

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Paparan Data**

##### **1. BMT Pahlawan Tulungagung**

###### **a. Profil BMT Pahlawan<sup>61</sup>**

BMT PAHLAWAN Tulungagung merupakan salah satu dari 5000 BMT yang bertebaran diseluruh tanah air. BMT PAHLAWAN hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil (akar rumput) sesuai syariah Islam, yakni system bagi hasil/tanpa bunga. BMT PAHLAWAN beroperasi sejak 10 Nopember 1996, diresmikan oleh Bapak Bupati Tulungagung dengan disaksikan oleh seluruh unsur MUSPIDA dan para tokoh masyarakat di Tulungagung. Dengan demikian sejak 10 November 1996 BMT PAHLAWAN mulai bergerak membantu para pengusaha kecil yang ada disekitarnya. Dalam proses selanjutnya BMT Pahlawan memperoleh Badan Hukum Nomor : 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010 tertanggal tanggal 30 Maret 2016 dari Kementrian Koperasi. Dengan demikian maka keberadaan BMT secara hukum sudah terlindungi oleh undang-undang. Sekarang BMT Pahlawan Tulungagung juga memiliki Nomor Induk Koperasi 3504120050003 yang telah ditanda tangani oleh Menteri Koperasi dan UMKM Republik Indonesia AAGN. Puspayoga. Dengan menempati kantor di Jl. Ki Mangun Sarkoro Nomor 104 Tulungagung

---

<sup>61</sup> Dokumen dari BMT Pahlawan Tulungagung

sebagai Kantor Pusat, saat ini BMT PAHLAWAN memberikan permodalan kepada para Pengusaha kecil dan mikro dengan sistem bagi hasil. Dengan sistem ini mereka merasa lebih pas dan nyaman. Sebab pemberian jasa tidak didasarkan kepada besarnya jumlah pinjaman, namun didasarkan jumlah keuntungan mereka. Dan jika usaha mereka rugi maka kerugian akan ditanggung bersama. Hal ini berbeda dengan lembaga-lembaga keuangan konvensional yang tidak kenal nasib nasabah. Untung atau rugi tidak peduli yang penting “bayar bunga“. Inilah ketidakadilan dalam praktek riba yang selama ini menjalar dalam kehidupan.

Dengan sistem syariah terbukti BMT Pahlawan makin berkembang dan diminati masyarakat sebagai lembaga keuangan alternatif. Jika pada saat berdirinya pada tahun 1996 BMT ini hanya bermodal 15 juta, kini dalam usianya yang 23 tahun asset BMT Pahlawan telah berkembang dengan anggota binaan mencapai 15.101 orang. Mereka terdiri dari para Pengusaha kecil, kecil bawah di segala sektor; Perdagangan, Perikanan, Pengrajin, Pertanian, PKL dan lain-lain. Anggota BMT juga terdiri dari para penyimpan, dan para donator, berada diseluruh pelosok Tulungagung. Sehingga tidak mengherankan jika untuk mempermudah pelayanan dan jangkauan, BMT mendekati diri dengan membuka cabang-cabang dan Pokusma di beberapa tempat yakni ; Cabang Ngemplak di Ruko Tegal Arum Pasar Ngemplak, Cabang Bandung di Ruko Stadion Bandung,

Cabang Gondang di Komplek Ruko Stadion Gondang, dan Pokusma di Notorejo.

**b. Visi Misi BMT Pahlawan**

**1) VISI**

Mewujudkan masyarakat di sekitar yang selamat dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga usaha BMT dan POKUSMA yang maju dan berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berhati-hati.

**2) MISI**

Mengembangkan POKUSMA dan BMT yang maju berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan dan berkehati-hatian berlandaskan syariah dan ridho Allah SWT, sehingga terwujud di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera.<sup>62</sup>

**c. Legalitas BMT Pahlawan**

Akta Pendirian KSPPS BMT Pahlawan disahkan dengan keputusan Kepala Dinas Koperasi UMKM dan Pasar Kabupaten Tulungagung dengan nomor badan hukum 188.4/372/BH/XVI.29/115/2010 tertanggal 30 Maret 2016 dan nomor induk koperasi 350 412 005 0003.<sup>63</sup>

Untuk melaksanakan aktivitasnya BMT Pahlawan berada di berbagai wilayah Kabupaten Tulungagung, diantaranya :

**1) Kantor Pusat**

a) Manager Umum : H. Nyadin, MAP

b) Diresmikan : 10 November 2018

c) Alamat : Jl.Ki Mangun Sarkoro No.104

Tulungagung

Telp/Fax 0355-328350

---

<sup>62</sup> Dokumen BMT Pahlawan Tulungagung

<sup>63</sup> Ibid.,

d) Email : [bmpahlawan96@gmail.com](mailto:bmpahlawan96@gmail.com)

2) Kantor Cabang Ngemplak

a) Berdiri : 10 Nopember 1996

b) Alamat : Jl. KHR. Abdul Fatah (Ruko Ngemplak  
No.33) Botoran Tulungagung Telp / Fax :  
0355-328350

c) Email : [bmt.pahlawan@yahoo.co.id](mailto:bmt.pahlawan@yahoo.co.id)

3) Kantor Cabang Gondang

a) Berdiri : 3 September 2002

b) Alamat : Jl. Raya Gondang (Ruko Stadion Gondang)  
No. 33 Gondang Tulungagung Telp. 0355-  
7715620

4) Kantor Kas Pokusma 1

a) Berdiri : 5 Juli 2004

b) Alamat : Ds. Notorejo Kec. Gondang Tulungagung  
Telp 0355-7707615

5) Kantor Cabang Bandung

a) Berdiri : 10 April 2006

b) Alamat : Jl. Jendral Sudirman Ruko Stadion  
Bandung  
No. 14 Bandung Tulungagung Telp 0355-  
7724780

**d. Kepengurusan dan Keanggotaan BMT Pahlawan**

Untuk menjalankan roda organisasi, BMT Pahlawan di kendalikan oleh sebagaimana berikut :

### 1) Dewan Pengawas BMT Pahlawan

No	Nama	Jabatan
1	dr. H. Anang Imam M, M.Kes.	Pengawas Syariah
2	H. Chamim Badruzzaman	Pengawas
3	H. Mulyono, SH	Pengawas

Sumber : Dokumen BMT Pahlawan

### 2) Dewan Pengurus BMT Pahlawan

No	Nama	Jabatan
1	dr. H. Laitupa Abdul Mutalib, Sp.PD	Ketua
2	Drs. Affandi	Wakil Ketua
3	Drs.H. Siswadi, MA	Sekretaris
4	Dr. Hj. Retno Indayati, M.Ag	Wakil Sekretaris
5	Ir. Hj.Harmi Sulistyorini	Bendahara
6	Dra. Hj. Zulfa Prastiyani	Wakil Bendahara

Sumber : Dokumen BMT Pahlawan

### 3) Pengelola BMT Pahlawan

Untuk menjalankan usaha, dikendalikan oleh team managemen yang dipimpin oleh manager umum dan Karyawan sebagai berikut :

No	Nama	Jabatan
1	H. Nyadin, MAP	Direktur Utama
2	Dyah Iskandiana, S.Ag	Manager Keuangan
3	Feri Yeti, SE	Manager Pembukuan
4	Mispono, SE	Manager Pembiayaan
5	Miftahul Jannah,SE	Manager Data & Informasi
6	Juprianto, S.Ag	Manager Pokusma Notorejo
7	Dewi Kusnul Khotimah, S.HI	Kabag. Administrasi
8	Marathul Anisa, SE	Staff Adiministrasi
9	Nungky Suryandari, S.Sy	Kantor Kas Bandung
10	Arini Hidayati, SE.Sy	Kantor Kas Gondang
11	Mahmud, S.M	Bagian Penagihan
12	Sutrisno, M.Pd	Bagian Penagihan
13	Eko Pramudianto, S.E.	Bagian Pemasaran
14	Artha Abdillah, S.E.	Bagian Pemasaran

Sumber : Dokumen BMT Pahlawan

#### **e. Produk-Produk BMT Pahlawan**

Sebagai mitra pengusaha kecil, BMT PAHLAWAN bertekad membantu mengurangi kemiskinan dengan meningkatkan ekonomi mereka. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu :<sup>64</sup>

##### **1) Pembiayaan**

Kegiatan pembiayaan merupakan salah satu produk BMT PAHLAWAN. Pembiayaan BMT ini merupakan pemberian modal atau menyediakan barang yang dibutuhkan untuk keperluan usaha para pengusaha kecil agar usaha mereka semakin berkembang. Jadi yang dibiayai BMT adalah usahanya bukan orangnya. Oleh sebab itu dalam setiap pembiayaan berarti telah terjadi akad kerjasama (syirkah) antara BMT (sebagai pemilik modal) dengan pengusaha kecil (sebagai pemakai modal) untuk bersama-sama mengembangkan usaha

Sebagai lembaga keuangan syariah, tentu saja BMT memakai system yang sesuai syariah Islam. Dalam kerjasama inilah akan diperoleh bagian pendapatan. Adapun jenis-jenis pembiayaan yang dilakukan BMT antara lain :

##### **a) Pembiayaan Musyarakah**

---

<sup>64</sup> Dokumen BMT Pahlawan Tulungagung

Adalah pembiayaan dengan akad sirkah / kerjasama antara BMT dengan anggota/Nasabah dengan modal tidak seluruhnya (sebagian) dari BMT atau penyertaan modal. Dalam jangka waktu tertentu hasil keuntungan usaha akan dibagi sesuai kesepakatan.

b) Pembiayaan Mudharabah

Adalah system pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran dibelakang atau jatuh tempo, besarnya harga dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

c) Pembiayaan Ba'i Bitsaman Ajil

Adalah system pembiayaan dengan akad jual beli, dimana nasabah membutuhkan barang (alat sarana usaha) dan BMT menyediakan barangnya. Kemudian nasabah membelinya di BMT dengan pembayaran diangsur. Mengenai besarnya angsuran dan lamanya pembayaran ditentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

d) Pembiayaan Qardul Hasan

Adalah pembiayaan yang tidak memungut bagi hasil kepada nasabah (peminjam) walau untuk usaha dan ada

hasilnya. Dan jika bangkrut yang bersangkutan akan dibebaskan dari pinjaman.

## 2) **Simpanan/Tabungan**

Macam-macam Simpanan /Tabungan di BMT :

- a) Simpanan Pokok yaitu simpanan yang dibayarkan sekali ketika masuk anggota baru BMT.
- b) Simpanan Wajib yaitu simpanan yang wajib dibayarkan tiap bulan atau setiap mengangsur pembiayaan.
- c) Simpanan Pokok Khusus (semacam Saham) yaitu simpanan yang dibayarkan untuk modal awal dan pemupukan modal BMT, simpanan ini tidak bisa diambil kecuali dalam keadaan tertentu. Simpanan ini akan memperoleh Deviden (Pembagian SHU) tiap tahun.
- d) Simpanan Sukarela dengan pola mudharabah, ada 2 macam yaitu :
  1. Simpanan mudharabah biasa yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tidak terbatas, dapat diambil sewaktu waktu serta jumlah pengembilannya tidak dibatasi.
  2. Simpanan mudharabah berjangka (deposito) yaitu simpanan anggota BMT yang jumlahnya tertentu dan



jangka waktu pengambilannya ditentukan pula sesuai kesepakatan antara penabung dengan pihak BMT. Misalnya jangka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 24 bulan dan seterusnya.

- e) Simpanan investasi Khusus yakni simpanan khusus bagi perorangan / kolektif jangka waktu minimal 5 tahun dan akan memperoleh bagi hasil khusus yang dapat diambil setiap bulan.
- f) Simpanan Haji yakni simpanan khusus bagi perorangan yang telah mempunyai niat untuk menunaikan ibadah haji. Insyaallah dengan menyisihkan Rp 500.000,- tiap bulan penabung akan dapat menunaikan ibadah haji.
- g) Simpanan Pensiun yakni simpanan khusus bagi perorangan yang bisa diambil jika yang bersangkutan telah pensiun

### **3) ZIS dan Kegiatan Sosial Dakwah**

Sebagaimana dijelaskan dimuka bahwa kegiatan Baitul Maal BMT adalah mengumpulkan zakat, infaq sodaqoh dan hibah dari para Aghniya, dan menyalurkannya kepada golongan 8 asnaf serta anak – anak yatim piatu dan kaum dhuafa' lainnya. Dasar pelaksanaan Program ini adalah Undang-undang RI nomor 38 tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat, dimana dengan UU tersebut BMT secara legal dapat berperan sebagai lembaga amil

Zakat (LAZ) yang berfungsi pengumpul, pengelola sekaligus penyalur zakat, infaq, shodaqoh, hibah dan sejenis.

Tujuan program ZIS ini dilaksanakan semata-mata untuk :

- a) Meminta hak dari para fakir miskin pada harta orang kaya sebagaimana firman Allah

”Dan pada harta mereka terdapat hak orang miskin yang meminta dan yang tidak berkecukupan (tetapi tidak meminta)” (QS. Al.Dzariat 51 : 19)

- b) Penyaluran ZIS secara efektif dan tepat guna sesuai sasaran.

Konsep pengelolaan ZIS yang ingin dikembangkan BMT Pahlawan adalah bagaimana ZIS itu dapat memerdekakan kaum miskin. Untuk itu orang yang diberi dana semakin hari harus semakin mandiri hingga akhirnya lahir muzaqqi-muzaqqi baru, bukan sebaliknya semakin diberi ZIS semakin abadi gelar kemiskinannya.

- c) Untuk mengikis kesenjangan sosial yang semakin hari semakin menganga antara si kaya dan si miskin. Rasullullah SAW bersabda:

“Bukanlah golonganku,orang (besar) yang tidak belas kasih pada orang kecil dan orang (Kecil) yang tidak menghargai orang besar” (HR. Anas).

## 2. BMT PETA Tulungagung

**a. Profil BMT PETA<sup>65</sup>**

Pada 14 April 2013 mobil-mobil tampak memadati parkir di sekeliling area Pondok Pesulukan Thoriqoh Agung (PETA), mereka adalah jama'ah yang diundang untuk menghadiri launching pendirian BMT ( Baitul Mal Watamwil ) yang sedang dirintis oleh KH. M. Sholachuddin Abdul Djalil Mustaqim. Dalam acara tersebut dihadiri oleh 2 narasumber dari BMT SIDOGIRI dan Kurang lebih 950 jama'ah dari perwakilan kelompok se-Indonesia.

Tepat pukul 10.00 wib. Bapak K. Zainal Hafidz membacakan susunan acara yang akan dilaksanakan dalam kegiatan tersebut. Diawali dengan sambutan dari keluarga *ndalem* yang diwakili oleh Bapak KH. M. Khoirudin. Beliau menjelaskan bahwa pondok PETA sudah mempunyai izin di Kementrian Hukum dan HAM dan sudah pula dimuat dalam berita negara pendiriannya pada tahun 1983, dengan NO 89/6/11/83, sehingga Pondok PETA keberadaannya sudah diakui oleh negara. Beliau juga mengharapkan berdirinya BMT di Pondok PETA nantinya bisa banyak bermanfaat untuk umat.

Sambutan kedua diisi oleh bapak H. Abdul Majid dari BMT SIDOGIRI, dalam pemaparannya beliau menjelaskan pentingnya umat Islam menata ekonomi umat dengan cara mendirikan BMT Syariah.

Menurut penuturannya ketika disuatu daerah tertentu tidak ada bank syariah, maka boleh menggunakan bank konvensional dalam

---

<sup>65</sup> Dokumen BMT PETA Tulungagung

hukum dhorurot, sedangkan bunga dalam transaksinya dianggaplah sebagai amal shodaqoh. Namun bila di daerah tersebut sudah ada bank syariah yang betul-betul menggunakan hukum-hukum Islam yang benar, maka umat Islam wajib memilih bank syariah dan meninggalkan transaksi di bank konvensional. Dalam aturan bank syariah, bahwa bunga bank itu adalah haram, karena bunga itu dihasilkan dari uang yang tidak bergerak atau tidak bekerja, karena ketika uang itu dipinjamkan, lalu pengembaliaannya lebih besar, maka yang demikian itu termasuk riba, sedangkan riba itu diharamkan dalam Islam.

BMT PETA tidak hanya mengelola transaksi keuangan dari para nasabah dan kreditur saja, akan tetapi juga mengelola penyaluran infaq, zakat dan shodaqoh yang nantinya akan disalurkan kedelapan asnaf yang telah ditentukan dalam hukum Islam.

Kemudian tausiyah dari KH. M. Sholachuddin Abdul\_Djalil Mustaqim selaku Guru Mursyid/SULTAN/Pengasuh\_Pondok PETA, dalam penuturannya beliau memaparkan bahwa didirikannya BMT ini dalam rangka menata umat dan mengumpulkan kekuatan untuk menciptakan perekonomian yang berkembang, sehingga nantinya sangat bermanfaat dalam kehidupan jama'ah pondok PETA dan masyarakat luas pada umumnya. Semua diharapkan ikut membantu, ikut menyokong baik dari segi penggalangan modal maupun pengembangan BMT, agar semua merasa memiliki dan merasakan arti

kebersamaan, insyallah akan berkembang dan mendapat keuntungan yang banyak, serta jama'ah tidak usah banyak bertanya dipakai untuk apa, yang pasti BMT ini didirikan untuk menata perekonomian jama'ah Pondok PETA.

Kemudian program BMT ini adalah murni dari program dari **KH. M. Sholachuddin Abdul Djalil Mustaqim**. Beliau juga menceritakan bahwa nantinya jama'ah PETA kalau bisa dimanaj dengan baik, akan bisa mempunyai rumah sakit sendiri, sekolah sendiri, bank sendiri, dan POM sendiri. Kemudian target besar pendirian BMT PETA ini adalah 17 unit se-Indonesia. Apabila 17 unit tidak tercapai, minimal 5 unit BMT dan salah satunya adalah BMT pusat yang akan didirikan di Tungagung. Moto pendirian BMT ini adalah "BMT sebagai Rumah Ekonomi Jama'ah". Sebagai monitoring dan kontroling pendirian BMT ini adalah Aswil se-Indonesia dan akhirnya pada tanggal 10 Nopember 2013, KSPPS BMT PETA mulai beroperasi.

#### **b. Visi Misi BMT PETA**

##### **1) Visi**

Menjadi Koperasi Syariah terbaik yang bermanfaat bagi kesejahteraan anggota dan masyarakat islami yang berekonomi mandiri

##### **2) Misi**

- a) Mengembangkan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Perekonomian Tasyrikah Agung (KSPPS BMT PETA) sebagai wadah gerakan pemberdayaan anggota
- b) Menjadikan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Perekonomian Tasyrikah Agung

- (KSPPS BMT PETA) sebagai pusat transaksi bagi seluruh anggota
- c) Menjadikan koperasi yang sehat dan mendapatkan kepercayaan anggota dan masyarakat sekitar
  - d) Mempunyai asset yang terus meningkat dengan membuka cabang-cabang baru untuk memperluas pelayanan pada anggota.

### c. Legalitas BMT PETA

Akta Pendirian KSPPS BMT PETA, dengan nomor badan hukum 307/PAD/M.KUKM.2/IV/2017 dan nomor induk koperasi 3504120130002.<sup>66</sup>

Untuk melaksanakan aktivitasnya BMT PETA Tulungagung berada di Jalan KH. Wachid Hasyim 15A, Kelurahan Kauman, Tulungagung, Jawa Timur, Indonesia, Kode Pos 66219, Telp: (0355)5250933.

### d. Kepengurusan dan Keanggotaan BMT PETA

#### 1) Dewan Pengawas

No	Nama	Jabatan
1	H. Ahmad Anshori	Koord Pengawas
2	KH. M. Djamaluddin Achmad	Pengawas Syariah
3	Sa'dulloh Syarofi, S.E, M.M.	Pengawas Syariah
4	H. Abd. Rohim, S.H.	Pengawas Manajemen
5	Abd. Wasik	Pengawas Manajemen

Sumber : Dokumen BMT PETA Tulungagung

#### 2) Dewan Pengurus

No	Nama	Jabatan
1	Drs. H. Mahmud Rosyidi, M.Si.	Ketua
2	H. Sandi Abdullah, S.T.	Sekretaris
3	Kharirotul Mizaniyah, S.Kom, M.T.	Bendahara

<sup>66</sup> Dokumen BMT PETA Tulungagung

Sumber : Dokumen BMT PETA Tulungagung

### 3) Pengelola

No	Nama	Jabatan
1	H. M. Ayubi Chozin	Manajer Utama
2	M. Lutfi Ridwan, S.P.	Manager Area Jatim
3	Muhammad Zuhri, M. Pd.I.	Manager Area Jateng
4	Slamet	Kabag Personalia&Marketing
5	Ana Nur Lailin, S.E.	Plt. Kabag Admin
6	Sholatul Rohmi, S.E.	Kabag Akuntan
7	Maya Rizki Ramadhani, S.E.	Staff Akuntan
8	Nikmattu Rohmah, A.Md.	Admin Pengurus dan Pusat
9	M. Syaifudin Baihaqi, S.Pd.I.	Manager Cabang Tulungagung
10	Nurhadi, S.E.	Manager Cabang Trenggalek
11	Lutfi Hartanto, S.H.	Manager Cabang Jombang
12	Muhammad Ali Musthofa, S.E.	Manager Cabang Blora
13	Muhammad Yusuf	Manager Cabang Grobongan
14	Muhammad Zuhri, M. Pd.I.	Manager Cabang Kudus
15	Angger Jawara, S.E	Manager Cabang Blitar
16	Rudik Hartono	Manager Cabang Jember
17	Supendi	Manager Cabang Kediri
18	Muhammad Zuhri, M. Pd.I	Manager Cabang Pati
19	Ulin Nuha Sa'bani	Manager Cabang Semarang
20	Moch. Miftachul Jinan, S.E	Manager Cabang Sidoarjo
21	Elok Septian Maratus Soleha, S.E	Administrasi Cabang Tulungagung
22	Rizqiyatur Ramdhani, S.E.	Administrasi Cab. Trenggalek
23	Imroatun Chalimatus Sa'diyah, A.Md.	Administrasi Cab. Jombang
24	Shonafa Sayyidatul Aimmah	Administrasi Cab. Kudus
25	Siti Kurniah, S.Sos.	Administrasi Cab. Grobongan
26	Yusva Saptya Wulandita, S.Pd.	Administrasi Cab. Blitar
27	Ana Aniqotul Khuluq, S.E.	Administrasi Cab. Jember
28	Alvi Fitriyani Tsalis, S.Pd.	Administrasi Cab. Pati
29	Wahyu Wulan Sari, S.Pd.	Administrasi Cab. Semarang
30	Muhammad Ali Musthofa, S.E.	Administrasi Cab. Blora
31	Meyla Ayu Dwi Syahputri, S.Pd.	Kasir Cabang Tulungagung
32	Iin Widayanti, S.Pd.	Kasir Cabang Trenggalek
33	Wahyu Putri Lestari, S.E.	Kasir Cabang Jombang
34	Siti Muslihatin	Kasir Cabang Grobongan
35	Nasyatul Fathonah, S.Kom.	Kasir Cabang Kudus
36	Refi Rahmadani, A.Ma.	Kasir Cabang Blitar
37	Aulia Luthfinda Dewi, S.Pd.	Kasir Cabang Jember

38	Risca Krisna Sari, S.M.	Kasir Cabang Kediri
39	Diah Sukmawati	Kasir Cabang Pati
40	Amalia Furaidha Fahma, SKM.	Kasir Cabang Semarang
41	Siti Farida Nur Asiyah Jamil	Kasir Cabang Blora
42	Khafidz Al Arsyad, S.Sos.	Kasir Cabang Sidoarjo
43	Andi Widhyo Nugroho, S.E.	Analisis Data Cab.Tulungagung
44	Ahmad Choiru Roziq, S.P.	Marketing Tulungagung
45	Shohibul Anwar	Marketing Tulungagung
46	Umi Masithoh	Marketing Trenggalek
47	Ahmad Habibi, S.H.I.	Marketing Jombang
48	Arief Sri Haryono	Marketing Jombang
49	Muhammad Arifudin, S.Pd.I.	Marketing Blora
50	M. Nailul Ghufri	Marketing Blora
51	Gunawan	Marketing Grobogan
52	Muhadi	Marketing Grobogan
53	Nur Kholis	Marketing Grobogan
54	Imam Muttakin	Marketing Grobogan
55	Sholekhan	Marketing Kudus
56	Abdul Muis	Marketing Kudus
57	Muhamad Nawawi	Marketing Kudus
58	Ahmad Saifudin	Marketing Kudus
59	Purwanto	Marketing Blitar
60	Muhammad Naihaqi	Marketing Blitar
61	Anikotul Khoiroh	Marketing Jember
62	Muhamad Jainul Hasan	Marketing Jember
63	Soffia Pritasari	Marketing Jember
64	Aris Setio Nugroho, S.Pd.	Marketing Kediri
65	Sugiyono	Marketing Pati
66	Baren Aditama	Marketing Semarang

Sumber : Dokumen BMT PETA Tulungagung

#### e. Produk-Produk BMT PETA

##### 1) Pembiayaan

Di BMT PETA terdapat berbagai produk dalam jenis pembiayaan yang tentunya berbasis syariah yaitu :<sup>67</sup>

- a) Pembiayaan berbasis syariah dengan menggunakan berbagai akad, yaitu : mudharabah, musyarakah, rahn (gadai), ijarah (jasa)

---

<sup>67</sup> Brosur BMT PETA Tulungagung



- b) Pengalihan pembiayaan dari lembaga keuangan konvensional/lainnya ke BMT PETA dengan menggunakan akad Hiwalah. Sebagai bentuk usaha berhenti/menghindarkan diri dari praktik ekonomi ribawi
- c) Pembiayaan Program Khusus Pembiayaan Haji menggunakan akad Rahn
- d) Kendaraan Idaman menggunakan akad Murabahah

## 2) **Simpanan/Tabungan**

Simpanan menggunakan Akad Wadi'ah Yad Dhomanah dimana dana simpanan dikelola secara profesional untuk mendukung usaha produktif dan halal dari anggota dan calon anggota serta masyarakat yang di percaya. Berikut adalah produk-produknya :

### a) **Simpanan Taburi**

Adalah tabungan barokah indul fitri yang bertujuan menyiapkan kebutuhan di hari Raya Idul Fitri.

### b) **Simpanan Tafakur**

Adalah tabungan barokah qurban yang bertujuan merencanakan qurban sedini mungkin dan merealisasikan niat qurban yang nyata. Dengan menggunakan produk ini ber-Qurban terasa lebih ringan dengan menabung harian dan tidak langsung mengeluarkan dana yang besar saat ber-Qurban.

### c) **Simpanan Tahajud**

Adalah tabungan haji dan umroh terwujud yang bertujuan mewujudkan cita-cita mulai ke baitulloah dengan setoran awal hanya sebesar Rp 200.000 serta tanpa adanya potongan lainnya.

d) **Simpanan Tabaruk (Tabungan barokah umum)**

Adalah tabungan barokah umum, dimana tabungan ini memberikan kebebasan kapan saja untuk menabung dan tarik tunai dengan setoran awal hanya Rp 20.000 saja.

**3) Layanan Produk Manfaat**

Merupakan layanan kebaikan untuk modal usaha pertanian, perdagangan, nelayan, kerajinan, dan usaha mikro lainnya serta biaya pendidikan anak dll

**4) Dana Talangan Haji**

Bekerja sama dengan Bank CIMB Niaga Syariah / Panin Dubai Syariah dengan membayar 5 juta dan kemudian mengangsurnya hingga lunas dana talangan tersebut

**B. Temuan Penelitian**

Disini peneliti mengadakan observasi kelapangan untuk mencari data yang akan diteliti dengan cara wawancara dan dokumentasi serta lain halnya seperti hal-hal yang bisa dikirim lewat media sosial. Pada tahap ini temuan hasil penelitian disajikan oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian tentang bagaimana perbedaan, kendala, dan solusi dalam menghadapi kendala yang

terjadi pada implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak di BMT PETA Tulungagung? Dalam penelitian ini, narasumbernya yaitu Pak Pono selaku wakil dari pimpinan pada tanggal 27 Mei 2021, Mbak Artha selaku karyawan pada tanggal 18 Desember 2020, dan Mbak Ika selaku anggota BMT Pahlawan cabang Ngemplak pada tanggal 24 Mei 2021 serta narasumber lainnya dari BMT PETA Tulungagung yaitu Bapak Lutfhi selaku Manager cabang Jatim, Bapak Syaifudin selaku karyawan pada tanggal 28 November 2020, dan Bapak Yeri selaku anggota dari BMT PETA Tulungagung.

Setelah melakukan penelitian di BMT Pahlawan cabang Ngemplak dan BMT PETA Tulungagung dengan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi berdasarkan fokus peneliti pada penelitian ini. Maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

**1. Perbedaan implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak di BMT PETA Tulungagung**

**a. BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

**1) Implementasi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

Dari data yang diperoleh dari BMT Pahlawan cabang Ngemplak bahwasannya pengetahuan tetap diasah dan dikembangkan. Dengan batas minimal di jenjang SMA untuk bisa

menjadi karyawan di BMT Pahlawan dan nantinya pihak BMT mengizinkan karyawan tersebut untuk mengikuti jenjang yang lebih tinggi agar bisa menyeimbangi zaman yang semakin berkembang. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan dari BMT Pahlawan. Beliau mengatakan bahwa:

“Sebenarnya kalau sudah di lapangan minimal SMA itu sudah cukup matang, tetapi juga tergantung personal nya itu. Kalau semisal dia sarjana dan sebagainya kalau dia tidak bakat kerja di BMT ya tidak bisa. Atau bisa dilihat dari pengalaman kerjanya. Kalau di BMT Pahlawan ini kalau lulusan SMA biasa dianjurkan melanjutkan sarjana dan waktunya setelah bekerja dengan biaya sendiri tentunya.”<sup>68</sup>

Di BMT Pahlawan sangat memperhatikan kemampuan karyawannya, dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawannya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Di BMT tentunya juga memberikan pelatihan secara khusus atau secara umum, hal tersebut dilakukan agar semua karyawan disini tidak bingung saat terdapat pekerjaan yang diluar tupoksinya.”<sup>69</sup>

Kemudian tambahan dari Mbak Artha selaku Staff (karyawan) di BMT Pahlawan juga selalu memperhatikan kemampuan karyawannya seperti yang dikatakan oleh Bapak Pono, Mbak Artha menyatakan bahwa :

---

<sup>68</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan. Pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>69</sup> Ibid.,

“Tinggi rendahnya ilmu pengetahuan sangat berpengaruh dengan baik buruknya kinerja karyawan meskipun batas minimal pendidikan karyawan adalah SMA sederajat, tetapi kita harus tetap memiliki keinginan untuk terus belajar, karena apabila kita menjalankan sesuatu apapun kita harus memakai ilmu. Kan dasarnya disini adalah ilmu, ketika tidak ada ilmu maka apa yang kita kerjakan tidak berjalan sesuai keinginan kita bahkan perusahaan tempat kita bekerja.”<sup>70</sup>

Dalam hal ini, pengetahuan sangat dibutuhkan oleh karyawan. Tujuannya untuk mempermudah pekerjaan dan tidak menghambat anggota yang datang ke BMT. Sebagai seorang anggota tentunya bisa menilai bagaimana cara kerja karyawan. Mbak Ika (anggota BMT Pahlawan cabang Ngemplak) memaparkan bahwa semua karyawan mampu untuk bekerja dengan baik apabila memiliki pengetahuan yang luas. Beliau mengatakan bahwa :

“Jadi saya kan tidak tau karyawan mana yang lulusan SMA atau sarjana gitu mbak, tetapi yang saya tau semakin orang itu memiliki ilmu tinggi maka lebih cepat menanggapi permasalahan yang terjadi di BMT.”<sup>71</sup>

## **2) Implementasi keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

Dari data yang diperoleh dari BMT Pahlawan cabang Ngemplak bahwasannya keterampilan ada sangkut pautnya

---

<sup>70</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>71</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

dengan pengetahuan. Dimana pengetahuan dan keterampilan sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas juga harus diimbangi dengan keterampilan yang memadai. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan. Beliau mengatakan bahwa :

“Keterampilan itu sangat penting juga dalam ranah pekerjaan, tanpa ada keterampilan dan hanya memiliki pengetahuan saja ya sama aja bohong. Kalau menurut saya seperti itu, pasti di perusahaan lain juga memperhatikan segala aspek yang harus dimiliki karyawannya.”<sup>72</sup>

Di BMT Pahlawan cabang Ngemplak juga memberikan keterampilan berupa diklat baik diklat internal maupun diklat eksternal. Kalau diklat eksternal mengundang pemateri dari luar yang bukan fact dari BMT tersebut, sedangkan diklat internal dilakukan harii sabtu. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono :

“Disini ada pelatihan keterampilan / diklat dengan cara eksternal yaitu mendatangkan pemateri dari luar BMT, contohnya seperti pelatihan mengetik 10 jari, pengarsipan dokumen dan lain-lain. Kalau internal biasanya hari sabtu seperti pemahaman tupoksi pekerjaan, bagaimana memperoleh target yang sudah di berikan. Kenapa hari sabtu karena kita tidak ada pelayanan dan bertempat di BMT pusat.”<sup>73</sup>

Kemudian hasil wawancara dengan Mbak Artha selaku Staff (karyawan) keterampilan juga sangat dibutuhkan baik masih akan melamar kerja ataupun sudah bekerja. Seperti yang beliau katakan bahwa :

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan. Pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>73</sup> Ibid.,

“Di BMT Pahlawan seseorang diwajibkan untuk memiliki keahlian/keterampilan karena hal itu sangat penting. Misalnya saat diberikan tugas ngeprint, nah apabila kita enggak bisa ngeprint, pastinya tugas tersebut tidak bisa kita selesaikan. Nah saat perekrutan karyawan, pasti pihak BMT mencari keterampilan seseorang dari yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan BMT.”<sup>74</sup>

Selanjutnya keterampilan yang pernah di dapatkan Mbak Artha selama bekerja di BMT pahlawan adalah strategi marketing dalam hal pembiayaan. Seperti yang di katakan oleh Mbak Atha :

“Saya pernah mendapatkan pelatihan strategi marketing karena saya disini juga diberikan tugas dalam hal marketing, tetapi saya juga di kantor. Jadi istilahnya memiliki tugas 2 gitu. Kalau pelatihan dari luar saya belum pernah, karena saya masih belum lama bekerja disini.”<sup>75</sup>

Selanjutnya keterampilan juga sangat membantu pekerjaan cepat selesai, dan yang pasti di bantu dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh BMT atau dari dirinya sendiri. Seperti yang dikatakan oleh Mbak Ika selaku Anggota BMT Pahlawan, beliau menjelaskan bahwa:

“Keterampilan itu sangat penting menurut saya, jauh lebih penting dari pengetahuan. Tetapi kedua itu tidak bisa dipisahkan. Ya sama sama dibutuhkan saat bekerja.”<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>75</sup> Ibid.,

<sup>76</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

### 3) Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak

Dari data yang diperoleh dari BMT Pahlawan cabang Ngemplak bahwasannya motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian tugasnya, meskipun sebuah pekerjaan adalah wajib. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan cabang Ngemplak. Beliau mengatakan bahwa :

“Dalam setiap perusahaan sangat diwajibkan memberikan motivasi kepada karyawannya tanpa terkecuali. Hal ini dilakukan untuk menambah semangat kerja dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Gajian perbulan itu sudah termasuk motivasi lo, siapa orang yang mau bekerja tanpa digaji ya tentunya tidak ada. Beda lagi dengan relawan, itu beda tujuan.”<sup>77</sup>

Selanjutnya motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Disuatu pekerjaan bagi seorang karyawan pasti lebih senang mendapatkan motivasi positif dari pada negatif. Motivasi positif berupa pemberian fee, kenaikan jabatan dll, sedangkan motivasi negatif berupa pemotongan gaji, penurunan jabatan dikarena sebab dan akibat yang dilakukan. Seperti yang dikatakan Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak:

“Kalau motivasi positif saya ambil contoh satu yaitu seperti reward, contohnya saat mendapatkan nasabah

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan. Pada tanggal 27 Mei 2021



pembiayaan, kita dapat fee saat pencairan dan fee saat nasabah mengangsur. Jadi semakin nasabah pembiayaan mengangsur dengan tepat waktu maka fee juga makin sering kita dapatkan. Sedangkan motivasi negatif selama ini tidak ada tetapi BMT tetap mengarahkan yang terbaik.”<sup>78</sup>

Sebagai seorang karyawan saat diberikan motivasi juga tidak diperbolehkan bekerja seenaknya saja, harus disesuaikan dengan tupoksinya. Boleh bekerja diluar tugasnya tetapi harus dalam pengawasan BMT dan tidak merugikan pihak lain. Seperti yang dikatakan oleh Mbak Artha selaku Staff (karyawan), beliau menyatakan bahwa :

“Di BMT ini karyawan sering mendapatkan motivasi kerja baik motivasi positif atau motivasi negatif. Untuk motivasi positif contohnya seperti perusahaan memberikan fee/bonus apabila karyawan telah menyelesaikan targetnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kalau untuk motivasi negatif seperti halnya pengurangan gaji, namun di BMT ini apabila karyawan melakukan kesalahan pertama (dengan catatan kesalahan yang tidak berlebihan) pasti perusahaan masih memberikan kelonggaran.”<sup>79</sup>

Sedangkan hasil wawancara Mbak Ika selaku Anggota BMT Pahlawan cabang Ngemplak. Motivasi tentunya mampu menambah semangat kerja karyawan karena merupakan bentuk dari hadiah setelah bekerja keras. Seperti yang beliau sampaikan bahwa:

“Saya kurang begitu paham tentang hal tersebut, tetapi kalau sesuai penjelasan panjenengan, pastinya dengan

---

<sup>78</sup> Ibid.,

<sup>79</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

adanya motivasi positif dan negatif nantinya bisa menjadi penyemangat karyawan.”<sup>80</sup>

#### **4) Implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

Dari data yang diperoleh dari BMT Pahlawan cabang Ngemplak bahwasannya etos kerja islam merupakan perilaku seseorang karyawan yang dibutuhkan saat akan melamar pekerjaan ataupun sudah bekerja. Pihak Pimpinan selalu mengingatkan selalu bahwa etos kerja Islam sangat penting dan pihak BMT memberikan pengarahan di hari Sabtu sebagai bahan evaluasi bersama. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan. Beliau mengatakan bahwa :

“Selama ini sudah baik dalam hal etos kerja islam, kadang juga ada kesalahan sedikit dan kami saling mengingatkan. Seperti yang saya katakan tadi bahwa kami setiap hari sabtu ada kegiatan evaluasi atau kegiatan intern gunanya ya untuk mempererat hubungan antar karyawan dan mengevaluasi kerja agar terhindar dari larangan Agama Islam.”<sup>81</sup>

Kemudian tambahan dari Mbak Artha selaku Staff (karyawan). Sebagai seorang karyawan selain menjaga nama baik diri sendiri juga harus menjaga nama baik perusahaan dengan berpedoman pada Agama Islam. Hal tersebut yang dinamakan

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

<sup>81</sup> Wawancara dengan Pak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

etos kerja Islam yang baik. Seperti yang beliau sampaikan bahwa :

“Etos kerja Islam di BMT ini sudah baik dan sesuai keinginan perusahaan, dapat dilihat dari segi kecakapan karyawan saat melayani nasabah/anggota sudah dapat dikatakan bagus, ramah. Hal tersebut dilakukan karena memang begitu adanya tugas sebagai karyawan, serta sudah pernah mengenal nasabah tersebut sebelumnya, jadinya lebih fleksibel.”<sup>82</sup>

Selanjutnya Etos Kerja Islam yang sesuai dengan syariat Islam juga mampu membuat anggota/nasabah nyaman menggunakan jasa di BMT tersebut karena mendapatkan pelayanan yang ramah dan sopan. Seperti halnya Mbak Ika selaku Anggota BMT Pahlawan cabang Ngemplak, beliau menjelaskan bahwa :

“Di BMT semua karyawan melayani saya dengan baik, baik di cabang ngemplak atau di cabang lainnya, mangkanya saya sampai sekarang masih menggunakan produk ataupun jasa di BMT Pahlawan.”<sup>83</sup>

## **b. BMT PETA Tulungagung**

### **1) Implementasi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari data yang diperoleh dari BMT PETA bahwasannya pengimplementasi pengetahuan sangat dibutuhkan juga untuk menunjang pekerjaan. Jenjang minimal di BMT PETA adalah lulusan SMA namun semua itu juga dilihat dari kriteria-

---

<sup>82</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>83</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

kriteria tertentu yang sudah ditetapkan oleh pihak BMT. Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa:

“Ada batasan minimal SMA untuk melamar sebagai karyawan dan tidak ada batasan nilai. Kita melihat dari segi nilai matematika apabila melamar bagian akuntansi bahkan bisa untuk semua jenis formasi yang ada di BMT. Serta tidak ada syarat khusus calon karyawan memiliki pelatihan pengetahuan non formal dan pengalaman-pengalaman lainnya. Kalau sudah jadi karyawan pasti diberikan pelatihan, karena memang ada dananya untuk dana pendidikan.”<sup>84</sup>

Selanjutnya tinggi rendahnya pengetahuan bisa mempengaruhi tercapainya sebuah pekerjaan, tetapi hal tersebut perlu ditekankan apabila seorang karyawan yang memiliki pengetahuan tinggi tetapi tidak mampu menggunakannya dengan baik maka pekerjaan tersebut juga tidak bisa terselesaikan dengan baik. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan di BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Tinggi rendahnya pengetahuan bisa mempengaruhi saat bekerja, kalau kita punya ilmu pasti nanti di kantor ataupun terjun ke lapangan sudah ada dasarnya. Semua hal tentang apapun itu harus memakai ilmu agar tidak berantakan.”<sup>85</sup>

Dalam hal ini pengetahuan juga mampu mempengaruhi pelayanan yang baik. Hubungannya disini adalah tercapai pekerjaan yang diinginkan oleh BMT. Seperti hasil wawancara

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>85</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

kepada Bapak Yeri selaku Anggota BMT PETA, beliau mengatakan, bahwa :

“Dengan adanya pengetahuan pasti akan lebih cepat membantu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, jadi tidak hal ini tidak hanya berlaku yang bekerja di BMT, tetapi semuanya. Menurut saya semua karyawan disini sudah bekerja dengan baik kalau dari kacamata orang awam seperti saya.”<sup>86</sup>

## **2) Implementasi keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari hasil wawancara yang diperoleh, keterampilan juga sangat penting dalam sebuah pekerjaan. Keterampilan harus dimiliki seseorang dengan tujuan sama dengan point pengetahuan bahwa guna untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *deadline*. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Pasti kita mengharapkan keahlian/keterampilan dari semua karyawan kita, karena jika hanya mempunyai pengetahuan tanpa adanya keterampilan ya sama saja tidak akan berkembang, tugas tidak akan berjalan. Tapi untuk karyawan yang baru masuk pasti ada masa magang untuk mengasah keterampilan tersebut, biar enggak kaget waktu nanti bekerja.”<sup>87</sup>

Keterampilan bisa diperoleh dari orang itu sendiri dan didapat setelah mendapatkan pelatihan. Di BMT PETA

---

<sup>86</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2021

<sup>87</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Pimpinan Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

menyediakan dana pelatihan juga kepada karyawannya. Hal ini bisa menambah dan mengembangkan keterampilan seluruh karyawan. Sebagaimana yang disampaikan Bapak Syaifudin selaku karyawan di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Menurut saya wajib untuk setiap orang memiliki bekerja harus memiliki keterampilan, untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Pihak BMT juga memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan”<sup>88</sup>

Selanjutnya pelatihan yang ada di BMT PETA tentunya mengambil pemateri dari luar dan pelatihan saat awal masuk kerja dengan magang di kantor pusat serta pelatihan-pelatihan lainnya apabila sudah menjadi karyawan tetap. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan di BMT PETA. Beliau mengatakan bahwa :

“Pelatihan disini pastinya mengambil pemateri dari luar guna keterampilan itu cangkupannya lebih luas lagi, sedangkan dari BMT ya pelatihan maketing, kami juga memberikan pelatihan magang di kantor pusat kepada karyawan baru. Jadi nantinya tidak kaget saat terjun kelapangan seperti yang disampaikan pak lutfi.”<sup>89</sup>

Sedangkan berdasarkan penjelasan dari Bapak Yeri selaku Anggota BMT PETA, keterampilan harus terus dikembangkan dan diasah agar tidak menghambat pekerjaan. beliau mengatakan bahwa :

---

<sup>88</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudini (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>89</sup> Ibid.,

“Semua pihak yang ada di BMT PETA menurut saya sudah memiliki keahlian yang memadai, dapat dilihat dari bagaimana cara beliau melayani nasabah. Pada intinya keterampilan harus terus dikembangkan dan diasah agar tidak menghambat pekerjaan.”<sup>90</sup>

### **3) Implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari data yang diperoleh BMT PETA sudah memberikan motivasi positif bagi karyawannya dan memastikan motivasi negatif tidak akan diperoleh oleh seluruh karyawan. Motivasi positif berupa fee atas target yang telah dicapai dan motivasi negative berupa pengurangan gaji atau bahkan sampai dengan pemecatan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja pasti kami berikan yang terbaik untuk karyawan, karena mereka telah memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Bentuk motivasi positif berupa fee atau tunjangan lainnya apabila karyawan mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, sedangkan motivasi negatif seperti pengurangan gaji karena karyawan tidak disiplin atau menurunnya target, seperti itu.”<sup>91</sup>

Selanjutnya dalam hal ini motivasi positif dan motivasi negatif memang benar adanya diberikan dengan adil. Tujuannya untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan dalam

---

<sup>90</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2020

<sup>91</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Motivasi positif memang benar adanya, perusahaan pernah memberikan hal itu kepada karyawan. Dengan adanya motivasi kerja positif pasti bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja karena ya sudah memenuhi target itu dan tujuannya bonus itu. Lain sisi memberikan dampak ke perusahaan sendiri. Perusahaan dapat keuntungan dari kinerja kita dan kita mendapat reward dari perusahaan. Nah untuk motivasi negatif juga pernah diberikan, apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu dengan cara potong gaji. Untuk motivasi negatif yang lebih fatal belum pernah, dan jangan sampai terjadi.”<sup>92</sup>

Kemudian dengan adanya motivasi kerja, juga mempengaruhi pelayanan yang baik kepada anggota BMT PETA, karena segala sesuatu yang dikerjakan dalam pengawasan BMT. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku Anggota BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Menurut saya dengan adanya motivasi kerja maka mampu mempengaruhi pelayanan yang baik. Hal ini tentunya bisa membuat karyawan semakin merasa diperhatikan oleh perusahaan, karena bisa mendapatkan bonus merupakan hal yang diinginkan.”<sup>93</sup>

#### **4) Implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

---

<sup>92</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>93</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2020



Dari hasil yang diperoleh BMT PETA menerapkan etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak sekedar teori tetapi juga praktek. Dalam hal ini dari pelayanan di kantor dan di lapangan harus sesuai dengan syariat Islam, karena segala sesuatu yang berdasarkan agama Islam akan selalu mudah. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Karakteristiknya pasti berbeda dengan konvensional, kalau syariah lebihkan akhlak baik dengan cara menagih dengan kata silaturahmi. Dan BMT PETA sudah melakukan etos kerja Islam sesuai dengan syariat-syariat Islam.”<sup>94</sup>

Selanjutnya sebagai seorang karyawan juga harus berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan, tidak hanya menjaga nama baik pribadi. Seorang karyawan diwajibkan memiliki etika berbicara yang baik dan berbusana yang sopan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Kami sebagai karyawan pasti memberikan yang terbaik dalam hal etos kerja Islam guna menunjang kepuasan nasabah. Contohnya dengan kecakapan karyawan saat melayani nasabah di teller apabila nasabah marah-marah, maka kita harus tetap memiliki rasa sopan, santun, salam. Diajak ngobrol pelan-pelan nanti endingnya di anggota juga baik. Serta memperhatikan pakaian yang sopan.”<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>95</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

Kemudian dengan memiliki etika yang baik, maka semua aspek di BMT akan berjalan lancar serta mampu melayani anggota dengan baik dan sopan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku Anggota di BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Sama seperti diawal, bahwa semua aspek di BMT ini sudah bisa dikatakan baik, karena pelayanan yang baik, sopan dan bertanggung jawab.”<sup>96</sup>

**2. Kendala yang dihadapi dalam implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak di BMT PETA Tulungagung**

**a. BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

**1) Kendala yang dihadapi dalam implementasi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

Kendala dalam pelaksanaan pengetahuan di BMT Pahlawan adalah adaptasi saat penerimaan karyawan baru, tetapi hal itu bisa diatasi dengan ketekunan karyawan itu sendiri dengan bantuan dari BMT. Sebagaimana hasil wawancara dari Pak Pono selaku wakil dari Pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

---

<sup>96</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2020

“Kendalanya pasti persaingan ketat antara karyawan satu dengan lainnya dilihat dari aspek ilmu pengetahuan. Kalau ilmu nya kurang pasti kan pekerjaan juga kurang, akan tetapi seperti yang saya katakan tadi bahwa pengalaman juga memiliki nilai plus dalam sebuah pekerjaan.”<sup>97</sup>

Selanjutnya kendala yang dihadapi BMT dapat dilihat dari 2 segi yaitu segi internal dan eksternal. Kendala internal di BMT pahlawan adalah seorang karyawan yang tidak mampu menyesuaikan dengan cepat dan lambat dalam memahami pekerjaan. Hal ini diakibatkan oleh rendahnya pengetahuan tetapi tidak diiringi dengan usaha meningkatkan ilmu pengetahuan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Kendala internal yang sering dihadapi ya pastinya lambatnya adaptasi bagi karyawan baru dan lambatnya pemahaman tugas kerjanya. Kami sebagai pimpinan sudah berusaha memberikan pelatihan kepada mereka-mereka yang kurang pemahaman tetapi kalau tanpa adanya usaha dari mereka ya percuma saja.”<sup>98</sup>

Sedangkan kendala eksternal dari pelaksanaan pengetahuan seperti halnya sulitnya mencari pemateri dari luar karena waktu dan tempat yang perlu disesuaikan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono, bahwa :

“Kalau kendala eksternal dari kami sulit mencari pemateri dari luar, soalnya waktu antara kami dan pihak sana yang selalu bertabrakan. Tetapi dari pihak

---

<sup>97</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>98</sup> Ibid.,

BMT akan terus mengupayakan agar pelatihan terus berjalan.”<sup>99</sup>

Kemudian kendala pengetahuan dari segi SDM adalah kurangnya wawasan yang dimiliki karyawan, dimana pengetahuan itu hanya berhenti di satu titik saja. Seperti yang dijelaskan Mbak Artha selaku Staff (Karyawan) di BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Kendala dari segi SDM (sumber daya manusia) kan semakin berkembang. Jadi sebagai karyawan, kita perlu mendapatkan breafing dan pelatihan pengetahuan dari perusahaan agar kedepannya bisa lebih baik dan tentunya modern dalam menggunakan teknologi dan informasi lainnya. Kalau ilmu kita itu-itu saja ya tidak berkembang.”<sup>100</sup>

Berdasarkan kendala yang dipaparkan diatas, apabila kendala dilihat dari pandangan orang luar saat melaksanakan transaksi, kendala yang dihadapi biasanya pelayanan yang sedikit lambat, karena memang banyaknya anggota/nasabah yang datang ke BMT. Namun hal tersebut tidak mengurangi point pelayanan yang baik bagi BMT. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Mbak Ika bahwa :

“Selama saya menjadi Anggota di BMT Pahlawan ini semuanya lancar, proses cepat. Mungkin hanya beberapa kali pelayanan yang lambat, tetapi saya bisa memaklumi karena banyaknya nasabah yang perlu dilayani.”<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> Ibid.,

<sup>100</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>101</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

**2) Kendala yang dihadapi dalam implementasi keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

Sama halnya dengan pengetahuan, kendala implementasi keterampilan di BMT berupa perbedaan karakter antara karyawan satu dengan lainnya yang merupakan kendala internal. Meskipun disini merupakan kendala internal apabila tidak ditindaklanjuti dengan cepat akan menimbulkan permasalahan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Pak Pono selaku wakil dari Pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Kalau menurut saya, kendala internal di BMT sudah diajari, diberikan diklat berkali-kali tetapi tetap tidak bisa dalam mengerjakan tupoksinya, ada beberapa karyawan yang memiliki sifat seperti itu. Biasanya terjadi diawal-awal bekerjanya. Kendala tersebut dapat dikatakan sebagai kendala internal, tetapi kendala ini tidak bisa dibiarkan begitu saja.”<sup>102</sup>

Sedangkan kendala eksternal sama dengan kendala pengetahuan, yaitu tidak mampu menjalankan antara keterampilan dan pengetahuan, apabila tidak dijalankan akan membuat masalah besar di Lembaga yang mengakibatkan kendala yang sangat berat. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Pono, bahwa :

“Kendala ini sama dengan pengetahuan karena antara pengetahuan dan keterampilan saling berhubungan dalam menjalankan pekerjaan. Saya bilang begini

---

<sup>102</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

karena memang kendala yang sulit hal tersebut diantara dua point itu.”<sup>103</sup>

Kemudian kendala dari segi karyawan itu sendiri adalah segala sesuatu pekerjaan membutuhkan adaptasi karena harus dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti yang dijelaskan oleh Mbak Artha selaku staff (karyawan) di BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Kalau kendala di BMT Pahlawan seperti karyawan baru yang membutuhkan adaptasi pekerjaan. Tetapi jika dilihat dari aspek secara umum sama halnya dengan pemenuhan SDM yang semakin hari semakin berkembang itu. Terlepas dari kendala di BMT yang tidak ada, kendala dari keterampilan itu setiap karyawan berbeda-beda. Misalnya dari perusahaan sudah memberikan pelatihan secara berkala akan tetapi karyawan tersebut tidak cepat mengerti dengan apa yang sudah diajarkan, nah disitu lah tugas perusahaan memberikan keputusan.”<sup>104</sup>

### **3) Kendala yang dihadapi dalam implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

Dalam hal ini di BMT Pahlawan memiliki kendala internal dari segi motivasi kerja yaitu persaingan antara karyawan dalam mendapatkan motivasi kerja positif. Akan tetapi hal ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Pihak

---

<sup>103</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>104</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

BMT berharap persaingan tersebut tidak menjadikan persaingan yang negatif. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Pono, beliau mengatakan bahwa :

“Kendala internal di dalam motivasi kerja ya seperti persaingan antar karyawan. Di setiap perusahaan pasti ada persaingan itu, ya tujuannya biar mendapatkan motivasi kerja yang positif. Tapi kami selalu mengingatkan bahwa motivasi kerja boleh dikejar tapi jangan lupakan tugas dan kewajiban sebagai karyawan.”<sup>105</sup>

Dalam hal ini kendala eksternal dari motivasi kerja seperti penentuan alat motivasi yang paling tepat, karena keinginan setiap individu yang berbeda-beda. Dalam pemenuhan motivasi kerja terhadap karyawan tidak diperbolehkan seenaknya saja. Harus memiliki pemikiran yang panjang dan efek dikemudian hari, Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Kalau kendala eksternal dari motivasi positif seperti penentuan alat motivasi kerja ya karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda. Pihak kami harus mempertimbangkan semua yang akan dijadikan alat motivasi agar tidak membuat kegaduhan.”

Kemudian kendala dari pandangan karyawan yaitu apabila pimpinan memberikan motivasi negative atas pekerjaan yang belum tercapai. Namun hal tersebut tidak diperbolehkan sebagai ancaman, dan tetapi sebagai motivasi kerja. Seperti yang

---

<sup>105</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT PAhlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

dijelaskan Mbak Artha selaku staff (karyawan) di BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Kendala nya pasti terletak pada motivasi negatif. Pimpinan pernah memberikan motivasi negatif berupa tekanan, contohnya karyawan harus mengerjakan target/tugas tepat waktu, dan tidak boleh terlambat kerja. Nah hal ini ada kala bisa membuat kita down dan ada kala juga membuat kita semangat. Semisal kita bisa melaksanakan target itu tepat waktu kan otomatis kita bisa mendapatkan bonus. Jadi bekerja itu harus menyiapkan mental juga bukan sekedar pengalaman kerja.”<sup>106</sup>

Apabila motivasi kerja tidak dapat dikendalikan oleh Lembaga dan karyawan akan meyebabkan kegaduhan yang mengakibatkan terbawanya suasana yang tidak nyaman saat bekerja dan menjurus ke pelayanan kepada anggota/nasabah. Seperti yang dijelaskan oleh Mbak Ika selaku Anggota dari BMT Pahlawan cabang Ngemplak, beliau mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja yang tidak adil akan mengakibatkan kegaduhan dan mengakibatkan pelayanan yang kurang maksimal. Tapi selama ini saya tidak pernah melihat kegaduhan atau ketidaknyamanan saat bekerja.”<sup>107</sup>

#### **4) Kendala yang dihadapi dalam implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

---

<sup>106</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>107</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021



Berdasarkan hasil yang diperoleh, BMT Pahlawan menerapkan etos kerja islam sesuai dengan teori yang ada. Jadi antara teori dan praktek harus sesuai dengan Islam serta belum menemukan masalah yang begitu berat. Namun tidak menutup kemungkinan kendala pasti menyelimuti sebuah perusahaan. Kendala internal dalam etos kerja islam seperti datang terlambat. Hal ini disebabkan oleh kegiatan pribadi karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Jadi kendala internal dalam penerapan etos kerja islam contohnya seperti karyawan yang datang terlambat. Ya sebabnya karena urusan pribadinya, kalau terlambatnya masih belum melewati batas dan alasan yang masuk akal maka pihak lembaga bisa memaklumi.”<sup>108</sup>

Selanjutnya pola pikir yang sudah tertanam di setiap individu berdasarkan budaya di tempat tinggalnya akan mempengaruhi etos kerja Islam. Apabila seorang pimpinan menggunakan pola pikir berdasarkan budaya hal ini mampu menghancurkan Lembaga tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau menyampaikan bahwa :

“Kendala eksternal ya kendala yang mempengaruhi secara umum, seluruh Lembaga. Misalkan seorang pimpinan memiliki pola pikir sendiri yang egois dengan cara kerja sesuai dengan budayanya sendiri tanpa adanya perundingan, Nah hal itu bisa menimbulkan

---

<sup>108</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

etos kerja Islam yang tidak baik. Namun selama ini belum ada gaya kepemimpinan yang seperti itu.”<sup>109</sup>

Setiap karyawan memiliki pandangan tersendiri mengenai etos kerja Islam dan kejujuran saat bekerja. Dengan hal ini peneliti bertanya kepada karyawan, apakah beliau pernah menghadapi kendala tersebut. Sebagaimana penjelasan dari Mbak Artha selaku staff (karyawan) di BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Selama saya bekerja disini, saya belum melakukan kesalahan, saya selalu menggunakan peraturan BMT. Saat kita diangkat menjadi karyawan, kita sudah berjanji untuk selalu bekerja di jalan Allah SWT dan tidak melanggar perintahNya serta mengikuti peraturan yang ada di BMT.”<sup>110</sup>

Sedangkan hasil wawancara dengan Mbak Ika selaku Anggota BMT pahlawan, peneliti membahas tentang sikap karyawan saat melayani anggota, cara berpakaian dan berbicara bahwa BMT sudah melakukan semuanya dengan baik. Seperti yang jelaskan Mbak Ika beliau mengatakan bahwa :

“Yang pastinya semua aspek di BMT ini baik semuanya mbak”<sup>111</sup>

#### **b. BMT PETA Tulungagung**

---

<sup>109</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>110</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>111</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

**1) Kendala yang dihadapi dalam implementasi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari data yang diperoleh kendala yang dihadapi BMT tidak ada yang fatal. Kemungkinan hanya sekedar kesalahpahaman antar karyawan. Hal tersebut merupakan kendala internal dalam aspek pengetahuan. Contohnya perbedaan pendapat atas wawasan yang dimiliki. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Untuk kendala internal di BMT PETA seperti halnya perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan lainnya, kan masing-masing individu memiliki wawasan yang berbeda-beda.”<sup>112</sup>

Sedangkan kendala eksternal tidak semua kendala yang disebabkan oleh kesuluruhan tetapi juga bisa mengakibatkan kerugian khalayak umum. Kendala ini berupa kurangnya pemateri dari luar dalam segi yang berbeda, menambah pemateri dengan wawasan yang berbeda. Seperti yang dikatakan oleh Bapak lutfhi bahwa :

“Kalau di sini kendala secara umum ya dalam mencari pemateri untuk pelatihan-pelatihan itu, karena kan

---

<sup>112</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

harus sesuai dengan kebutuhan, nah biasanya terjadi kesulitan dalam hal tersebut.”<sup>113</sup>

Kemudian kendala lainnya adalah persaingan SDM yang semakin luas dan semakin maju dalam hal teknologi. Apabila seseorang tidak mengembangkan pengetahuannya akan ketinggalan zaman yang baru. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Kalau dilihat secara umum yang menjadi masalah adalah persaingan SDM yang semakin menjadi-jadi, banyak lulusan terbaik anak muda, nah ini yang bikin kita khawatir sebagai karyawan. Jadi kita pun sebagai karyawan lama harus terus mengembangkan keterampilan yang kita miliki.”<sup>114</sup>

Sedangkan seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan yang memadai, otomatis akan memberikan pelayanan yang baik. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku Anggota dari BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Selama saya disini semuanya baik-baik saja, tidak ada permasalahan apa-apa. Kan karyawan itu harus menjaga nama baik BMT, apapun masalahnya. Ditutupi dari semuanya. Harus itu.”<sup>115</sup>

## **2) Kendala yang dihadapi dalam implementasi keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

---

<sup>113</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfhi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>114</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>115</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2021

Sama halnya dengan pengetahuan, kendala keterampilan dilihat dari dua sisi internal dan eksternal. Karyawan saat pertama kali karyawan masuk merupakan kendala internal bagi Lembaga. Dalam artian masih dalam proses adaptasi. Kendala tersebut merupakan kendala yang sering terjadi di sebuah pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa:

“Kan karekter karyawan beda-beda, ada yang cepat paham, ada yang harus dicontohkan. Jadi proses pemahaman saat diberikan pelatihan keterampilan itu beda-beda. pastinya perusahaan berharap segera paham jangan lama-lama. Hal tersebut merupakan kendala internal bagi perusahaan. Contoh lain saat karyawan pertama masuk kerja kan juga harus beradaptasi dalam pekerjaannya.”<sup>116</sup>

Selanjutnya kendala eksternal dalam hal ini adalah kepercayaan diri karyawan saat pertama kali bekerja. Maksudnya disini adalah adaptasi saat melayani nasabah. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Kendala secara umum biasanya kurangnya percaya diri karyawan yang baru saja masuk kerja, sebabnya karena masih pertama kali menangani nasabah, hal itu pasti membutuhkan adaptasi.”

Penyesuaian atau adaptasi memang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena mengerjakan pekerjaan yang baru.

---

<sup>116</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA Tulungagung mengatakan bahwa :

“Biasanya saat ditempat magang dengan di tempat kerja butuh penyesuaian kembali. Pastinya, ya karena beda lokasi dan beda permasalahan, nah ini biasanya yang menjadi kendala di kami.”<sup>117</sup>

Keterampilan harus diperhatikan oleh setiap pribadi dan

dukungan dari Lembaga agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku anggota BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Kendala yang disebutkan itu menurut saya apabila terjadi di BMT wajar-wajar saja. Karena kan butuh adaptasi juga.”<sup>118</sup>

### **3) Kendala yang dihadapi dalam implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari data yang diperoleh penentuan motivasi kerja harus diperkirakan tidak merugikan siapapun baik karyawan ataupun Lembaga. Kendala internal yang dibiarkan akan merugikan banyak orang. Dalam hal ini kendala nya adalah persaingan antar karyawan untuk mendapatkan motivasi kerja dari Lembaga. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa:

---

<sup>117</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>118</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota BMT PETA), pada tanggal 21 Mei 2021

“Kendala internal ini tertuju dari segi karyawan, yaitu persaingan antar karyawan untuk mendapatkan motivasi kerja tersebut, yang penting persaingan tidak mengarah merugikan orang lain.”<sup>119</sup>

Selanjutnya secara umum kendala yang sering dihadapi adalah pemberian motivasi kerja kepada karyawan harus adil. Terkadang hal tersebut menyulitkan Lembaga dalam memilih alat motivasi kerja yang akan diberikan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfhi selaku manager area jatim BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Kalau kendala secara umum itu seperti instrument atau alat motivasi kerja. Saat kita menentukan motivasi yang diberikan, kita pasti memikirkan terlebih dahulu dan berdiskusi dari semua aspek.”<sup>120</sup>

Kemudian kendala dari segi karyawan yaitu saat mendapatkan motivasi negatif dari Lembaga. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Pastinya saat mendapatkan motivasi negatif seperti yang dikatakan pak lutfhi, saat kita mendapatkan pemotongan gaji saja rasa sudah penuh kebingungan. Tetapi hal tersebut bisa menjadi motivasi untuk kami depannya.”<sup>121</sup>

Sedangkan pemberian fee / bonus mampu meningkatkan semangat kerja dan mempengaruhi kinerja yang

---

<sup>119</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfhi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>120</sup> Ibid.,

<sup>121</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

baik saat bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku anggota BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Dengan pemberian fee kepada karyawan, pastinya mereka lebih semangat dalam bekerja, jadi apabila suatu saat terjadi kendala pasti bisa diatasi dengan cepat.”<sup>122</sup>

#### **4) Kendala yang dihadapi dalam implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari data yang diperoleh etos kerja Islam sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi tidak terlepas dari kendala saat melaksanakan etos kerja Islam. Dalam hal ini kendala internal adalah pelaksanaan etos kerja Islam yang kurang memadai. Seperti gaya berbicara saat melayani nasabah dimana sebabnya adalah terlalu banyak pekerjaan. Seperti yang dijelaskan Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung tentang kendala yang dihadapi dalam implementasi etos kerja islam, beliau mengatakan bahwa :

“Kendala yang sering kita hadapi berbeda-beda, tetapi kendala yang menyiorot ke Lembaga seperti gaya bicara yang kurang baik, kendala tersebut hanya terjadi beberapa kali saja, mungkin karena banyak sekali pekerjaan. Tetapi dari pihak kami selalu meningkatkan karyawan untuk terus meningkatkan etos kerja Islam yang baik.”<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2021

<sup>123</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020



Saat mengerjakan tugas, lembaga pasti menginginkan pekerjaan sesuai dengan harapan. Tetapi ada beberapa kendala dalam bentuk eksternal yang dihadapi oleh Lembaga adalah terhambatnya pekerjaan dan tidak sesuai seperti yang diinginkan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak lutfhi selaku manager area jatim BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Secara umum kendala itu berupa pekerjaan yang tidak memenuhi harapan, kita sebagai manusia tidak jauh dari kata sempurna. Maka dari itu apabila kesalahan terjadi sekali dua kali, pihak Lembaga akan memberikan tenggang waktu.”<sup>124</sup>

Kemudian dengan pertanyaan peneliti tentang sikap dan kesalahan apa yang pernah dilakukan dalam pelanggaran etos kerja Islam. Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA Tulungagung menjelaskan bahwa :

“Berdasarkan penjelasan dari Pak Lutfhi, saya tidak pernah melakukan kesalahan-kesalahan tersebut, kemungkinann saat pertama kali bekerja hanya butuh adaptasi dan diharapkan kesalahan itu tidak terjadi oleh semua karyawan.”<sup>125</sup>

Sedangkan menurut Bapak Yeri selaku Anggota BMT PETA, beliau menjelaskan bahwa :

“Semua karyawan dan pimpinan melayani dengan baik dan tidak menyalahi aturan Islam, mangkanya saya tetap masih bertahan.”<sup>126</sup>

---

<sup>124</sup> Ibid.,

<sup>125</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>126</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, tanggal 21 Mei 2021

**3. Solusi dalam menghadapi kendala yang terjadi pada implementasi pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja, dan etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan cabang Ngemplak di BMT PETA Tulungagung**

**a. BMT Pahlawan cabang Ngemplak**

**1) Solusi dalam menghadapi yang terjadi pada implementasi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Ngemplak**

Dari data yang diperoleh BMT Pahlawan akan terus mencari solusi apabila terjadi permasalahan. Solusi yang tepat dalam hal ini adalah intropeksi dari masing-masing untuk menambah ilmu wawasan yang tinggi. Hal tersebut merupakan solusi secara internal. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan, beliau mengatakan bahwa :

“Solusi pastinya dari dalam dirinya sendiri terlebih dahulu, yaitu kesadaran apabila dia kurang memiliki ilmu pengetahuan. Dengan cara belajar dan menambah wawansannya serta berusaha beradaptasi atas pekerjaan yang akan diselesaikan.”<sup>127</sup>

Selanjutnya dari kendala eksternal yaitu kesulitan dalam mencari pemateri dari luar. BMT berupaya mencari pemateri agar karyawan terus mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan wawasan serta melakukan evaluasi

---

<sup>127</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

minimal satu minggu sekali untuk memaksimalkan pekerjaan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam hal ini dengan cara melakukan evaluasi setiap hari sabtu di kantor pusat yang terletak di beji dan berupaya dalam mencari pemateri harus benar-benar di perhatikan dan tidak sembarangan.”

Kemudian tambahan dari Mbak Artha selaku staff (karyawan) di BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung tentang solusi dalam menghadapi kendala dimana semakin berkembangnya teknologi dan persaingan SDM. Solusi yang tepat yaitu terus berlatih dan menambah wawasan yang baru serta mengikuti pelatihan yang ada di BMT atau diluar BMT. Seperti yang dijelaskan beliau, bahwa:

“Selalu mengikuti pelatihan dari BMT atau diluar BMT untuk menambah wawasan karena semakin kesini persaingan tentang SDM semakin ketat.”<sup>128</sup>

Saat bekerja intropeksi diri juga diperlukan untuk mempermudah pekerjaan serta dukungan dari BMT. Seperti yang dijelaskan oleh Mbak Ika selaku Anggota BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Solusinya dari diri sendiri dan dukungan dari BMT tersebut.”<sup>129</sup>

---

2020 <sup>128</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember

<sup>129</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota BMT Pahlawan), pada tanggal 24 Mei 2021

**2) Solusi dalam menghadapi yang terjadi pada implementasi keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Ngemplak**

Begitupun juga dengan solusi dalam kendala implementasi keterampilan, semua aspek harus terlibat. Mulai dari karyawan hingga lembaga. Keterampilan tidak bisa di biarkan saja karena akan kalah dengan generasi baru. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Dari pimpinan pasti memberikan pelatihan atas keterampilan yang kurang memadai, karena BMT pun juga berharap semua karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tepat waktu.”<sup>130</sup>

Selanjutnya kendala secara umum berupa tidak sejalannya antara keterampilan yang dikolaborasikan pengetahuan. Maka dari itu solusi yang tepat adalah menggunakan keduanya saat bekerja dan terus mengembangkannya. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Seseorang yang bekerja harus menyatukan antara ilmu dan keahlian, karena kedua hal tersebut sama-sama dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.”<sup>131</sup>

---

<sup>130</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>131</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

Kemudian tambahan dari Mbak Artha selaku staff (karyawan) di BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung tentang solusi dalam menghadapi kendala yang terjadi yaitu adaptasi saat pertama kali bekerja, hal ini dengan cara terus belajar dan belajar serta mencari referensi lainnya, seperti yang beliau jelaskan bahwa:

“Solusinya kita sebagai karyawan harus tetap mengasah keterampilan yang kita miliki dan mengembangkan keterampilan dengan mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan atau diluar perusahaan”<sup>132</sup>

Kemudian memperdalam ilmu teknologi agar tidak tertinggal perkembangan zaman. Seperti yang dijelaskan oleh Mbak Ika selaku Anggota BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa:

“Pastinya selalu mengasah keahlian tersebut, biar tidak ketinggalan zaman dalam hal bekerja. Terutama tentang teknologi.”<sup>133</sup>

### **3) Solusi dalam menghadapi kendala yang terjadi pada implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Ngemplak**

Dari data yang diperoleh tentang kendala diatas, maka solusi internal yang tepat memberikan sikap positif, karena disetiap

---

<sup>132</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>133</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

pekerjaan pasti terdapat persaingan yang ketat antara satau individu satu dengan individu lainnya. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Apabila terjadi kesalahan dalam prakteknya, yang dilakukan ya evaluasi, BMT memberikan keadilan untuk semua karyawan dalam itu tadi motivasi positif atau bahkan yang negative serta selalu bersikap positif atas semua tugas yang dikerjakan.”<sup>134</sup>

Selanjutnya dalam kendala secara umum kesulitan menentukan alat motivasi kerja. Dengan begitu ditentukan dari aspek apa motivasi kerja diberikan dan memikirkan keadilan seluruh karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono, beliau mengatakan bahwa :

“Solusi secara umum yang pertama menentukan aspek apa yang mengakibatkan motivasi kerja tersebut turun ke karyawan, kedua yaitu motivasi kerja itu berupa apa. Nah hal itu harus difikirkan secara matang agar tidak terjadi kegaduhan.”<sup>135</sup>

Kemudian tambahan dari Mbak Artha selaku staff (karyawan) di BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung tentang solusi dalam meghadapi kendala yang terjadi dengan cara tidak mementingkan kepentingan pribadi saja. Beliau mengatakan bahwa :

---

<sup>134</sup> Wawancara dengan Bapak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>135</sup> Ibid.,

“Solusinya kita sebagai karyawan harus paham apa dan tujuan kita bekerja, yang pastinya tidak untuk kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan perusahaan”<sup>136</sup>

Selanjutnya dengan menerapkan sistem keadilan terhadap seluruh karyawan tidak akan menimbulkan kegaduhan. Seperti yang dijelaskan oleh Mbak Ika selaku Anggota dari BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Setahu saya tidak ada kegaduhan atas hal tersebut, pastinya dengan BMT yang sudah berkembang seperti ini, pastinya bisa membagi keadilan antar semua karyawan.”<sup>137</sup>

#### **4) Solusi dalam menghadapi kendala yang terjadi pada implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Pahlawan Ngemplak**

Dari data yang diperoleh suatu kendala pasti memiliki solusi yang tepat dalam penanganannya. Begitu juga dengan kendala karyawan yang terlambat. Solusi yang tepat dengan cara memberikan sanksi kepada siapapun yang terlambat masuk kerja, hal tersebut mampu mengurangi terjadinya etos kerja yang kurang baik. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono, bahwa :

“Kita selalu memberikan peraturan dan sanksi kepada seluruh karyawan yang melanggarnya, terutama tentang keterlambatan masuk kerja, apabila hal ini dibiarkan

---

<sup>136</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020

<sup>137</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

akan menurunkan etos kerja Islam yang baik bagi karyawan.”<sup>138</sup>

Budaya individu yang diunggulkan dalam bekerja akan merugikan Lembaga dan dirinya sendiri. Maka dari itu solusi secara keseluruhan karyawan dibekali bekerja secara Islam dan selalu jujur serta tanggung jawab dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Pono selaku wakil dari pimpinan BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa:

“Dari awal menjadi karyawan sudah dibekali bagaimana bekerja dengan cara Islam, tidak berbohong sekecil apapun dalam artian selalu jujur. Pasti nanti akan terhindar dari segala larangan Islam.”<sup>139</sup>

Mbak Artha selaku staff (karyawan) di BMT Pahlawan cabang Ngemplak Tulungagung tentang solusi dalam menghadapi kendala yang terjadi seorang karyawan harus paham tupoksi dalam bekerja, tidak hanya bekerja saja. Seperti yang beliau jelaskan bahwa :

“Solusinya kita sebagai karyawan harus paham apa dan tujuan kita bekerja, yang pastinya tidak untuk kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan perusahaan”<sup>140</sup>

Dalam setiap tugas dan pekerjaan diharuskan berlandaskan Agama Islam agar terhindar dari golongan orang

---

<sup>138</sup> Wawancara dengan Pak Pono (Wakil dari Pimpinan) BMT Pahlawan, pada tanggal 27 Mei 2021

<sup>139</sup> Ibid.,

<sup>140</sup> Wawancara dengan Mbak Artha (Staff) BMT Pahlawan, pada tanggal 18 Desember 2020



yang serakah. Seperti yang dijelaskan oleh Mbak Ika selaku Anggota BMT Pahlawan, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam bekerja harus berlandaskan dengan agama Islam agar terhindar dari serakah, itu merupakan solusi kalau menurut saya.”<sup>141</sup>

## **b. BMT PETA Tulungagung**

### **1) Solusi dalam menghadapi yang terjadi pada implementasi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari hasil yang diperoleh diatas bahwa solusi dalam lingkup internal dengan cara meminimalisir kendala adalah dengan cara introspeksi diri dan perhatian dari perusahaan dengan mengedepankan syariat Islam. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Apabila terdapat kendala seperti yang dikatakan mas syaifudin, maka pihak perusahaan tentunya mencari SDM yang memadai bagi perusahaan. Namun perusahaan tidak akan memecat karyawan yang lama karena mereka juga tidak kalah memadainya dengan lulusan anak muda zaman sekarang. Asalkan bekerja dengan sungguh-sungguh, kami tetap mempertahankan.”<sup>142</sup>

Dengan begitu dapat dilakukan solusi secara eksternal atau keseluruhan dalam mendapatkan pemateri untuk pelatihan di BMT, pihak lembaga akan terus berusaha mencari pemateri

---

<sup>141</sup> Wawancara dengan Mbak Ika (Anggota) BMT Pahlawan, pada tanggal 24 Mei 2021

<sup>142</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

agar karyawan tetap mendapatkan pelatihan yang layak. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfhi selaku manager area Jatim BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Kami selalu berusaha mencari pemateri dengan berbagai aspek, gunanya ya untuk pelatihan karyawan dimana hal tersebut akan meningkatkan daya semangat karyawan dalam bekerja karena mendapat perhatian dari lembaga.”<sup>143</sup>

Selanjutnya pelatihan harus benar-benar direalisasikan karena sangat diharapkan oleh setiap individu. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Kami sebagai karyawan juga terus berharap bahwa perusahaan selalu memberikan pelatihan-pelatihan baik bagi karyawan di kantor atau marketing, seperti kendala yang saya jelaskan tadi.”<sup>144</sup>

Setelah mendapatkan pelatihan, hasil perolehan ilmu harus terus dipelajari dan diingat agar tidak menjadi beban saat ada tugas yang sama dengan pelatihan tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku Anggota BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Menurut saya terus mengasah ilmu biar nantinya tidak ada beban saat melakukan pekerjaan.”<sup>145</sup>

---

<sup>143</sup> Ibid.,

<sup>144</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>145</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota BMT PETA), pada tanggal 21 Mei 2021

**2) Solusi dalam menghadapi yang terjadi pada implementasi keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari data yang diperoleh solusi internal untuk menghadapi karakter individu yang berbeda-beda atas kurangnya pemahaman keahlian saat dilakukan penelitian maka dari segala sisi berperan aktif, baik dari karyawan itu sendiri ataupun lembaga. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Solusi yang tepat ya pastinya dari segala sisi yang berperan aktif, dari karyawan atau pun pihak perusahaan. Dari segi karyawan harus berusaha untuk cepat mengerti dengan cara terus belajar, sedangkan dari perusahaan harus memiliki rasa toleransi untuk hal ini dan tetap memberikan semangat.”<sup>146</sup>

Selanjutnya solusi secara umum dengan cara memberikan evaluasi bahwa percaya diri penting saat melakukan aktivitas apapun terutama bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutdhi selaku manager area Jatim di BMT PETA. Beliau mengatakan bahwa :

“Percaya diri merupakan satu kunci menuju kedepan. Akan tetapi kita juga harus memakai etika yang baik.

---

<sup>146</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

Diimbangi antara percaya diri dan etika dalam bekerja.”<sup>147</sup>

Dan sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA Tulungagung tentang solusi dalam menghadapi kendala adaptasi yang kebanyakan orang perlu itu, maka usaha dan kerja keras adalah solusi yang tepat untuk hal tersebut. Seperti yang beliau jelaskan bahwa :

“Sama-sama berusaha, bekerja keras dan tentunya berdo’a untuk kemajuan perusahaan dengan catatan selalu memperhatikan potensi diri sendiri, dan yang pasti perusahaan harus mengetahuinya. Saling melengkapi.”<sup>148</sup>

Jadi keterampilan sangat penting bagi setiap individu.

Apabila minim keterampilan maka memperbanyak pelatihan.

Seperti yang dikatakan oleh Bapak Yeri selaku anggota BMT PETA beliau mengatakan bahwa :

“Semua orang yang bekerja itu harus memiliki keterampilan ya kan, apabila mereka belum memilikinya ya mereka harus sadar diri, lakukan pelatihan-pelatihan gitu.”<sup>149</sup>

### **3) Solusi dalam menghadapi yang terjadi pada implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

---

<sup>147</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfhi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>148</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>149</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2021

Dari data yang diperoleh solusi secara internal dalam menghadapi permasalahan atas persaingan karyawan untuk motivasi kerja, maka solusi utama adalah individu itu sendiri. Persaingan diperbolehkan asalkan dengan cara yang positif. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Solusi yang tepat yaitu kesadaran diri bahwa persaingan yang positif dan tidak merugikan orang lain.”<sup>150</sup>

Selanjutnya solusi secara umum atas kendala eksternal dalam pemilihan alat motivasi kerja yang terkadang sulit, maka lembaga mengupayakan untuk menggunakan prinsip keadilan agar tidak muncul kegaduhan. Seperti yang dijelaskan Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Selalu bersikap adil dalam pemberian motivasi kerja, agar dalam implementasi motivasi kerja di lapangan sesuai dengan di dalam teori. Tentunya itu demi kebaikan bersama.”<sup>151</sup>

Solusi dalam menyikapi ketakutan karyawan mendapatkan motivasi negatif yaitu dengan cara memberikan yang terbaik kepada perusahaan, jika nantinya mendapatkan motivasi negatif maka dijadikan sebagai pelajaran. Seperti yang

---

<sup>150</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>151</sup> Ibid.,

dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dimana nantinya juga bertimbal balik kepada kita sendiri. Meskipun mendapatkan motivasi negative nantinya berarti itu sebagai pelajaran kita.”<sup>152</sup>

Jadi segala sesuatu atas pemberian motivasi kerja harus adil dan tepat sasaran dengan mempertimbangkan aspek mendapatnya motivasi kerja tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku Anggota BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Solusi yang tepat atas ketidakadilan dalam hal itu tadi, ya harus bersikap adil. Karena seseorang yang bekerja itu bakal nyaman dan betah apabila semua itu terdapat keadilan, bekerja apapun.”<sup>153</sup>

#### **4) Solusi dalam menghadapi yang terjadi pada implementasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT PETA Tulungagung**

Dari hasil yang diperoleh solusi atas kendala internal yaitu gaya bicara yang kurang baik, dsb. Setiap individu harus memiliki keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah karena Allah SWT dan kejujuran yang utama. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

---

<sup>152</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>153</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota BMT PETA), pada tanggal 21 Mei 2021

“Selain bekerja untuk dunia, kita harus memiliki keyakinan bahwa bekerja juga ibadah karena Allah SWT. Dan membiasakan diri dari hal terkecil untuk tidak berbohong.”<sup>154</sup>

Dengan begitu solusi secara umum atas kendala eksternal bahwa lembaga pernah kurang puas atas hasil kerja karyawan, maka pihak lembaga memberikan evaluasi kepada seluruh karyawannya. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Lutfi selaku manager area Jatim di BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Dilakukannya evaluasi dan diberikan pelatihan seperti yang saya katakan diawal tadi.”

Sikap adil tidak hanya berlaku oleh lembaga tetapi juga oleh setiap individu. Karena juga berinteraksi dengan orang lain. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Syaifudin selaku karyawan BMT PETA Tulungagung, beliau mengatakan bahwa :

“Membiasakan diri untuk bersikap adil kepada semua anggota, dan memiliki rasa ikhlas dan nyaman saat bekerja secara individu atau pun secara tim.”<sup>155</sup>

Jadi segala sesuatu yang melakukan proses evaluasi pasti nantinya akan menguntungkan semua pihak yang berperan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Yeri selaku anggota BMT PETA, beliau mengatakan bahwa :

“Solusinya dilakukannya evaluasi agar terhindar dari pelayanan yang kurang baik, tetapi selama saya disini semuanya baik kepada saya, baik pelayanan atau

---

<sup>154</sup> Wawancara dengan Bapak Lutfi (Manajer cabang Jatim) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

<sup>155</sup> Wawancara dengan Bapak Syaifudin (Karyawan) BMT PETA, pada tanggal 28 November 2020

membahas kendala yang sering terjadi kepada anggota lainnya.”<sup>156</sup>

---

<sup>156</sup> Wawancara dengan Bapak Yeri (Anggota) BMT PETA, pada tanggal 21 Mei 2021