nasabah harus memenuhi persyaratan yang telah di tentukan.

5) Penerapan Aspek Tauhid

Tauhid adalah adalah awal dan akhir dari seruan islam yang menyerukan/memerintah kepada manusia untuk senantiasa berbuat baik (amal maruf) dan meninggalkan keburukan (nahi munkar). Tauhid merupakan suatu kepercayaan kepada tuhan yang maha esa, suatu kepercayaan yang menegaskan bahwa hanya tuhanlah yang menciptakan, memberi hukum-hukum (mengatur) yang terdapat dalam Al-Quran. Tauhid merupakan suatu kepercayaan bahwa tiada tuhan selain allah, sebagai konsekuensinya maka hanya allah yang satu-satunya wajib disembah, dilaksanakan perintahnya dan ditinggalkan/di jauhi larangannya. Lawan tauhid adalah syirik, yaitu mempersekutukan Allah. Suatu kepercayaan tentang adanya lagi tuhan selain Allah swt. Kepercayaan syirik itu adalah dosa besar di sisi Allah.

Firman Allah dalam alquran: yang artinya “sesungguhnya syirik itu merupakan aniaya/dosa besar (QS Lukman ayat 134). Kaitanya dengan masalah ketauhidan, BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan dalam melaksanakan kerja, setiap karyawan perlu di tekankan perlunya melaksanakan kerja sesuai dengan etika bisnis islam, yaitu melaksanakan perintah Allah dan menjalani/meninggalkan larangannya. Menyadari betul tentang hal ini, BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan memberikan cukup ruang atau kepada setiap karyawan untuk melaksanakan ibadah sholat, maupun kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya, seperti pekan

atikoh (kegiatan pengajian) bagi karyawan pria setiap hari jumat melaksanakan sholat jumat di masjid terdekat BMT. Saat sholat jumat, karyawan mendapatkan siraman rohani melalui mimbar khotib jumat.

C. Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

1. Penerapan Prinsip-Prinsip Etika Bisnis Islam di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

Berdasarkan pengamatan terkait penerapan etika bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang Ketanggungan khususnya dalam kinerja karyawan sudah cukup berjalan baik. Hal ini bisa dilihat dari kegiatan setiap pagi yang dilakukan oleh pihak BMT bina umat mandiri cabang ketanggungan yang dimana setiap pagi dilakukan ngaji bersama setelah *briefing* di masing-masing kantor.

Oleh karena itu, dengan adanya etika bisnis Islam, bisnis dapat dilihat dengan cara pandang yang dilandasi oleh prinsip-prinsip etika bisnis Islam. Prinsip etika bisnis Islam dibangun dan dilandasi oleh faktor-faktor berikut:

1) Ketauhidan

Konsep tauhid yang diartikan sebagai keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa, di mana setiap orang meyakini bahwa segala aktivitasnya, baik maupun buruk, selalu diawasi oleh Allah SWT, memang menjadi dasar penting dalam etika bisnis Islam. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang ketanggungan telah menerapkan prinsip ini dengan baik melalui kegiatan pertemuan dan pengajian rutin bersama kantor cabang lainnya setiap bulan.

Pekan atiqoh atau pengajian ini merupakan kegiatan program rutin mingguan yang di selenggarakan oleh KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan. Pekan atiqoh atau pengajian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan pengamalan agama Islam bagi anggota dan karyawan BMT. Materi yang di sampaikan dalam kegiatan ini biasanya mencakup berbagai topik keagamaan, seperti tafsir al quran, hadits, akidah, ibadah dan etika. Manfaat pekan

atiqoh yaitu: untuk meningkatkan kualitas diri dan kinerja karyawan, memperkuat tali silaturahmi antar anggota dan karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh berkah.

Kegiatan ini bertujuan untuk menjernihkan hati para karyawan, menjauhkan mereka dari hal-hal yang dilarang oleh Allah, dan meningkatkan kesadaran mereka akan tanggung jawab moral dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka di BMT. Dengan demikian, KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan menunjukkan komitmennya untuk menjalankan bisnis yang berlandaskan etika dan nilai-nilai Islam.

Kegiatan pembinaan rohani yang di lakukan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan merupakan upaya yang sangat baik untuk meningkatkan kualitas hidup spiritual para anggota dan karyawan. Dengan adanya kegiatan ini, di harapkan dapat tercipta masyarakat yang lebih religius, berakhlak mulia, dan sejahtera.

2) Keseimbangan

Keseimbangan adalah kemampuan seseorang untuk mempertahankan sikap, prilaku, atau perbuatan yang seimbang antara nilai-nilai ekonomi maupun sosial dalam kehidupan bermasyarakat. Allah berfirman “dan carilah pada apa yang telah di anugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia” (QS Al Qosos 77).

Firman Allah dalam ayat ini memerintahkan kepada kita manusia untuk mencari kebahagiaan negeri akhirat dan jangan melupakan bagian manusia dari kenikmatan dunia. Manusia sebagai makhluk hidup mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam untuk di penuhi. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia harus bekerja supaya mendapatkan keuntungan atau penghasilan

Dalam menjalankan aktivitas bisnis, Islam sangat menekankan pentingnya keadilan kepada sesama. Hal ini karena orang yang adil lebih dekat dengan ketaqwaan kepada Allah SWT. Prinsip

keseimbangan yang diajarkan Islam mendorong para pelaku bisnis untuk menjalankan aktivitas bisnisnya dengan adil, sehingga dapat membawa kesejahteraan duniawi dan keselamatan akhirat bagi diri sendiri dan orang lain.

KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan menunjukkan komitmennya terhadap prinsip keadilan dan keseimbangan dalam menjalankan bisnis. Mereka tidak hanya mengedepankan aspek ekonomi yaitu mencari keuntungan tetapi juga mengimplementasikan aspek sosial. Yang dimana sasaran utama program sosial, program-program yang telah di jelaskan, seperti membantu masyarakat keluar dari jertan rentenir, program si juki (sedekah infaq jumat kliwon), program santunan anak yatim dan program biaya pendidikan, target utama program-program tersebut adalah: satu, masyarakat yang berpenghasilan rendah yaitu mereka yang kesulitan memenuhi ke butuhan hidup sehari-hari dan rentan terjebak dalam lingkaran kemiskinan.

Dua, keluarga miskin, yang penghasilannya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Ketiga, anak yatim, anak-anak yang telah kehilangan salah satu atau kedua orang tuanya dan dan membutuhkan dukungan finansial dan sosial. Dan keempat adalah masyarakat yang membutuhkan bantuan pendidikan, anak-anak dan remaja yang kesulitan melanjutkan pendidikan karena keterbatasan biaya.

Hal ini menunjukkan bahwa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang Ketanggungan tidak hanya fokus pada keuntungan semata, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai etika dalam menjalankan bisnis. Namun juga bertujuan bahwa bekerja merupakan suatu ibadah yang akan memperoleh pahala yang besar demi Allah SWT. Sikap ini memberikan contoh positif bagi pelaku bisnis lainnya untuk menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam menjalankan bisnis.

Bekerja dengan tulus dan ikhlas dalam mencari nafkah dengan menjunjung dan menjalankan etika bisnis islam (syariat islam) atau nilai-nilai islam pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, lebih teliti dalam bekerja, akurat dan selalu berasa untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah maupun kepada masyarakat secara umum.

3) Kehendak bebas

Setiap manusia memiliki kebebasan untuk mengendalikan hidupnya, namun tetap harus tunduk pada aturan dan larangan yang ditetapkan oleh Allah SWT. Hal ini juga berlaku dalam menjalankan bisnis, kebebasan dalam mekanisme pasar memang dianjurkan dalam islam tanpa adanya perdzaliman, maysir, gharar, dan riba. Dalam pinjaman yang dilakukan nasabah pihak BMT memberikan kebebasan kepada nasabahnya untuk menentukan produk pilihan mereka, sementara pihak BMT memberikan bantuan kepada nasabah yang bingung dalam memilih produk. BMT BUM tidak mengajak anggota untuk memilih secara paksa, tetapi membantu menemukan produk yang sesuai dengan kebutuhan.

pihak BMT BUM juga memberikan kepercayaan kepada nasabah yang berada di sekitar wilayah pasar nasabah yang hendak mengajukan pinjaman pembiayaan tanpa jaminan dapat di terima oleh pihak BMT. BMT memberi kepercayaan yang lebih tinggi kepada nasabah di wilayah sekitar pasar dikarenakan pihak BMT dan nasabah sering bertemu dan berinteraksi di pasar, sehingga memungkinkan BMT untuk lebih mengenal karakter dan kemampuan finansial nasabah. Selain itu, BMT juga memiliki pemahaman yang lebih baik tentang aktivitas ekonomi dan keuangan nasabah yang berdagang di pasar.

Sedangkan nasabah yang berada di luar wilayah pasar BMT cenderung kurang mengenal nasabah yang tinggal di luar wilayah pasar, sehingga tingkat kepercayaan yang di berikan juga lebih rendah. Dan

untuk mengurangi resiko, BMT biasanya mensyaratkan adanya surat atau barang jaminan sebagai agunan pinjaman.

Alasan pemberian perlakuan yang berbeda terhadap nasabah yang berada di wilayah sekitar pasar dan luar pasar di karenakan BMT yang berbasis pada nilai-nilai islam cenderung lebih memperhatikan hubungan sosial dan kedekatan dengan nasabah. Bagi nasabah yang sering berinteraksi, hubungan sosial yang terjalin menjadi semacam jaminan tersendiri. BMT juga melakukan penilaian resiko terhadap setiap calon nasabah. Bagi nasabah yang sudah di kenal baik, resiko kredit di nilai lebih rendah di bandingkan dengan nasabah yang belum di kenal. BMT berusaha memberikan fleksibilitas dalam pemberian pinjaman, namun tetap memperhatikan prinsip kehati-hatian.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap atau tingkah laku seorang dalam memenuhi kewajibannya dengan sadar dan sanggup menanggung segala resiko dari tindakan dan perilaku yang di perbuat oleh individu tersebut, dengan pengertian yang lain bahwa tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah di perbuatnya.

Tentang tanggung jawab dalam Al-Qur'an Allah telah berfirman yang artinya "setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah di lakukanya" (QS Al Mudatsir 138). Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia semuanya memiliki kebebasan untuk memilih, tapi tidak lupa dengan tanggung jawab akan pilihannya. Jika seorang manusia untuk menuju hal yang kurang baik, maka iapun akan mendapatkan hasil yang kurang baik pula, dan begitu juga sebaliknya. Namun pada setiap pilihan yang manusia ambil atau pilih, tanggung jawab tidak akan pernah lepas darinya. Tiap-tiap individu akan bertanggung jawab atas apa yang telah di perbuatnya.

Dalam hadits rasullah pernah menyampaikan, artinya "ketahuilah setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan di mintai

pertanggung jawabannya, atas yang di pimpin, penguasa yang memimpin rakyat banyak dia akan di minta pertanggung jawaban atas yang di pimpinnya, setiap keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya, dan dia akan di mintai pertanggung jawaban atas yang di pimpinnya, istri pemimpin terhadap keluarga rumah suaminya , dan juga anak-anaknya. Dia akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap mereka. Dan seorang budak juga pemimpin terhadap harta tuannya akan di mintai pertanggung jawaban terhadapnya. Ketahuilah setiap kalian adalah bertanggungjawab atas yang di pimpinnya” (HR. Bukhori). Hadits ini menjelaskan bahwa kita semua adalah pemimpin yang akan di mintai pertanggungjawaban atas yang di pimpin, kelak di akhirat oleh Allah SWT.

Dalam bermuamalah, baik dalam kehidupan pribadi maupun bisnis, setiap individu bertanggung jawab kepada Allah SWT dan sesama manusia. Setiap orang harus meyakini bahwa Allah SWT mengawasi segala perbuatannya dan kelak akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat atas segala tindakannya di dunia.

Tanggung jawab dalam bisnis harus ditunjukkan dengan nyata, fakta, dan kejujuran. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan telah menunjukkan komitmennya terhadap prinsip tanggung jawab kepada para nasabahnya. Nasabah yang terlambat melakukan pembayaran angsuran jatuh tempo pihak BMT ada tahapanya, yang pertama itu ada SP 1 yaitu pihak BMT memberi peringatan lewat hp melalui whatsapp atau menelfon pihak nasabah yang bersangkutan. Yang kedua ada SP 2 yang dimana pihak BMT memberikan surat teguran, setelah 3 kali tidak ada inisiatif dari nasabah pihak BMT menyambangi rumahnya untuk nanti diproses seperti apa.

Tujuan kunjungan langsung dalam proses penagihan BMT, yaitu petugas penagih dapat langsung bertanya kepada nasabah mengenai kendala yang di hadapi sehingga tidak mampu membayar angsuran

tepat waktu. Informasi yang di peroleh dari nasabah dapat diverifikasi langsung di lapangan, misalnya dengan melihat kondisi usaha atau tempat tinggal nasabah. Dan jika memang nasabah mengalami kesulitan keuangan yang serius, petugas dapat menawarkan opsi restrukturisasi utang, seperti perpanjangan jangka waktu pembayaran, pengurangan jumlah angsuran sementara, atau penjadwalan ulang pembayaran. Bagi nasabah yang memiliki banyak utang di tempat lain, BMT dapat menawarkan program konsolidasi utang untuk memudahkan pembayaran. BMT juga dapat memberikan pendampingan usaha kepada nasabah agar mereka dapat meningkatkan pendapatan dan kemampuan membayar utang.

Dengan melakukan pendekatan yang humanis, BMT dapat menjaga hubungan baik dengan nasabah, meskipun sedang mengalami masalah keuangan. Kunjungan langsung dapat membantu mencegah terjadinya kredit macet yang berdampak negatif pada keuangan BMT. Jika masalah dapat di selesaikan secara musyawarah, maka tindakan hukum dapat di hindari.

Selain tujuan-tujuan di atas, kunjungan langsung juga dapat di gunakan untuk mengumpulkan bukti yang dimana petugas dapat mengumpulkan bukti-bukti fisik mengenai kondisi nasabah, seperti foto tempat tinggal atau usaha. Petugas juga dapat menyampaikan informasi terbaru mengenai produk dan layanan BMT, serta program-program bantuan yang tersedia. Meskipun dalam kondisi sulit, nasabah tetep perlu merasa di hargai dan di perhatikan BMT.

Dalam hal ini pihak BMT tidak langsung memproses atau menjatuhkan sanksi, kepada nasabah, melainkan memberikan jangka waktu tertentu dengan memberikan surat peringatan pertama sampai ketiga, bila tidak ada inisiatif dari nasabah, baru kemudian BMT mengambil proses seperlunya.

5) Ihsan (kejujuran)

Jujur adalah sifat terpuji yang merupakan faktor terbesar tegaknya agama dan dunia. Kehidupan dunia tidak akan baik, dan agama tidak bisa tegak di atas kebohongan, penghianatan serta perbuatan curang. Jujur dan mempercayai kejujuran, merupakan ikatan yang amat erat dengan para rasul dan orang-orang yang beriman, sebagaimana Allah berfirman yang artinya “dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka itulah orang-orang yang bertaqwa. Mereka memperoleh apa yang mereka kehendak pada sisi tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik (QS Azzuman ayat 33-34). Dalam surat yang lain Allah berfirman artinya “sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (QS An-nisa:58)

Orang yang memiliki sifat amanah adalah orang yang mempunyai sikap mental yang jujur, lurus hati dan dapat di percaya, jika ada sesuatu yang di titipkan atau di amanatkan kepada dia bisa menjaga, baik berupa harta benda, rahasia, atau berupa tugas pekerjaan dan kewajiban lainnya, amanah merupakan akhlak mendasar yang menjadi karakter nabi sejak beliau kecil hingga menjadi seorang nabi. Sampai-sampai kaum musyrikin sendiri menyebut beliau sebagai seorang yang selalu jujur dan terpecaya

Pada Etika Bisnis Islam, sikap kebenaran, kebajikan, dan kejujuran merupakan inti dari keberhasilan bisnis., sejak berdiri, telah menjalankan prinsip kejujuran dalam praktik bisnisnya. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan Kejujuran ini dapat diukur dengan keamanahan para karyawannya dalam melakukan pengelolaan uang nasabah secara transparan, dalam hal ini dapat di buktikan saat

nasabah akan melakukan pinjaman pembiayaan yang dibebankan biaya administrasi, dan dijelaskan kepada pihak BMT terkait adanya infaq wakaf dan sedekah dan adanya biaya operasional yang dimana pihak BMT menyediakan materai sehingga nasabah tidak perlu keluar untuk membeli.

BMT menyediakan materai untuk mempermudah nasabah dalam proses administrasi. Hal ini menghemat waktu dan tenaga nasabah karena mereka tidak perlu repot mencari dan membeli materai sendiri. Konsep simpanan wajib yang di kemas dalam bentuk tabungan memberikan keuntungan ganda bagi nasabah. Selain memenuhi kewajiban administrasi, uang yang di simpan juga dapat di ambil kembali oleh anggota. Ini menunjukkan bahwa BMT tidak hanya memberikan manfaat langsung kepada anggotanya. Dan dengan adanya biaya-biaya ini, BMT mengambil alih urusan administrasi yang lebih kompleks, seperti pengurusan notaris. Hal ini sangat memudahkan anggota karena mereka tidak perlu mengurus sendiri berbagai dokumen dan persyaratan yang rumit. Dana simpanan wajib yang terkumpul dapat di kelola oleh BMT untuk berbagai keperluan operasional, seperti pembiayaan proyek-proyek produktif atau pengembangan usaha. Ini menunjukkan bahwa BMT mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Dengan menjalankan prinsip kejujuran dan transparansi dalam pengelolaan keuangan nasabah, KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan menunjukkan komitmennya untuk membangun kepercayaan dengan para nasabahnya dan menciptakan lingkungan bisnis yang sehat dan bermartabat.

2. Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Etika bisnis Islam merupakan sistem nilai dan norma yang berasal dari ajaran Islam dan diterapkan dalam dunia bisnis. Prinsip-prinsip seperti kejujuran, keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial menjadi pondasi utama dalam menjalankan bisnis sesuai dengan syariat Islam. Penerapan

etika bisnis Islam ini tidak hanya berdampak pada keberlangsungan bisnis, tetapi juga memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan menerapkan etika bisnis Islam, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong motivasi, dan meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Berikut beberapa contoh dampak positif etika bisnis Islam terhadap kinerja karyawan:

1) Peningkatan Motivasi

Karyawan yang merasa diperlakukan adil, dihargai, dan dihormati sesuai dengan nilai-nilai Islam cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan memberikan transparansi dan keadilan dalam pembayaran gaji karyawan, yang sesuai dengan kontribusi dan kapasitas kerja mereka. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan juga mendorong pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pendidikan. Dan memberikan istirahat yang cukup dan menghindari pemaksaan kerja lembur yang berlebihan.

Ketika seorang karyawan menyatakan bahwa BMT “memberikan cukup ruang”, ini bisa mengindikasikan beberapa hal, yang tidak hanya terbatas pada waktu istirahat. Karyawan merasa di beri kepercayaan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa terlalu banyak intervensi dari atasan. Mereka memiliki keleluasaan dalam memilih metode atau pendekatan yang mereka anggap paling efektif. Karyawan juga merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pendapat dan masukan mereka di anggap penting dan di pertimbangkan.

BMT menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. BMT juga mendukung aspirasi karier

karyawan dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Karyawan merasa dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, misalnya melalui kebijakan kerja fleksibel atau program kesejahteraan karyawan. Dan dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat menimbulkan komunikasi yang terbuka antar karyawan yang dimana terdapat saluran komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen, sehingga karyawan merasa nyaman menyampaikan ide, kekhawatiran, atau masalah mereka yang di hadapi. Rekan kerja yang supportif terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan saling mendukung.

Dan dengan adanya pengakuan dan apresiasi karyawan merasa diakui dan di hargai atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. BMT tidak terlalu membatasi atau membebani karyawan dengan tugas yang berlebihan, karyawan yang merasa di hargai cenderung lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Secara umum, pemberian ruang istirahat yang cukup kepada karyawan memiliki banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa BMT memiliki kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2) Meningkatkan Komitmen

Karyawan yang merasa menjadi bagian dari tim yang solid dan saling mendukung cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan dalam penerapan nilai-nilai islam dalam budaya kerja seperti menghormati sesama karyawan dan eratnya kerjasama antara karyawan. Dan adanya peran kepemimpinan yang berdasarkan etika bisnis islam dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen penuh. Karena seorang pemimpin yang adil, jujur, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong rasa tanggung jawab.

Rasa kerjasama yang kuat memungkinkan tim menyelesaikan tugas lebih efisien dan efektif. Juga, lingkungan yang saling menghormati mendorong munculnya ide-ide baru dan solusi inovatif untuk mengatasi tantangan. Kerja tim adalah kerja yang dilakukan secara bersama-sama oleh dua, tiga, empat orang atau lebih, untuk kepentingan dan tujuan bersama.

Kerja tim yang dilakukan bersama-sama sifatnya saling menolong dan saling membantu, sehingga pekerjaan yang dihadapi akan lebih mudah terselesaikan dan dengan hasil yang memuaskan. Kerja tim merupakan kerja yang tanggung jawabnya di tanggung bersama-sama. Sehingga setiap anggota harus ada kelompok dalam bekerja. Bekerja dengan solid dan dengan visi dan misi yang sama, yaitu mendorong perkembangan dan kemajuan BMT. Dengan adanya kerja tim, karyawan BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan, bekerja lebih semangat, penuh motivasi, lebih bertanggung jawab dan disiplin.

3) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan memberikan ruang kepada karyawannya untuk menjalankan ibadah kegiatan seperti sholat. Dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, bebas dari diskriminasi, pelecehan dan perilaku tidak etis. Selain itu KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan menyediakan program kesejahteraan karyawan yang baik seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya dan program rekreasi.

Kegiatan rekreasi dapat menjadi pemutus rutinitas kerja yang monoton dan memberikan semangat baru bagi karyawan. Dengan adanya kegiatan yang menyenangkan, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja mereka. Melalui kegiatan bersama di luar

lingkungan kerja, karyawan dapat lebih mengenal satu sama lain, membangun kepercayaan, dan memperkuat ikatan emosional. Hal ini akan berdampak positif pada kerjasama tim dan produktifitas. Kegiatan rekreasi yang sehat dan menyenangkan dapat membantu karyawan mengurangi stress dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. Karyawan yang merasa sehat dan bahagia cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Program rekreasi yang konsisten dapat membantu membangun budaya perusahaan yang positif, dimana karyawan merasa di hargai, disukung, dan menjadi bagian dari sebuah tim. Program rekreasi juga bisa menjadi bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan merasa di hargai dan semakin loyal terhadap perusahaan.

3. Implementasi Etika Bisnis Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

Implementasi etika bisnis Islam memang memiliki dampak positif terhadap kemajuan bisnis dalam suatu perusahaan. Seperti yang dikatakan Ampurno (2016) penerapan etika bisnis Islam mampu memberikan pengaruh positif terhadap manajemen dan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini dibuktikan dengan tingginya kejujuran para SDM dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya sehari-hari.

Data dari wawancara dengan karyawan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan menunjukkan bahwa dengan menerapkan etika bisnis Islam, mereka terbiasa bersikap lebih sabar dalam menghadapi masalah yang ditemui di lapangan kerja. Penerapan etika bisnis Islam juga mampu membangkitkan etos kerja yang tinggi, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi positif bagi berlangsungnya operasional BMT.

Penerapan etika bisnis Islam dalam KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan juga terbukti mampu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat pendapat Harahap dan Batubara (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara penerapan etika kerja Islam dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini juga menolak pendapat Shodiq (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

Adapun secara lebih jelasnya, implementasi etika bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan yang diukur dari indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja disini terkait seberapa baik para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Menurut hasil wawancara ditemukan bahwa sejauh ini masing-masing karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan cukup baik. Selain itu, mereka juga mampu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh nasabah serta dapat bekerjasama dengan karyawan yang lain apabila terdapat kesulitan. Hal ini merupakan dampak dari penerapan prinsip etika bisnis Islam tauhid dan keseimbangan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengacu pada durasi waktu yang ditempuh oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Etika bisnis Islam, khususnya konsep amanah, memang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas di sini dimaksudkan seberapa jauh para karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dengan kesalahan yang minim. Pelaksanaan tugas yang optimal dapat dicapai oleh para karyawan BMT dengan menerapkan etika bisnis Islam sesuai dengan prinsip kebajikan dan tauhid.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

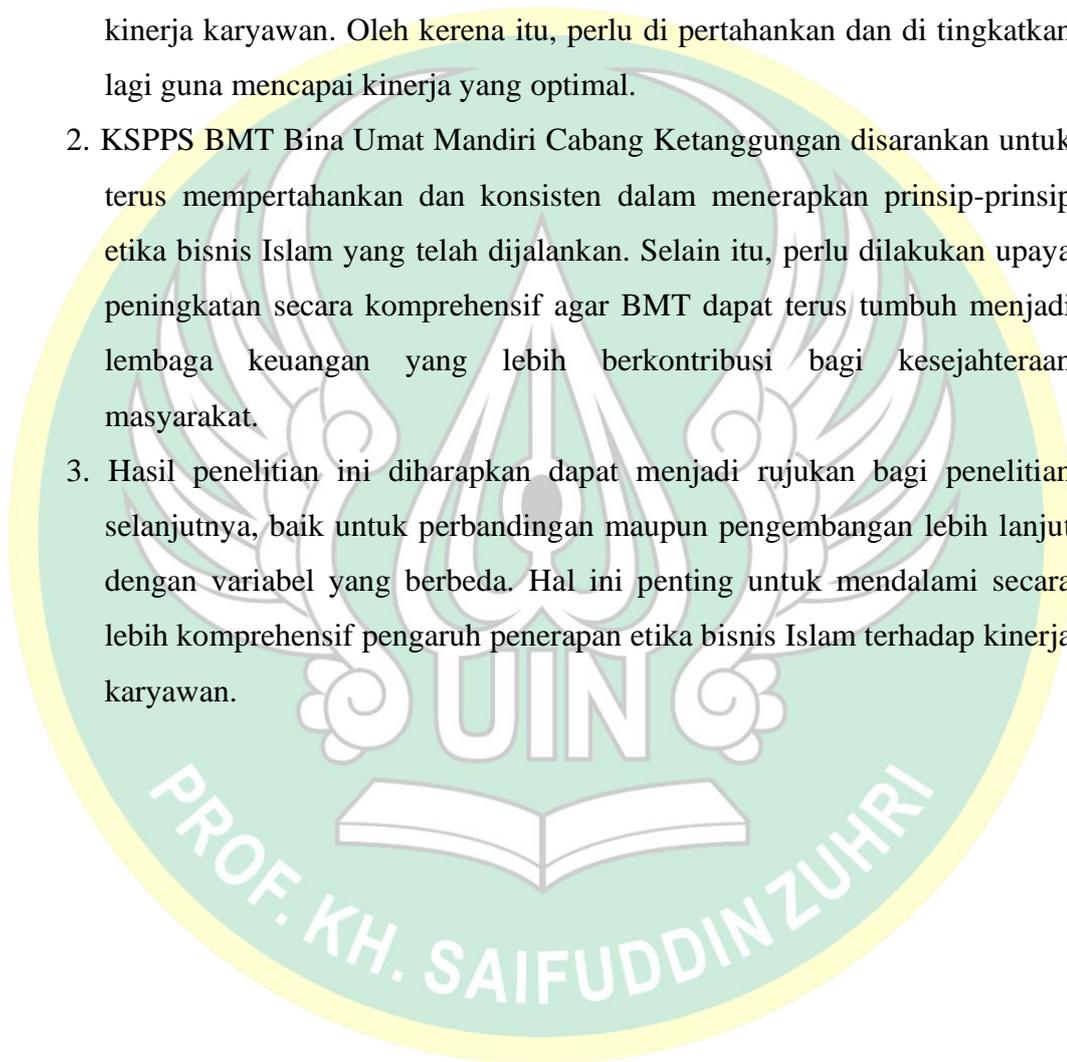
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait dengan “Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan”, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan Etika Bisnis Islam yang ada pada KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan sudah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada pada etika bisnis islam. Prinsip Etika Bisnis Islam yang telah terpenuhi yaitu prinsip tauhid, prinsip keseimbangan, prinsip kehendak bebas, prinsip tanggung jawab, dan ihsan (kebajikan). BMT Bina Umat Mandiri selalu mengutamakan akhlak dan kejujuran setiap karyawannya dalam menjalankan tugas mereka dengan diniatkan untuk beribadah dan mengharapkan keberkahan didunia maupun di akhirat dengan tidak pernah membeda-bedakan nasabah, dalam produktifitas pelaku usahanya, bertanggung jawab dalam memasarkan produk simpanan dan pembiayaan, dan selalu bersikap ramah serta sopan kepada nasabah agar terjalin hubungan yang baik dengan nasabah. Pembentukan karakter yang dilakukan kepada karyawan semata-mata agar karyawan selalu berpegang teguh pada prinsip Etika Bisnis Islam dan menjauhi dari perniagaan yang diharamkan dalam islam.

Implementasi Etika Bisnis Islam memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di dasarkan pada beberapa aspek seperti dari segi kualitas dan kuantitas kerja yang semakin baik, kemudian dari segi pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan tepat serta dari segi tanggung jawab yang telah dilakukan secara penuh oleh seluruh karyawan. Dengan menerapkan etika bisnis Islam, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong motivasi, dan meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Penerapan Etika Bisnis Islam di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan telah menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu di pertahankan dan di tingkatkan lagi guna mencapai kinerja yang optimal.
2. KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan disarankan untuk terus mempertahankan dan konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip etika bisnis Islam yang telah dijalankan. Selain itu, perlu dilakukan upaya peningkatan secara komprehensif agar BMT dapat terus tumbuh menjadi lembaga keuangan yang lebih berkontribusi bagi kesejahteraan masyarakat.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, baik untuk perbandingan maupun pengembangan lebih lanjut dengan variabel yang berbeda. Hal ini penting untuk mendalami secara lebih komprehensif pengaruh penerapan etika bisnis Islam terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2021). Analisis Etika Kerja Islam Pada Kinerja Karyawan Bprs Mau Bandar Lampung. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 37.
- Ahmad, Mustaq. (2001) “*Etika Bisnis dalam Islam*”. Jakarta: Pustaka Al Kautsar,
- Ampurno. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal (Studi Kasus Pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI Periode 2012 – 2016). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2)
- Akbar, S. (2017). *Instrumen Perangkat Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardiansyah, & Idrus, M. (2023). Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kcp Panakukkang Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 91–107.
- Asaloei Sandra I. Kendi Gobel Dan Ventje Tatimu. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, Vol. 4 No. 1, E-Issn. 2723-0112
- Aziz, A. (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Alfabeta, Bandung. hlm 214.
- Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). "kinerja karyawan". *jurnal ekonomi Bisnis*. Vol. 1 No 2
- Darmawati, (2013). *Hukum Dagang Dalam Islam*. Semarang: Al-Risalah
- Djakfar, M. (2007). *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Malang: UIN Malang Press.
- Djakfar, M. (2020) *Etika Bisnis Islami*. Malang: UIN- MALANG Press
- Fuadi, A. O. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan Petugas Pajak, Sanksi Perpajakan, dan Biaya Kepatuhan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM. *Tax & Accounting Review*, Vol. 1 No. 3, 2013.
- George, J.M., and Gareth R.Jones. (2002). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall, New Jersey.
- Gilley, J. W. (2014). *Beyond the Learning Organization: Creating a Culture of Continuous Growth and Development through State-Of-The-Art Human Resource Practices*. Cambridge, MA: Perseus Books
- Hafiduddin, D dan Tanjung, H, (2003) “*Manajemen Syari’ah Dalam Praktik*”. Cet.1, Jakarta: Gema Insani Press.

- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, N. A., & Tarigan, A. A. (2023). *Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Etika Bisnis Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan di Percetakan CV . Citra Medan . Bisnis Islam di Percetakan CV . Citra Medan dan memberikan rekomendasi yang strategis percetakan*. 1(4).
- Harahap, N. A., & Batubara, M. S. (2019). Uji Kandungan Kimia Ekstrak Buah Karamunting (*Melastoma malabathricum*) Sebagai Upaya Menghasilkan Bahan Pewarna Alami Tekstil. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran MIPA*, 4(2), 104-109.
- Harsuko, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Harsuko, R. (2011). *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. UB Press: Malang.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. (2015). *Wawancara, Observasi, Dan Fokus Groups: Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Jaksic, M. (2013). Performance management and employee satisfaction. *Montenegrin Journal of Economics*, 9(1), 85–92.
- Juliyani, Erly. (2016). Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Umum Qura*, Vol VII, No. 1.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kamaludin, C. (2023). *KARYAWAN PADA PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA* 0–16.
- Kamaludin, F. (2023). Pengaruh Earnings Per Share (EPS), Price Earnings Ratio (PER), & Price Book Value (PBV) terhadap Harga Saham Perusahaan Farmasi yang terdaftar di BEI Periode 2016-2020. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(09), 1236-1248
- Kartika dan Herdiana, (2017). Pengaruh Hasil Analisis Fundamental Terhadap Return Saham PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi* 1(1): 19-24.
- Khurulaimmah., Hidayatul, N., & Putri, E. (2021). Analisis Strategi Penerapan Etika Bisnis Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Insan Mandiri (BIM) Tuban. *Jurnal Perbankan Syariah*, 1(1), 17-21.

- Lestari, I. T. (2017). Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Indosat Medan. *Universitas Medan Area*, 4(1), 1–23.
- Lewa, E, I dan Subowo, (2005), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, 2005.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach* 12 th Edition. New York : The Mc Grow – Hill Companies, Inc
- Luthans, Fred, 2006. *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. McGraw-Hill Companies Inc.
- Maghfiroh, S. (2020). Konsep Ekonomi Islam Konsep Ekonomi Islam: Parameter Islamic Business Ethics (IBE) dalam Produksi. *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 267–288.
- Mahmudi, (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UUP STIM YKPN, Yogyakarta
- Maksum, I. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90.
- Mangkunegara, A. A (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Masyithoh, N. D. (2014). Analisis Normatif Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 Tentang Lembaga Keuangan Mikro (Lkm) Atas Status Badan Hukum Dan Pengawasan Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 17–36.
- Meranti, I. D. I., & Yazid, A. A. (2021). Peran Baitul Mal Wat Tamwil dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif. *Economic : Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 12(01), 31–38.
- Moehersono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A.S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* . Bumi Aksara, Jakarta.
- Moleong, L.J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Muhammad. (2004) "Etika Bisnis Islami". Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nabila, F. L., Mutafarida, B., & Andriani, A. (2022). Implementasi Islamic work ethics dalam peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar. *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 57-66.
- Riananda, R. M., & Fahrullah, A. (2021). Penerapan Etika Bisnis Islam Untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Perusahaan pada CV abdi Makmur Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(2), 109–122.
- Rivai, V. (2012). *Islamic Marketing Membangun dan Mengembangkan Bisnis dengan Praktik Marketing Rasulullah SAW*. Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rizqiyah, A. F & Yuliani, Y. (2022). Implementasi Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bmt Ugt Sidogiri Cabang Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 38–53.
- Robbins, S, P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, S, P., (2008), *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Rozhania, Z. N., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Tinjauan Etika Bisnis Islam terhadap Praktik Pemasaran Busana Muslim Studi pada Almeera Moslem Store Bogor. *Jurnal Bisnis dan Islam* Vol. 3, No. 2
- Sarosa, Samiaji (2009), "*Sistem Informasi Akuntansi*", Grasindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika
- Shodiq, Amirus. (2018). "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol. 6, No. 1
- Siagan, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta:

STIE YKPN.

- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinawang, R. I. (2024). Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Komunikasi Pemasaran Produk Simpanan Simbakota Di Bmt Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto Kantor Layanan Karanglewas. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(3), 12-13
- Sopiah, (2008) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi. Sugiyono, (2010) *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sudarma, K. (2012), Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan), *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(3): hal 76-83.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma, M.A (2008), *Himpunan Undang-Undang Perdata Islam dan Peraturan Pelaksanaan Lainnya di Negara Hukum Indonesia*, Raja Grafindo Persada: Jakarta..
- Sundari, A'yuni, D. S., Muawanah, & Rofikoh, A. N. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah BMT Global Madani Indonesia. *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 41–52.
- Susminingsih. (2020). *Etika Bisnis Islam*, Cet. 1. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Taufik, Ali Muhammad. (2004) “*Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*”. Jakarta: Gema Insani.
- Umah, K. A. (2021). Analisis Strategi Penerapan Pemahaman Etika Bisnis Islam Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Insan Mandiri (BIM) Tuban. *Jurnal Perbankan Syariah*, 01, 17
- Wati, L. R., Kumalasari, I.D., dan Sari, W.M. (2021) *Hukum Dagang Dalam Islam*. Semarang: Al-Risalah vol
- Yusanto, M.I. dan Widjajakusuma, M.K.(2002) “*Menggagas Bisnis Islami*”. Jakarta: Gema Insani Press.
- Zaini Miftach. (2018). “*etika bisnis islam dalam meningkatkan kinerja karyawan*”. *jurnal ekonomi bisnis* 53-54

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pedoman wawancara dengan Mas Nanda, *Marketing* KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan .

1. Bergerak di sektor jasa apa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan?
2. Dalam kegiatannya, BMT Bina Umat Mandiri mengedepankan aspek ekonomi, yaitu mencari keuntungan, apakah juga mengimplementasikan aspek sosial?
3. Bisakah calon karyawan non muslim melamar dan bekerja di BMT pembiayaan syariah?
4. Apa tujuan BMT Bina Umat Mandiri membebaskan biaya administrasi kepada nasabah yang mengajukan pinjaman pembiayaan?
5. Syarat apa saja yang harus di penuhi calon nasabah untuk mengajukan pembiayaan syariah?
6. Apakah calon nasabah untuk mengajukan pembiayaan syariah harus beragama islam atau non islam di perbolehkan mengajukan pembiayaan syariah?
7. Apakah BMT Bina Umat Mandiri memberikan cukup ruang dan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan ibadah sholat ketika jam kerja?
8. Untuk meningkatkan kinerja karyawan apakah BMT Bina Umat Mandiri pernah melakukan pembinaan rohani (acara keagamaan terhadap para karyawannya)?
9. Sikap atau langkah apa yang di lakukan oleh BMT Bina Umat Mandiri bila menemui nasabah yang hendak mengajukan pinjaman

pembiayaan, tanpa adanya surat/barang jaminan, diterima atas dasar kepercayaan atau di tolak?

10. Apakah anda (responden) sependapat atau setuju bahwa penerapan etika bisnis islam dapat meningkatkan kinerja karyawan?
11. Bagaimana cara BMT Bina Umat Mandiri untuk meningkatkan kinerja para karyawannya?
12. Untuk meningkatkan kinerjanya, apakah karyawan BMT Bina Umat Mandiri menerapkan etika bisnis islam?
13. Apa pengaruh penerapan etika bisnis islam terhadap produktivitas, komitmen, kualitas kerja karyawan, dan kepuasan nasabah terhadap kepercayaan BMT?

B. Pedoman wawancara dengan Mba Mirna, Administrasi Pembiayaan KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

1. Bergerak di sektor jasa apa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan?
2. Dalam kegiatannya, BMT Bina Umat Mandiri mengedepankan aspek ekonomi, yaitu mencari keuntungan, apakah juga mengimplementasikan aspek sosial?
3. Bisakah calon karyawan non muslim melamar dan bekerja di BMT pembiayaan syariah
4. Apa tujuan bmt Bina Umat Mandiri membebaskan biaya administrasi kepada nasabah yang mengajukan pinjaman pembiayaan?
5. Apakah anda (responden) sependapat atau setuju bahwa penerapan etika bisnis islam dapat meningkatkan kinerja karyawan?
6. Bagaimana cara BMT Bina Umat Mandiri untuk meningkatkan kinerja para karyawannya?

C. Pedoman wawancara dengan Mba Aeni, *Customer Service* (CS) dan Teller KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

1. Bergerak di sektor jasa apa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan?

2. Dalam kegiatannya, BMT Bina Umat Mandiri mengedepankan aspek ekonomi, yaitu mencari keuntungan, apakah juga mengimplementasikan aspek sosial?
3. Sikap atau langkah apa yang di lakukan oleh BMT Bina Umat Mandiri bila menemui nasabah yang terlambat melakukan angsuran jatuh tempo?
4. Apakah anda (responden) sependapat atau setuju bahwa penerapan etika bisnis islam dapat meningkatkan kinerja karyawan?



Lampiran 2

3. Transkrip wawancara dengan *Marketing*

P : Peneliti

N : Narasumber

Nama : Nanda Dwianto

Jabatan : *Marketing*

Waktu : 17 juli 2024

Lokasi : KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

P	Bergerak di sektor jasa apa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan?
N	Bergerak di jasa keuangan
P	Dalam kegiatannya, BMT Bina Umat Mandiri mengedepankan aspek ekonomi, yaitu mencari keuntungan, apakah juga mengimplementasikan aspek sosial?
N	Iya, seperti kita membantu masyarakat bagi-bagi sembako, terus kita juga menyalurkan dana-dana masyarakat, dan bakti sosial
P	Bisakah calon karyawan non muslim melamar dan bekerja di BMT pembiayaan syariah?
N	Tidak bisa
P	Apa tujuan BMT Bina Umat Mandiri membebankan biaya administrasi kepada nasabah yang mengajukan pinjaman pembiayaan?
N	Membebankan biaya administrasi sebelum pencairan bertujuan untuk biaya lain-lainnya seperti untuk membeli materai
P	Syarat apa saja yang harus di penuhi calon nasabah untuk mengajukan pembiayaan syariah?
N	Untuk melengkapi data, datanya yaitu: ktp suami dan istri, kk, buku nikah, serta jika karyawan menyertakan slip gaji atau hasil gajinya serta jika mempunyai jaminan sertakan BPKB
P	Apakah calon nasabah untuk mengajukan pembiayaan syariah harus beragama islam atau non islam di perbolehkan mengajukan pembiayaan syariah?

N	Tidak bisa
P	Apakah BMT Bina Umat Mandiri memberikan cukup ruang dan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan ibadah sholat ketika jam kerja?
N	Iya pihak BMT memberikan ruang untuk karyawannya melaksanakan sholat
P	Untuk meningkatkan kinerja karyawan apakah Bina Umat Mandiri pernah melakukan pembinaan rohani (acara keagamaan terhadap para karyawannya)?
N	setiap minggu pihak KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang ketanggungan melakukan pembinaan rohani seperti pekan atikoh atau pengajian, dan setiap hari jum'at juga karyawati BMT ikut kajian sampai jam 1 yang dimana selama sholat jum'at berlangsung yang dimana karyawan BMT melakukan sholat jumat
P	Sikap atau langkah apa yang di lakukan oleh BMT Bina Umat Mandiri bila menemui nasabah yang hendak mengajukan pinjaman pembiayaan, tanpa adanya surat/barang jaminan, diterima atas dasar kepercayaan atau di tolak?
N	pihak BMT memberikan kepercayaan kepada nasabah yang berada di wilayah sekitar pasar untuk mengajukan pinjaman pembiayaan tanpa jaminan di karenakan setiap hari saling ketemu di pasar, namun lain halnya dengan nasabah yang selain berada di wilayah sekitar pasar. Nasabah yang akan melakukan pinjaman pembiayaan di haruskan membawa surat atau barang jaminan
P	Apakah anda (responden) sependapat atau setuju bahwa penerapan etika bisnis islam dapat meningkatkan kinerja karyawan?
N	Iya setuju karena etika bisnis islam merupakan seperangkat aturan yang menempatkan bisnis sebagai usaha untuk dapat ridha Allah
P	Bagaimana cara BMT Bina Umat Mandiri untuk meningkatkan kinerja para karyawannya?
N	BMT memberikan cukup ruang kepada karyawan seperti memberikan istirahat yang cukup kepada karyawannya sehingga saya merasa cukup dihargai
P	Untuk meningkatkan kinerjanya, apakah karyawan BMT Bina Umat Mandiri menerapkan etika bisnis islam?
N	Iya contohnya seperti kita setiap minggu rutin mengikuti pengajian

P	Apa pengaruh penerapan etika bisnis islam terhadap produktivitas, komitmen, kualitas kerja karyawan, dan kepuasan nasabah terhadap kepercayaan BMT?
N	Karyawan di BMT memiliki rasa kerjasama dan saling menghormati sesama karyawan

4. Transkrip wawancara dengan Administrasi Pembiayaan

P : peneliti

N : Narasumber

Nama : Mirna Sholihah, Amd

Jabatan : Administrasi Pembiayaan

Waktu : 17 Juli 2024

Lokasi : KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

P	Bergerak di sektor jasa apa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan?
N	keuangan
P	Dalam kegiatannya, BMT Bina Umat Mandiri mengedepankan aspek ekonomi, yaitu mencari keuntungan, apakah juga mengimplementasikan aspek sosial?
N	aspek sosialnya yaitu selain membantu selain membantu masyarakat keluar dari jeratan rentenir disini aspek sosialnya ada selain itu di bidang baitul maal ada program si juki (sedekah infaq jumat kliwon) yang dilakukan rutin pada jumat kliwon, ada program santunan anak yatim, dan juga program biaya pendidikan
P	Bisakah calon karyawan non muslim melamar dan bekerja di BMT pembiayaan syariah
N	Harus muslim, karena di kita budaya kerjanya adalah budaya islam
P	Apa tujuan BMT Bina Umat Mandiri membebaskan biaya administrasi kepada nasabah yang mengajukan pinjaman pembiayaan?
N	tujuan administrasi selain untuk memberikan keuntungan kepada pihak BMT, juga biaya operasional pihak bmt menyediakan materai sehingga nasabah tidak perlu keluar untuk membeli, dan di simpanan wajib di administrasi ada yang dimana simpanan wajib berbentuk tabungan yang di mana tabungan itu sendiri akan kembali ke anggota, selain itu juga

	ada biaya pengikatan, notaris dsb. Itu mempermudah anggota sehingga anggota tinggal membayar administrasinya saja
P	Apakah anda (responden) sependapat atau setuju bahwa penerapan etika bisnis islam dapat meningkatkan kinerja karyawan?
N	kami sangat menekankan pentingnya kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan. Selain kode etik perusahaan, kami juga memiliki system pengawasan internal yang ketat. Selain itu, kami rutin mengadakan pelatihan tentang integritas untuk seluruh karyawan
P	Bagaimana cara BMT Bina Umat Mandiri untuk meningkatkan kinerja para karyawannya?
N	kami sangat menekankan pentingnya kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan. Selain kode etik perusahaan, kami juga memiliki system pengawasan internal yang ketat. Selain itu, kami rutin mengadakan pelatihan tentang integritas untuk seluruh karyawan

5. Transkrip wawancara dengan *Customer Service (CS)* dan Teller

P : Peneliti

N : Narasumber

Nama : Siti Nur Aeni, S.Ak

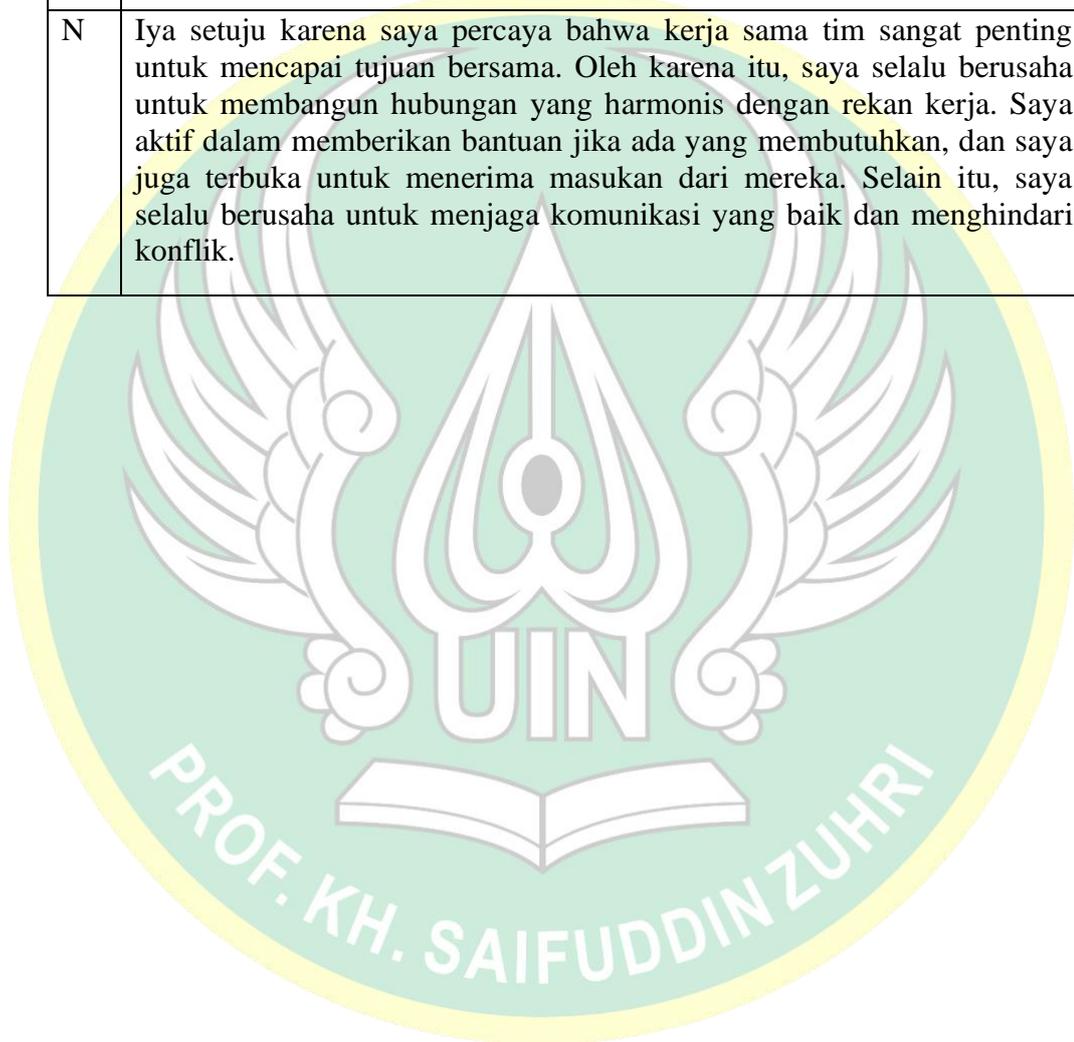
Jabatan : *Customer Service (CS)* dan Teller

Waktu : 17 juli 2024

Lokasi : KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan

P	Bergerak di sektor jasa apa KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan?
N	Jasa keuangan yang dimana BMT masuknya koperasi simpan pinjam
P	Dalam kegiatannya, BMT Bina Umat Mandiri mengedepankan aspek ekonomi, yaitu mencari keuntungan, apakah juga mengimplementasikan aspek sosial?
N	Disini kalau di BMT kalau keuntungan itu pasti, kalau sosial juga iya yang dimana BMT mempunyai baitul maal yang di mana itu bergerak di bidang sosial
P	Sikap atau langkah apa yang di lakukan oleh BMT Bina Umat Mandiri bila menemui nasabah yang terlambat melakukan angsuran jatuh tempo?

N	terkait nasabah yang terlambat melakukan pembayaran angsuran jatuh tempo pihak BMT ada tahapanya, yang pertama itu ada SP 1 yaitu pihak BMT memberi peringatan lewat hp melalui whatsapp atau menelfon pihak nasabah yang bersangkutan. Yang kedua ada SP 2 yang dimana pihak BMT memberikan surat teguran, setelah 3 kali tidak ada inisiatif dari nasabah pihak BMT menyambangi rumahnya di proses seperti apa
P	Apakah anda (responden) sependapat atau setuju bahwa penerapan etika bisnis islam dapat meningkatkan kinerja karyawan?
N	Iya setuju karena saya percaya bahwa kerja sama tim sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, saya selalu berusaha untuk membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Saya aktif dalam memberikan bantuan jika ada yang membutuhkan, dan saya juga terbuka untuk menerima masukan dari mereka. Selain itu, saya selalu berusaha untuk menjaga komunikasi yang baik dan menghindari konflik.



Lampiran 3



BMT BUM



KSPPS BINA UMAT MANDIRI

SK No. 13290/B.H/KWK.11/IX/1997

SK No. 000191/PAD/Dep.1/IX/2019

Jl. Perintis Kemerdekaan No 61 Kota Tegal Telp (0283) – 6148393

SURAT KETERANGAN

Nomor : **050/SK.P/HRD/X/2024**

TENTANG
PELAKSANAAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Rina Khamidah

NIM : 2017202256

Program Studi : Perbankan Syariah

Sekolah/ Universitas : UIN K.H Syaifuddin Zuhri Purwokerto

Telah melaksanakan penelitian di KSPPS BMT BINA UMAT MANDIRI dengan judul :

Analisis Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri Cabang Ketanggungan.

Demikian surat keterangan dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tegal, 18 Oktober 2024

**Manajer Divisi HRD,
KSPPS BMT Bina Umat Mandiri**


Ibnun Aslamadin, S.H., M.H

Kantor Pusat	: Jl. Perintis kemerdekaan Lt 2 Kota Tegal Telp (0283) 6148564 (Sebelah Gedung Radar Tegal)
Kantor Cabang Tegal	: Jl. Perintis kemerdekaan Lt 2 Kota Tegal Telp (0283) 6148564 (Sebelah Gedung Radar Tegal)
Kantor Cabang Adiwerna	: Jl. Ujungrusi Adiwerna Kab Tegal Telp. (0283) 3447090
Kantor Cabang Slawi	: Jl. Prof Moh Yamin Slawi Kab. Tegal Telp. (0283) 492676
Kantor Cabang Ketanggungan	: Jl.Wahid Hasyim Ds Dukuh Tengah, Ketanggungan Brebes Telp. 0283-4582328

Lampiran 4

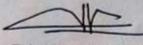

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KHAJ HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp. 0281-635624, Fax. 0281-636553, Website: febi.uinsu.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Rina Khamidah
 NIM : 2017202256
 Prodi/semester : Perbankan syariah/8
 Dosen Pembimbing : Enjen Zaenal Muttaqin M.Ud
 Judul Skripsi : Analisis penerapan etika bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang ketanggunga

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
1	19 APRIL 2024	Bimbingan bab 1		
2	29 Mei 2024	revisi studi kasus dan latar belakang		
3	3 Juni 2024	revisi kajian teori		
4	7 Juni 2024	ACC SEMPRO		

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
 **) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 18 April 2024
 Pembimbing,

 Enjen Zaenal Muttaqin M.Ud
 NIP/ NIDN. 19 88 100 32 01903 1015

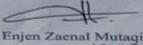

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KHAJ HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
 Telp. 0281-635624, Fax. 0281-636553, Website: febi.uinsu.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Rina Khamidah
 NIM : 2017202256
 Prodi/semester : Perbankan syariah/8
 Dosen Pembimbing : Enjen Zaenal Muttaqin M.Ud
 Judul Skripsi : Analisis penerapan etika bisnis Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bina Umat Mandiri cabang ketanggunga

No	Hari, Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
			Pembimbing	Mahasiswa
5	Revisi 19 Agustus 2024	Revisi Proposal		
6	Selasa, 20 Agustus 2024	Revisi bab 2 dan 3		
7	Selasa, 3 September 2024	Revisi bab 4 dan memperbaiki huruf yg masih typo		
8	Selasa, 7 Oktober 2024	ACC MUTUASAH		

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
 **) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 18 April 2024
 Pembimbing,

 Enjen Zaenal Muttaqin M.Ud
 NIP/ NIDN. 19 88 100 32 01903 1015

Lampiran 5

DOKUMENTASI FOTO PENELITIAN



Wawancara dengan ADMINISTRASI PEMBIAYAAN



Wawancara dengan MARKETING



Wawancara dengan CS dan TELLER



Foto bersama para narasumber

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Rina Khamidah
NIM : 2017202256
Tempat/Tanggal Lahir : 4 April 2002
Alamat Rumah : Ds jagalempeni RT 4/4, Kec. Wanasari,
Kab .Brebes

Nama Orang Tua

a. Ayah : Rosikhin
b. Ibu : Durotun Nafisah

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1) SD/MI : SDN Jagalempeni 01
2) SMP/MTS : MTS AS-Syamsuriyyah
3) SMA/MA : MA AS-Syamsuriyyah

Pendidikan Non Formal

1. Pondok Pesantren Insan Kamil

Pengalaman Organisasi

1. Anggota PMII (2020 dan 2021)
2. Pengurus divisi wacana ilmu KMPS Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam (2022)

Purwokerto, 03 Oktober 2024



Rina Khamidah

2017202256