

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PROFIL LEMBAGA

1. SEJARAH BMT ISTIQOMAH KARANGREJO

Cikal bakal Koperasi Muamalah Syari'ah (Komsyah) "Istiqomah" adalah BMT Istiqomah, yaitu sebuah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). BMT Istiqomah didirikan pada tanggal 3 Maret 2001 yang dibidani oleh 36 orang pendiri. Pada tanggal 4 Juni 2001 BMT Istiqomah diresmikan operasionalnya oleh Direktur Pinbuk Tulungagung dengan Sertifikat Binaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung Nomor:00101/52000/PINBUK/VI/2001.

Pada awal operasionalnya BMT Istiqomah hanya bermodalkan dana Rp. 15.000.000,00 yang dihimpun dari para anggota. Perlengkapan kantor pun masih sangat sederhana, yang kesemuanya merupakan hibah dan pinjaman dari para anggota juga. Demikian pula adanya tentang kantor, menyewa kepada salah satu anggota masyarakat dengan biaya sewa secara kekeluargaan. Selibhnya adalah semangat para pengurus dan karyawan untuk menghidupkan dan mengembangkan BMT dengan 'imbangan' yang tidak jelas entah sampai kapan.

Dalam waktu singkat ternyata sambutan masyarakat sangat luar biasa. Sehingga dirasa perlu untuk mengembangkan pelayanan dengan meningkatkan status badan hukum dari KSM menjadi Koperasi. Upaya ini dilakukan dengan konsultasi dan koordinasi secara intensif dengan Kantor Koperasi dan UKM Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Berkat dukungan seluruh anggota dan pihak Kantor Koperasi dan UKM maka terwujudlah keinginan untuk berbadan hukum Koperasi dengan diterbitkannya SK Nomor: 188.2/32/BH/424.75/2002 Tanggal 17 Mei 2002. Dengan terbitnya SK tersebut maka telah berdiri koperai baru yang bernama Koperasi Muamalah Syari'ah (Komsyah) Istiqomah Tulungagung. Dengan badan hukum Koperasi memungkinkan Komsyah Istiqomah untuk memperluas layanan dengan membuka unit-unit usaha baru, walaupun sampai hari ini yang dimiliki masih Unit Simpan Pinjam yang berupa BMT.

Setelah mengantongi badan hukum Koperasi, Komsyah Istiqomah menapaki babak baru dengan semakin meluasnya jangkauan wilayah pelayanan. Oleh karena itu pihak pengurus mengupayakan pendirian kantor cabang BMT. Maka pada bulan Nopember 2002 berhasil didirikan kantor cabang yang berada di kawasan Bago Tulungagung. Kantor tersebut diresmikan pada tanggal 4 Nopember 2002 oleh Direktur Pelaksana Pinbuk Tulungagung.

Pembukaan Kantor Cabang BMT semakin mendongkrak volume usaha, yang secara otomatis meningkatkan volume kegiatan kantor. Kantor Pusat yang semula dirasa cukup kini sudah tidak lagi nyaman. Tidak nyaman oleh berjubelnya dokumen, berjubelnya karyawan, dan tentu saja berjubelnya anggota yang antri untuk dilayani. Maka muncullah gagasan untuk pembangunan kantor baru.

Gagasan ini kemudian diusung Pengurus ke dalam forum RAT tanggal 9 Mei 2003. Dalam RAT tersebut anggota menyetujui dan menyerahkan perencanaan pembangunan Kantor BMT dengan catatan tidak mengganggu kegiatan operasional. Catatan tersebut memang benar adanya. Artinya, kondisi keuangan memang tidak memungkinkan untuk pembangunan sebuah kantor yang representatif. Kebutuhan pembangunan kantor baru tidak didasarkan pada kemampuan, melainkan karena tuntutan keadaan.

Tahap pertama yang dilakukan Pengurus adalah pembebasan lahan seluas 315 M². Pembebasan lahan ini ternyata membawa dampak yang sangat positif untuk memaksimalkan partisipasi anggota pada tahap berikutnya. Kemudian sebuah pertemuan terbatas dicoba untuk dilakukan untuk memastikan greget anggota. Meskipun belum maksimal, tanggapan anggota cukup memberikan keberanian untuk melanjutkan proses pembangunan. Maka ritual peletakan batu pertama segera dilaksanakan, yaitu pada tanggal 5 Juli 2003 oleh KH. Muhsin Ghozali selaku Ketua Dewan Pengawas Komsyah Istiqomah.

Secara perlahan tapi pasti, proses pembangunan terus berjalan. Partisipasi anggotapun terus mengalir hingga tahap *finishing*, bahkan sampai pada acara puncak peresmian. Partisipasi anggota tersebut ada yang berupa dana, material, tenaga dan juga pikiran. Hanya saja semua bentuk partisipasi tidak lagi dalam konteks *sambatan*, melainkan sudah diperhitungkan oleh Pengurus sebagai penyertaan modal. Tepat dalam jangka waktu satu tahun, dan tanpa mengganggu keuangan BMT, sebuah kantor yang cukup representatif berhasil diwujudkan. Peresmian diselenggarakan pada tanggal 24 Juli 2004 oleh Bupati Tulungagung, Bapak Ir. Heru Tjahjono, MM.

Keberadaan kantor merupakan jantung bagi sebuah organisasi. Dari sanalah denyut nadi organisasi dipompakan. Namun demikian, sekalipun sudah tersedia kantor yang cukup representatif, masih sangat diperlukan adanya penataan dan penguatan pada sisi yang lain. Penataan sistem, peningkatan SDM dan etos kerja adalah 'PR' berikutnya yang harus segera mendapatkan perhatian.

VISI DAN MISI

V i s i

Visi adalah cara pandang atau obsesi terhadap sesuatu. Maka dalam pengertian ini visi yang dikembangkan oleh Komsyah Istiqomah adalah:

1. Koperasi adalah sokoguru perekonomian nasional yang harus terus menerus dikembangkan.

2. Koperasi diharapkan mampu menumbuhkan dan mengembangkan kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.
3. Koperasi Syari'ah diharapkan mampu memberikan warna keagamaan dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.

Misi

Misi adalah tujuan yang diemban dari aktivitas tertentu. Dari pengertian ini misi yang diamanatkan kepada Komsyah Istiqomah adalah:

1. Menjadikan Komsyah Istiqomah sebagai lembaga yang secara aktif mensosialisasikan arti penting Koperasi dalam kegiatan ekonomi anggota dan masyarakat.
2. Menciptakan peluang ekonomi, baik melalui pengembangan sektor usaha perkoperasian, penyediaan permodalan, maupun pembinaan usaha anggota dan masyarakat.
3. Berupaya mengimplementasikan konsep-konsep syari'ah dalam kegiatan ekonomi, baik dalam kaitannya dengan kegiatan dan usaha lembaga maupun kegiatan ekonomi dalam masyarakat.

2. PEMBINAAN ANGGOTA

Pembinaan anggota merupakan titik lemah Komsyah Istiqomah. Mengingat jumlah personil yang sangat terbatas dan SDM yang terbatas pula serta jumlah anggota yang semakin bertambah maka pembinaan terhadap anggota dirasa masih kurang memadai.

Namun demikian, pembinaan terhadap anggota tidak sama sekali diabaikan. Setidaknya pembinaan terhadap anggota pembiayaan.

Pembinaan terhadap anggota pembiayaan merupakan keniscayaan bagi BMT karena terkait dengan kelancaran usaha mereka. Keberhasilan pembinaan ini akan sangat berpengaruh terhadap kewajiban anggota kepada BMT.

Pembinaan terhadap anggota dilaksanakan sejak anggota tersebut mengajukan diri sebagai anggota pembiayaan. Pembinaan ini dilakukan baik secara langsung maupun secara tidak langsung ketika karyawan harus menindaklanjuti permohonan anggota. Kegiatan ini merupakan prosedur baku penanganan pengajuan pembiayaan.

Materi pembinaan menyangkut masalah seputar perkoperasian, ke-BMT-an, juga sedapat mungkin memasuki wilayah manajemen kegiatan usaha yang direncanakan oleh anggota. Upaya ini masih akan terus berlanjut selama anggota masih dalam pembinaan BMT.

3. PENINGKATAN SDM

Peningkatan SDM bagi pengurus dan karyawan Komsyah Istiqomah mutlak diperlukan. Menyadari arti penting peningkatan SDM ini Komsyah Istiqomah berupaya mengikutsertakan pengurus dan karyawannya untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun swasta. Beberapa bentuk pendidikan dan latihan yang pernah diikuti adalah:

- a. Pendidikan dan Pelatihan Simpan Pinjam Pola Syari'ah/Bagi Hasil se Jawa Timur yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Pemerintah Propinsi Jawa Timur di UPTD Balai Diklat Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Propinsi Jawa Timur Singosari Malang pada tanggal 20 Sd. 25 September 2004.
- b. Pendidikan dan Pelatihan Simpan Pinjam Pola Syari'ah se Indonesia yang diselenggarakan oleh Kementerian Koperasi UKM dan Direktorat Jenderal Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah di kampus IKOPIN Bandung pada tanggal 9 Sd. 14 Oktober 2004.
- c. Sarasehan Penyehatan dan Penguatan BMT yang diselenggarakan oleh Pinbuk Malang bekerja sama dengan Program Diploma III Keuangan dan Perbankan Syari'ah Universitas Widya Gama Malang di Gedung Kampus III Universitas Widya Gama Malang pada tanggal 18 April 2005.
- d. Forum Diskusi dan Dialog Terbatas antara LKS di Tulungagung dengan Kepala Kantor Koperasi dan UKM Kabupaten Tulungagung, Pimpinan Bank Syari'ah Mandiri dan Pimpinan Bank Indonesia Kediri di Hotel Tanjung Tulungagung pada tanggal 13 Juni 2005.
- e. Basic Training Perbankan Syari'ah Angkatan I yang diselenggarakan oleh Masyarakat Ekonomi Syari'ah Jawa Timur

dan Microfin di Asrama Haji Sukolilo Surabaya pada tanggal 23, 24, 30, 31 Juli dan 6 Agustus 2005.

- f. Diklat Calon Pengelola Lembaga Keuangan Mikro Syariah Baitul Maal Wat Tamwil yang diselenggarakan oleh Pinbuk Tulungagung pada tanggal 19 Sd. 24 September 2005 di RSI Tulungagung.
- g. Pelatihan KES EXECUTIVE I yang diselenggarakan oleh PADU permata hati IBU pada tanggal 25 September 2005 di Hotel Narita Tulungagung.
- h. TOT Pendampingan Advokasi Pengembangan Koperasi Pola Syari'ah yang diselenggarakan oleh Deputi Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia Kementerian Koperasi dan UKM RI di Pusdiklat Graha Insan Cita Depok Jawa barat pada tanggal 24 Sd. 29 Nopember 2005.
- i. Seminar Internasional Lembaga Keuangan Mikro pada tanggal 1 Desember 2005 di Jakarta.
- j. Kongres Nasional I LKMS-BMT pada bulan Desember 2005 di Jakarta.
- k. Pelatihan Quantum Spirit Training dalam setiap kesempatan.
- l. Pelatihan Leadership dan Aplikasi Syari'ah di RS Haji Surabaya.
- m. Diklat Pendidikan Anggota bagi Pengurus oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil da Menengah Propinsi Jawa Timur di UPTD Balai Diklat Malang.

- n. Diklat Pengelolaan Dana Bergulir Syari'ah (DBS) UKM di STESIA Surabaya.
- o. Sharia Banking Training yang diselenggarakan oleh Center for Islamic Economics and Bussines Resources Development (Cieberd) di Universitas Airlangga Surabaya.

4. STRUKTUR DAN SUSUNAN ORGANISASI

a. Struktur Organisasi

Sebagaimana lazimnya sebuah Koperasi, kekuasaan tertinggi Komsyah Istiqomah terletak pada anggota. Anggotalah yang berhak menentukan kebijakan-kebijakan pokok mengenai bentuk AD/ART, rencana program, rencana anggaran dan belanja, serta menentukan Pengurus dan Pengawas Koperasi. Pada Komsyah Istiqomah, anggota memiliki hak dan kewajiban yang sama, tidak ditentukan oleh besar kecilnya penyertaan modal anggota. Kesetaraan hak dan kewajiban anggota ini diatur dalam Anggaran dasar Komsyah Istiqomah Bab VI pasal 8, 9 dan 10.

Untuk menjalankan roda organisasi, Komsyah Istiqomah dipimpin oleh seorang Ketua, seorang Sekretaris dan seorang Bendahara. Tugas Pengurus yang diamanatkan dalam AD Komsyah Istiqomah Bab X pasal 27 adalah memimpin organisasi dan usaha organisasi, melakukan segala tindakan hukum untuk dan atas nama koperasi, mewakili koperasi di hadapan dan di luar pengadilan.

Dalam menjalankan usahanya Pengurus Komsyah Istiqomah mengangkat Manajer, yang di BMT Istiqomah disebut Manajer Utama. Manajer Utama inilah yang bertanggungjawab terhadap kegiatan operasional dua kantor unit BMT. Dalam menjalankan tugasnya Manajer Utama dibantu oleh Manajer Unit.

Perjalanan Pengurus dalam melaksanakan tugasnya, baik menyangkut pelaksanaan kebijakan maupun pengelolaan usaha dikontrol oleh Pengawas. Kelak, Pengawas akan melaporkan hasil pengawasannya kepada anggota.

Karena Pengurus dipilih oleh anggota, maka segala hasil pekerjaannya, di samping dikontrol oleh Pengawas juga akan dipertanggungjawabkan kepada anggota pada setiap tutup buku dalam forum Rapat Anggota Tahunan. Maka semua hasil kinerja Pengurus dan Pengawas dipulangkan kepada Anggota.

Susunan Pengurus Tahun 2011

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	Nursalim, SS..	Jl. Dahlia 09 Karangrejo Tulungagung	Ketua
2.	Adib Makarim, S.Ag.	Tunggulsari Kedungwaru Tulungagung	Sekretaris
3.	Suseno Wardoyo, SE.	Gedangan Karangrejo Tulungagung	Bendahara

Susunan Pengawas tahun 2011, sebagai berikut :

No	Nama	Alamat	Jabatan
1.	KH. Muhsin Ghozali	Ds. Bolu, Karangrejo Tulungagung	Pengawas Syari'ah
2.	Winarto, S.Ag.	Gendingan Kedungwaru	Pengawas Adm & Keuangan

Susunan Pengelola tahun 2011 sebagai berikut :

No	Nama	Pend	Alamat	Jabatan
1.	Moh. Samiaji	SLTA	Sukorejo, Karangrejo, Tulungagung	Manajer Utama
2.	Dini Indrawati, A.Md.	D – 3	Dsn. Temon, Sukorejo, Tulungagung	Kasir
3..	Dwi Retno H. S.E.	S – 1	Jl. Kapten Kasihin Tulungagung	Kasir
5..	Lisa Murnisari, S.E.	S – 1	Jl. I Gusti Ngurah Rai VIII/06 TAGung	Pembukuan
6.	Imam Mustakim	SLTA	Jl. Dahlia No. 14 Karangrejo-TAGung	Manajer Unit
7.	Yoyok	S - 1	Ds. Ngranti	ZIS

	Sunaryo, S.E.		Boyolangu TAgung	
8.	Mugiono	SLTA	Ds. Sendang – Sendang- T Agung	Marketing
9.	Heru Sunarko	SLTA	Jln. Anggrek II Karangrejo-TAgung	Marketing
10.	Zainal Fuad	SLTA	Ds. Tiudan-Gondang- T Agung	Pembiayaan
11.	Andi Rosa Wardhana, SE.	S-1	Dsn. Jenglik Sendang-T Agung.	Pembiayaan
12.	M. Arif Jauhari	SLTA	Dsn. Krajan Karangrejo-TAgung	Pembiayaan
13	Slamet Riadi	SLTA	Nyawangan – Sendang-T Agung	Pengerahan Dana
14	Lisa Agus Rahmawati, SE.	S-1	Jeli – Karangrejo Tulungagung	Adm. Pembiayaan
15.	Endang Wahyudianti	SLTA	Wauang Boyolangu Tulungagung	Adm. Pembiayaan
16.	Sunar	SLTP	Karangrejo-TAgung	Kebersihan

B. TEMUAN PENELITIAN

1. Kedisiplinan

Dalam penerapan kedisiplinan suatu lembaga memang sangat dibutuhkan dalam kinerja seseorang. kedisiplinan yang digunakan dalam BMT Istiqomah yaitu kedisiplinan dalam etos kerja Islam. etos kerja Islam tersebut meliputi berbagai hal seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Arif Jauhari selaku karyawan BMT Istiqomah.

Setiap masalah yang mengiringi seseorang termasuk untuk kedisiplinan kita dalam kerja, hambatan-hambatan yang ada mungkin saja lebih didominasi pada faktor karyawan yang datang terlambat untuk mengambil angsuran pada saat jam kerja di rumah nasabah karena rumah karyawan melewati rumah nasabah jadi sekaligus mengambil angsuran tersebut. Selain itu faktor keluarga yang menyebabkan kita datang terlambat tetapi itu masih dapat kita toleransi karena adanya sebuah kebersamaan mungkin kita bisa saling mengerti dan melengkapi misalnya, pada saat seseorang itu masuk jam 08.00 WIB on time disini karena ada keperluan kemudian dia izin ke karyawan lain atau langsung ke pimpinan, pekerjaan yang seharusnya dia lakukan karena izin sebelumnya itu kita ganti teman-teman yang lain artinya dengan semacam itu kita tidak sampai kedodoran dalam perencanaan kerja kita sehari-hari.¹

Dari hal tersebut merupakan acuan yang dipakai oleh karyawan atau BMT sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan seseorang atau lembaga yang lain. Dan di dalam Lembaga Keuangan yang berbasis Syariah acuan yang digunakan dalam menerapkan kedisiplinannya

¹ Arif Jauhari, *wawancara* BMT Istiqomah, (beralamatkan di Karangrejo: kantor BMT Istiqomah Karangrejo), tanggal 25 Juni 2015

adalah sebagai berikut. Seperti yang diungkapka oleh Bapak Samiaji selaku *Manajer* BMT Istiqomah.

setiap karyawan dibagi wilayah masing-masing, seandainya salah satu karyawan BMT ada janji pada nasabah, misalnya jam 09.00 WIB tanpa etos kerja yang jelas kemudian dia tidak ada kabar sama sekali nasabah menjadi terlantar, otomatis yang dirugikan lembaga itu sendiri, itu yang ada di bagian pembiayaan. Kemudian bagian kasir, misalnya salah satu karyawan BMT datang tidak tepat waktu kemudian ada nasabah yang ingin menabung atau mengajukan penarikan tanpa etos kerja yang jelas nasabah akan merasa kecewa terhadap suatu lembaga tersebut, karena ketidak disiplin dalam etos kerja yang menjadi dasar pokok dalam pelayanan, jadi kita berusaha untuk menjadikan suatu lembaga itu untuk saling melengkapi kekurangan kita masing-masing dalam penerapan etos kerja di BMT Istiqomah.²

Jadi BMT Istiqomah mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Semua pengelola pada setiap tingkatan, pengurus dengan semua lininya serta nasabah dibangun rasa kekeluargaan, sehingga akan tumbuh rasa saling melindungi dan menanggung. Seperti yang diungkapka oleh Bapak Sutrisno selaku *nasabah* BMT Istiqomah.

Penerapan kedisiplinan yang saya ketahui di BMT Istiqomah saya rasa mempunyai kedisiplinan yang tinggi, semua bekerja dengan tugas masing, ketika saya datang ke BMT ingin melakukan pembiayaan disana dilayani dengan baik, karyawannya ramah.³

dalam hal penerapan kedisiplinan BMT Istiqomah mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Bisa dilihat dari karyawan BMT Istiqomah

² Moh. Samiaji, *Wawancara* BMT Istiqomah, (beralamatkan di Karangrejo: kantor BMT Istiqomah Karangrejo), tanggal 03 Juli 2015

³ Sutrisno, *Wawancara* nasabah, (kediaman bapak Sutrisno, ditempat), tgl 26 juni 2015

melakukan tugasnya masing-masing dengan melakukan pelayanan yang ramah dan baik.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sebuah dorongan yang besar untuk mewujudkan sesuatu, sehingga menghasilkan karya atau produk yang berkualitas serta tindakan yang tegas terhadap suatu permasalahan yang menyangkut organisasi yang ada di BMT. Bekerja bukanlah sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara totalitas dan memiliki nilai transendental yang sangat luhur. Baginya bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya untuk menunjukkan performan hidup dihadapan Ilahi, bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena merasa ada sebuah panggilan untuk memperoleh ridho Allah. Tanggung jawab tersebut meliputi berbagai hal seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Mugiono selaku *karyawan* BMT Istiqomah Karangrejo.

Dari tanggung jawab karyawan yang diberikan bisa dilihat dan dibuktikan dengan hasil kerjanya dilapangan ataupun dikantor, dan ketika terjadi suatu permasalahan yang berat dikantor atau dilapangan kita harus melaporkan pada pimpinan yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap organisasi atau lembaga dan pimpinan pun harus turun tangan untuk membantu permasalahan tersebut. Ketika permasalahan tersebut sulit dipecahkan maka pimpinan akan memberikan laporan kepada pengurus agar segera ditindak lanjut permasalahan tersebut, mungkin itu etos kerja tanggung jawab yang diterapkan oleh BMT.⁴

⁴ Mugiono, *wawancara* BMT Istiqomah, (beralamatkan di Karangrejo: kantor BMT Istiqomah Karangrejo), tanggal 03 Juli 2015

Tanggung jawab dari karyawan BMT Istiqomah dibuktikan dalam hal kinerja dilapangan ketika terjadi masalah dilapangan atau dikantor setiap karyawan selalu melaporkan masalah tersebut kepada pimpinan, dan pimpinan berhak menindak lanjuti dengan cara mengkonsultasikan kepada dewan pengurus agar segera diselesaikan masalah tersebut. Dari tanggung jawab yang diterapkan karyawan BMT Istiqomah, menilai bahwa, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Lisa selaku *nasabah* BMT Istiqomah.

Tanggung jawab yang saya ketahui karyawan BMT Istiqomah saya rasa cukup tanggung jawab semua menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan bagian masing-masing dan saya lihat karyawan BMT Istiqomah semua tidak ada yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, semuanya bersungguh-sungguh dalam bekerja.⁵

Tanggung jawab yang diterapkan oleh karyawan BMT Istiqomah sampai saat ini sangat baik, bisa dilihat dari cara mereka menyelesaikan masalah yang ada lapangan maupun di dalam kantor. Karena bagi BMT Istiqomah tanggung jawab merupakan sebuah eksistensi atau kualitas dalam etos kerja.

3. Kerja Keras

Bekerja keras untuk menghasilkan karya yang nyata dalam suatu hal yang dipandang terpuji dan diwajibkan dalam Islam. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kerja mengandung hakikat sebagai pengabdian pada Ilahi, yang mempunyai nilai setara dengan ibadah.

⁵ Lisa, *Wawancara* nasabah, (kediaman ibu Lisa, ditempat), tgl 26 juni 2015

Karyawan dalam sebuah perusahaan, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, seorang karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi dan kerja keras, sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaannya. seperti yang diungkapka oleh Bapak Nursalim selaku *Karyawan BMT Istiqomah*.

Saya rasa semua karyawan di BMT ini sudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang diberikan oleh pimpinan yang mampu berperan penting terhadap bauran di masyarakat, khususnya bagian pembiayaan, mulai dari permohonan pengajuan pembiayaan kita harus lihat persyaratannya sudah lengkap atau belum, mulai dari isi formulir, foto kopi KTP, KK, foto kopi suami istri, jaminan, walaupun belum lengkap pengajuan tidak saya terima, kemudian saya kembalikan untuk melengkapi persyaratan terlebih dahulu.⁶

Pada umumnya karyawan ingin bekerja dengan baik dan maksimal dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan menunjang tingkat prestasi yang baik. Dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan diluar jam kerja guna untuk keperluan BMT dan menggunakan metode jemput bola misalnya, penarikan dana nasabah atau pun angsuran, karyawan rela datang kerumah untuk mengambil atau mengantar dana nasabah tersebut. Hal ini mencerminkan kerja keras yang sudah diterapkan setiap karyawan BMT selama ini. seperti yang diungkapka oleh Bapak Heru selaku *Karyawan BMT Istiqomah*.

⁶ Nursalim, *wawancara* BMT Istiqomah, (beralamatkan di Karangrejo: kantor BMT Istiqomah Karangrejo), tanggal 25 Juni 2015

Kalau surveikan bisa dikantor bisa dirumah dalam kantor kita sebatas menerima jaminan, permohonan misalnya, “untuk apa to pak? Begitu, ya sudah besok saya kesana” setelah itu kita survei, dan kita tidak boleh asal-asalan dalam survei, survei bukan hanya dirumahnya dia saja tetapi ke tetangganya kanan kiri, depan belakang itu harus seperti itu atau ketokoh masyarakat, kalau hasil survainya tidak sesuai, kita lepaskan. Misalkan acc dilihat dari usahanya jaminannya, permodalannya kalupun itu memenuhi syarat kita acc kita cairkan semacam itu. Dari mulai pencairan itu kita kawal, mulai setiap angsurannya tiap bulan kita harus mengawal sampai selesai pelunasan. Kalau pun nasabah tidak bisa datang kekantor kita harus kesana trus kita tanya, “bu kog bisa telat bagaimana?” Atau kita telfon, kalau telfon tidak puas kita datang kerumahnya.⁷

Dalam penerapan etos kerja diatas, peran pemimpin sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya harus mengetahui hasil kerja karyawan tersebut dalam melakukan kunjungan kenasabah. Disini yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan yang memberikan pembinaan, motivasi, mempengaruhi atau mengontrol pikiran atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan. Kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan BMT Istiqomah selama ini sangat berpengaruh besar bagi nasabah, seperti yang diungkapkan oleh bapak sutrisno selaku *nasabah* BMT Istiqomah.

Saya rasa, karyawan BMT Istiqomah selalu kerja keras, karena bisa saya lihat ketika saya melakukan pembayaran atau transaksi disana, semua karyawan serius dalam melakukan tugasnya masing-masing, karyawan bisa menempatkan mana yang bercanda dan serius.⁸

⁷ Heru, *wawancara* BMT Istiqomah, (beralamatkan di Karangrejo: kantor BMT Istiqomah Karangrejo), tanggal 03 Juli 2015

⁸ Sutrisno, *Wawancara* nasabah, (kediaman bapak Sutrisno, ditempat), tgl 26 juni 2015

Kerja keras yang telah dilakukan di BMT Istiqomah selama ini sudah sangat baik, bisa dilihat ketika pimpinan mampu berbaur dengan para nasabahnya guna kedekatan antara nasabah dengan pihak BMT, selain itu kerja keras selama ini sudah dipraktekan saat para karyawan semangat dalam bekerja dengan melakukan tugas-tugasnya demi kemajuan BMT Istiqomah dan guna memenuhi target yang telah ditentukan oleh pihak BMT Istiqomah.

4. Rasional

Sebuah rasional merupakan strategi yang dilakukan BMT Istiqomah untuk mengembangkan dan mempertahankan para nasabahnya, karena kenyamanan nasabah adalah tujuan yang utama bagi BMT Istiqomah. Oleh karena itu sebuah rasional sangat penting bagi kemajuan BMT Istiqomah, seperti yang telah diungkapkan oleh bapak Andik selaku *karyawan* BMT Istiqomah.

Bahwa karyawan dalam lembaga ini merupakan dari sebuah kebersamaan, atrinya kita menyadari bahwa kita itu adalah sebagian dari saudara. Otomatis kalau kita menyatakan kebersamaan atau kesaudaraan yang kita rasakan tidak ada yang berat dan sulit untuk kita pecahkan bersama. Selain itu BMT kita selalu memakai bahasa yang ramah, sopan santu, sabar, murah senyum, untuk melayani para nasabah guna menjaga privasi nasabah dengan nada yang rendah, tetapi dalam rasional BMT yang dipakai, kita harus tegas tapi sopan.⁹

Hal ini menyatakan bahwa dalam pelayanan nasabah harus mempunyai pedoman dalam melayani nasabah dengan baik. Agar minat nasabah lebih tinggi untuk melakukan pengajuan pembiyaan

⁹ Andik, *wawancara* BMT Istiqomah, (beralamatkan di Karangrejo: kantor BMT Istiqomah Karangrejo), tanggal 25 Juni 2015

ataupun untuk menyimpan dananya di BMT Istiqomah. Selain itu BMT Istiqomah juga selalu memberikan pembinaan nasabah terkait keterlambatan pembayaran angsuran. Seperti yang telah diungkapkan oleh ibu Lisa selaku nasabah BMT Istiqomah.

BMT Istiqomah menurut saya memberikan ketegasan dan toleransi ketika saya belum bisa membayar angsuran, tapi dari pihak BMT juga memberikan jangka waktu 1-7 hari untuk membayar keterlambatan pembayaran angsuran.¹⁰

Terkait dengan rasional yang diterapkan di BMT Istiqomah selama ini, yang menerapkan sitem kebersamaan dan kekeluargaan memberikan pengaruh positif untuk nasabahnya, karena saat nasabahnya belum mampu membayar angsuran, pihak BMT Istiqomah memberikan toleransi kepada nasabahnya dengan memberikan toleransi waktu untuk 1-7 hari untuk melunasi angsuran tersebut.

5. Jujur

Dalam dunia kerja harus ditanamkan sifat kejujuran, kejujuran sangat penting untuk menunjang baik buruknya seseorang karyawan. seperti yang diungkapka oleh ibu Nana selaku *Karyawan* BMT Istiqomah.

Tingkat kejujuran yang ditanamkan setiap karyawan itu harus ada dan kejujuran inipun dipantau oleh pimpinan dalam memberikan suatu pelayanan bagi nasabah, dan ketika ada nasabah yang ingin melakukan pengajuan pembiayaan terkadang terjadi penyuaapan pada karyawan, dan karywan pun tidak mau menerima pemberian dari nasabah tersebut apabila

¹⁰ Lisa, *Wawancara* nasabah, (kediaman ibu Lisa, ditempat), tgl 26 juni 2015

dana tersebut dicairkan. Semua karyawan memakai sistim kejujuran dan kepercayaan karena kita bekerja dipantau oleh pimpinan, kalau pun ada salah satu karyawan melakukan hal tersebut pasti akan mendapatkan sangsi dari pimpinan, dari dulu hingga sekarang pimpinan menghimbau kepada semua karyawan agar semacam itu tidak terjadi pada karyawan. Salah satu contoh jaminan nasabah pun tidak pernah merasa hilang, jadi tingkat kejujuran yang diterapkan oleh setiap karyawan itu benar-benar diterapkan.¹¹

Dalam paparan diatas bahwasannya tingkat kejujuran sangatlah penting dimiliki oleh setiap karyawan, dalam hal ini sistem kejujuran dan kepercayaan sebagai tolak ukur nasabah, supaya tetap member kepercayaan kepada BMT Istiqomah tersebut. seperti yang diungkapkan oleh ibu Lisa selaku *Nasabah* BMT Istiqomah.

Saya meyakini kejujuran karyawan BMT ketika saya memberikan angsuran dan ada kelebihan uang yang saya berikan seketika itu langsung dikembalikan. Mereka tidak mau menerima apapun dari nasabah ketika mengajukan pembiayaan khususnya bagi anggota baru.¹²

Tingkat kejujuran setiap karyawan dalam pengelolaan mempunyai sifat yang dapat diandalkan, karena adanya sebuah etos kerja yang menjadi landasan dalam setiap BMT begitu juga dengan lainnya.

¹¹ Nana, *wawancara* BMT Istiqomah, (beralamatkan di Karangrejo: kantor BMT Istiqomah Karangrejo), tanggal 03 Juni 2015

¹² Lisa, *Wawancara* nasabah, (kediaman Lisa, ditempat), tgl 26 juni 2015

C. PEMBAHASAN

1. Penerapan Etos Kerja

Penerapan etos kerja Islam yang diterapkan oleh BMT Istiqomah mempunyai 6 sistem etos kerja Islam, yaitu: kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasional, jujur dan kinerja.

a. Kedisiplinan

Penerapan etos kerja Islam di BMT Istiqomah salah satunya yaitu dengan menerapkan sistem kedisiplinan yang tinggi kepada karyawan-karyawannya, dimana kedisiplinan ini diberikan guna menumbuhkan tingkat kerja sama antara karyawan lainnya.

Kedisiplinan yang diterapkan oleh BMT Istiqomah bisa dilihat dari salah satu karyawan tidak bisa datang tepat waktu, karena karyawan tersebut harus mengambil angsuran kenasabah yang tidak bisa datang ke kantor, dengan demikian karyawan lainnya mengambil alih tugas yang seharusnya dia kerjakan.

b. Tanggung jawab

Cara penerapan etos kerja Islam mengenai tanggung jawab yang ada di BMT Istiqomah itu mencerminkan dari setiap karyawan ketika terjadi suatu permasalahan dilapangan, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut, tetapi permasalahan tersebut tidak bisa diselesaikan oleh karyawan, maka karyawan melaporkan permasalahan tersebut pada pimpinan, dan pimpinan akan terjun langsung kelapangan untuk

menyelesaikan permasalahan tersebut. Jika permasalahan tersebut benar-benar berat untuk diselesaikan, maka pimpinan akan melapor kepada pengurus untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

c. Kerja keras

Kerja keras yang dilakukan karyawan BMT Istiqomah sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan BMT Istiqomah itu sendiri. Kerja keras karyawan bisa terlihat saat karyawan melakukan pembinaan atau arahan kepada nasabah pada saat akan melakukan pengajuan pembiayaan, dari syarat-syarat pengajuan pembiayaan, sampai akhir pelunasan.

d. Rasioanal

Sebuah pelayanan yang baik, sopan santun dan ramah merupakan rasioanal yang dilakukan BMT Istiqomah karena BMT Istiqomah selalu menjunjung tinggi tali persaudaraan dan kekeluargaan guna menjaga kenyamanan nasabahnya.

e. Jujur

Kejujuran yang dianamkan oleh BMT Istiqomah kepada karyawannya merupakan pengaplikasian terhadap etos kerja Islam, karena kejujuran tersebut dapat menumbuhkan keberhasilan dalam pengelolaan di BMT Istiqomah.

Jika karyawan menerima penyipuan dari nasabah atau melakukan ketidak jujuran, maka dampak tersebut akan

berpengaruh pada BMT Istiqomah, khususnya dibidang pengelolaan.

2. **Pengaruh Etos Kerja**

Pemahaman atau pengaruh etos kerja Islam adalah sebuah kebiasaan yang timbul pada kepribadian seseorang yang mana kebiasaan itu dilaksanakan karena adanya sebuah paksaan dalam peraturan.

Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para karyawan. Oleh karena itu boleh dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil kerja sama antara karyawan yang bersangkutan dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Dalam dunia pekerjaan tentunya pasti ada tingkat kejenuhan seseorang dalam bekerja, namun di BMT Istiqomah mempunyai cara untuk menghilangkan kejenuhan tersebut, yaitu diterapkannya refreshing pada setiap satu tahun sekali, adanya bonus guna sebagai perangsang bagi karyawan BMT Istiqomah agar tetap semangat dalam bekerja, hal ini menjadi nilai positif karena membangkitkan semangat kerja pada karyawan BMT Istiqomah.

Hal itu akan menjadi negatif apabila, dalam kinerja tidak ada semacam kegiatan-kegiatan yang mana untuk membangun gairah

dalam bekerja, sehingga pekerjaan akan tidak efektif selama karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja.