

**PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN
BMT WALISONGO MIJEN SEMARANG**



TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat guna Memperoleh Gelar
Diploma III dalam Ilmu Perbankan Syariah

Oleh:

Wahyu Widi Utomo
(1905015023)

PROGRAM STUDI DIPLOMA III PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2022

Ana Zahrotun Nihayah, M.A

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks

Hal : Naskah Tugas Akhir

An. Sdr. Wahyu Widi Utomo

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirimkan naskah Tugas Akhir saudara:

Nama : Wahyu Widi Utomo

NIM : 1905015023

Judul : PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAMI PADA
KARYAWAN BMT WALISONGO MIJEN SEMARANG

Dengan ini saya mohon kiranya Tugas Akhir ini saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Ana Zahrotun Nihayah, M.A

NIP. 198907082019032018

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp. (024) 7608454 Semarang 50185
Website: febi.walisongo.ac.id – Email: febiwalisongo@gmail.com

PENGESAHAN

Nama : Wahyu Widi Utomo
NIM : 1905015023
Judul : Penerapan Etika Kerja Islami pada Karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Prodi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat Coumload/ Baik/ Cukup, pada tanggal:

28 Juni 2022

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya Perbankan Syariah Tahun Akademik 2021.

Semarang, 5 Juli 2022

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,

Cita Sary Dja'akum SHL., MEI
NIP. 19820422 201503 2 004

Ana Zahrotun Nihavah, S.E., M.A
NIP. 198907082019032018

Penguji Utama I,

Penguji Utama II,



Setvo Budi Hartono, S.AB, M. Si
NIP. 19851106 201503 1 007

Kartika Marella Vanni S.S.T, M.E
NIP. 199304212019032028

Pembimbing,

Ana Zahrotun Nihavah, S.E., M.A
NIP. 198907082019032018

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 6)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta yang telah menganugrahkan pada penulis berkat rahmat yang melimpah sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir guna melengkapi dan memenuhi Tugas Wisuda Program Diploma III Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Penulis mempersembahkan karya ini kepada :

1. Kedua Orang Tua penulis, Ibu Painah dan Ayah Warigo yang telah memberikan kasih sayang dan do'a materi ataupun non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan tepat waktu.
2. Kakakku tersayang Nidia Hendra Utami terimakasih atas do'a dan supportnya.
3. Pacarku tersayang Aida Kamila Fitriani terimakasih atas do'a, support dan motivasi-motivasinya.
4. Keluarga besar terimakasih yang selalu memberikan dukungan baik do'a, materi, nasehat, masukan, dan semangatnya selama ini.
5. Dosen Pembimbing Ibu Ana Zahrotun Nihayah, M.A., yang telah membimbing hingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir.
6. Segenap Karyawan/Karyawati BMT Walisongo Mijen Semarang yang telah membantu dan memberikan pengarahan dalam penyusunan Tugas Akhir.
7. Teman-teman seperjuangan kelas D3 Perbankan Syariah angkatan 2019 terimakasih atas kerjasamanya.
8. Kepada sahabat-sahabatku dan kakak-kakakku angkatan atas yang selalu memberikan dukungan dan motivasi agar rajin dan tidak malas membuat Tugas Akhir.
9. Semua pihak yang membantu selama proses perkuliahan hingga penyelesaian Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

DEKLARASI

Bismillahirrahmanirrahim. Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan orang lain. Demikian Tugas Akhir ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan dalam Tugas Akhir.

Semarang, 7 Juni 2022
Dektalator,

Wahyu Widi Utomo
NIM. 1905015023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai penerapan etika kerja islami pada karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang. Dalam rangka meningkatkan etika kerja islami karyawan yang juga dapat berpegaruh pada meningkatnya kualitas kerja Sumber Daya Manusia. Dalam BMT peran karyawan sangatlah penting untuk pencapaian suatu organisasi, untuk itulah penting bagi karyawan untuk bersikap sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami di BMT Walisongo Mijen Semarang sudah baik. Dalam etika kerja islami, karyawan harus bertutur kata yang baik, ramah dan sopan, begitu pula BMT Walisongo Mijen Semarang juga sudah menerapkannya. Karyawan harus menerapkan etika kerja islami dengan memberikan pelayanan yang optimal dan *ihsan* (berbuat baik) dalam segala hal, apalagi dalam hal pengabdian kepada masyarakat. BMT juga harus berlandaskan pada keimanan, kekeluargaan, keterpaduan (*kaffah*), dan kebersamaan dalam proses pengelolaan dan profesionalisme. Akan tetapi di BMT Walisongo Mijen Semarang masih terdapat masalah dalam etika kerja islami karyawan yaitu mengenai kedisiplinan. Seperti masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan masih sering terjadi karyawan yang mengulur-ngulur waktu saat jam istirahat.

Kata kunci : BMT, Etika Kerja Islami, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the application of Islamic work ethics to employees of BMT Walisongo Mijen Semarang. In order to improve the Islamic work ethic of employees which can also have an effect on increasing the quality of work of Human Resources. In BMT the role of employees is very important for the achievement of an organization, for that it is important for employees to behave in accordance with the established rules.

This type of research in this study uses a descriptive method with a qualitative approach. Sources of data in this study using primary data and secondary data. As for the data collection method in this study through interviews, observation, and documentation.

The results of this study indicate that the Islamic work ethic at BMT Walisongo Mijen Semarang is good. In Islamic work ethics, employees must speak good, friendly and polite words, as well as BMT Walisongo Mijen Semarang has also implemented it. Employees must apply an Islamic work ethic by providing optimal service and ihsan (doing good) in all respects, especially in terms of community service. BMT must also be based on faith, kinship, integration (kaffah), and togetherness in the management and professionalism process. However, at BMT Walisongo Mijen Semarang there are still problems in the Islamic work ethic of employees, namely discipline. Like there are still employees who come late and there are still employees who are stalling for time during breaks.

Keywords: BMT, Islamic Work Ethics, Employees

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Bismillahirrahmanirahim

Alhamdulillahirrabil'alamin, segala puji syukur bagi Allah SWT Tuhan Semesta Alam yang telah memberikan anugrah kepada penulis atas berkat rahmat dan karunianya yang melimpah. Sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir dengan lancar. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di yaumul kiyamah.

Tugas akhir yang berjudul **“PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN BMT WALISONGO MIJEN SEMARANG”**. Ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya dalam Ilmu Perbankan Syariah di UIN Walisongo Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini, yaitu kepada :

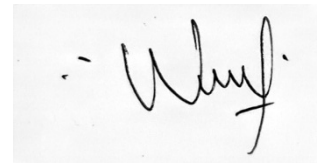
1. Rektor Universitas Negeri Walisongo Semarang, yaitu Bapak. Prof. Dr Imam Taufiq, M. Ag.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yaitu Bapak Dr.H.Muhammad Saifullah, M.Ag.
3. Ibu Ana Zahrotun Nihayah M.A., selaku Dosen Pembimbing dalam menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir.
4. Bapak A. Turmudi, SH., M.Ag., selaku ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah UIN Walisongo Semarang.
5. Segenap Dosen, Tenaga Pendidik dan Karyawan/Karyawati Program Studi D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
6. Orang tua dan segenap keluarga yang penuh kesabaran dan pengorbanannya selalu mendoakan, memberikan dorongan bantuan material maupun non material agar penulis dapat menyelesaikan studi.

7. Pimpinan Karyawan/Karyawati BMT Walisongo Mijen Semarang (Pak Nuryanto, Mas Heru, Mba Sumiati, Mba Ekowati, dan Mba Hafidhoh) yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir.
8. Semua pihak yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir.

Penulis menyadari Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis memohon maaf sebesar-besarnya atas segala kekurangan tersebut, semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Semarang, 07 Juni 2022

Penulis,



Wahyu Widi Utomo

1905015023

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
DEKLARASI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Metode Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Etika Kerja Islami	14
1. Pengertian Etika Kerja	14
2. Faktor-Faktor Pengaruh Etika Kerja	15
3. Urgensi Etika Kerja dalam Bisnis	16
4. Pengertian Etika Kerja Islami	16
5. Landasan Etika Kerja Islami	17
6. Karakteristik Etika Kerja Islami.....	19
7. Indikator Etika Kerja Islami.....	21
8. Penerapan Etika Kerja Islami.....	22
B. Karyawan	22
1. Pengertian Karyawan	22
2. Status Karyawan.....	23

3. Kewajiban Karyawan	24
C. <i>Baitul Maal wat Tamwil</i> (BMT)	25
1. Pengertian BMT	25
2. Landasan BMT	26
3. Fungsi BMT	26
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	28
A. Sejarah Berdirinya BMT Walisongo Mijen Semarang	28
B. Visi dan Misi BMT Walisongo Mijen Semarang	29
C. Struktur Organisasi BMT Walisongo Mijen Semarang	29
D. Pelayanan dan Produk BMT Walisongo Mijen Semarang.....	34
BAB IV PEMBAHASAN.....	39
Penerapan Etika Kerja Islami pada Karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang	39
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	47
C. Penutup.....	48
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	56
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pembiayaan yang Disalurkan BMT 2011-2016	2
---	---

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan perbankan dan non perbankan memegang peranan penting dalam sistem keuangan suatu negara. Salah satunya adalah menjaga stabilitas keuangan dan ekonomi. Oleh karena itu, bank dan lembaga keuangan non bank merupakan salah satu penopang stabilitas fiskal. Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Islam di Indonesia turut memacu perkembangan lembaga keuangan syariah. Alhasil banyak inovasi dari lembaga keuangan, baik bank maupun non bank.

Dalam praktiknya lembaga keuangan terbagi menjadi dua jenis, yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non bank. Lembaga keuangan bank adalah lembaga keuangan yang menghimpun dan menyalurkan modal dari masyarakat yang kelebihan dana kepada masyarakat yang kekurangan dana, serta bank yang juga memberikan jasa di bidang keuangan lainnya. Lembaga keuangan bank terdiri dari bank sentral, bank umum, dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sedangkan lembaga keuangan non bank yaitu badan yang melakukan kegiatan di bidang keuangan, menghimpun dana secara langsung atau tidak langsung, menerbitkan dan mendistribusikan surat berharga kepada masyarakat, terutama untuk membiayai investasi perusahaan.¹

Pada prakteknya hadirnya bank umum syariah belum dapat menjangkau kalangan masyarakat kecil, untuk itulah muncul lembaga keuangan mikro yang dapat mencakup masyarakat baik kalangan menengah maupun kecil. Seperti *Baitul Maal Wa Tamwil* (BMT) yang termasuk ke dalam lembaga keuangan koperasi berbasis syariah yang ingin membantu masyarakat kecil dalam hal permodalan, tabungan dan pembiayaan lainnya.²

¹ Totok Budisantoso Dan Sigit Triandaru, *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 6.

² Ainul Yaqin, *Fungsi Sosial Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pasca UU No 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro*, Vol. 3, No. 2, Desember 2021, hal. 146-163

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) berpayung pada koperasi tetapi aktivitasnya tidak jauh berbeda dengan bank syariah, sehingga produk-produk yang terdapat pada BMT seperti yang ada di Bank Syariah. Artinya aturan hukum bagi aktivitas BMT masih mengikuti undang-undang koperasi. Dalam menjalankan aktivitasnya BMT berbeda dengan koperasi, oleh karena itu aturan hukum BMT harus segera dibentuk mengingat BMT di Indonesia semakin mengalami perkembangan. BMT memiliki dua fungsi utama yaitu *Baitul Tamwil* (pengembangan harta) dan *Baitul Maal* (rumah harta). Dalam *Baitul Tamwil* kegiatan yang dilakukan yaitu pengembangan usaha yang dapat meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil. Sedangkan dalam *Baitul Maal* menerima titipan dalam zakat, infaq, dan shadaqah.³

BMT dapat mengembangkan sejumlah 100 unit BMT di ibukota Jakarta. Perkembangan BMT di Indonesia menunjukkan hasil yang positif tercatat pada tahun 2012 terdapat 3.900 BMT. Tahun 2013 pertumbuhan BMT mencapai 5.500 BMT dan pada tahun 2016 BMT tercatat mencapai 6.000 unit.⁴ Sedangkan pembiayaan yang disalurkan BMT pun semakin mengalami perkembangan setiap tahunnya. Usaha mikro dan kecil dapat memanfaatkan keberadaan BMT untuk melakukan pembiayaan. Hal ini semakin memperkuat fungsi BMT sebagai penolong masyarakat yang tidak terjangkau oleh perbankan. Berikut merupakan jumlah pembiayaan yang disalurkan dari 2011 sampai 2016:⁵

Tabel 1.1

Data Jumlah Pembiayaan yang Disalurkan BMT dari Tahun 2011-2016

NO	TAHUN	JUMLAH
1.	2011	Rp 458,16 Triliun
2.	2012	Rp 526,40 Triliun

³ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 451.

⁴ Muhammad Zubair Mughal, CEO Al Huda Center of Islamic Banking d Economics, Internasional Conference "Empowering SMEs for Financial Inclusion and Growth", Jakarta: 2014

⁵ Gusti Dirga Al Fakhri Putra, *Menyongsong Perkembangan BMT di Indonesia*, sharianews.com, diakses tanggal 01 Juni 2022.

3.	2013	Rp 610,03 Triliun
4.	2014	Rp 671,72 Triliun
5.	2015	Rp 739,80 Triliun
6.	2016	Rp 781,91 Triliun

Sumber: <https://sharianews.com>

Dalam BMT peran karyawan sangatlah penting, hal ini karena karyawan diperlukan untuk memenuhi pencapaian suatu organisasi. Secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi tidak ada artinya tanpa adanya karyawan, akan tetapi sederhana apapun teknologi yang dimiliki oleh organisasi namun memiliki karyawan yang terampil, maka permasalahan akan dapat dengan mudah teratasi. Maka dari itu, BMT dituntut untuk dapat memiliki keunggulan-keunggulan dan juga kualitas yang lebih tinggi.⁶

Untuk dapat mencapai tujuan BMT harus didukung oleh sumber daya karyawan yang cukup. Diantaranya yaitu dengan cara menerapkan aturan, etika, loyalitas, kinerja, karakter, dan perilaku sehingga orang dapat mengidentifikasi yang baik dan yang buruk. Etika kerja sebagai bentuk semangat yang didasari oleh norma atau nilai tertentu, serta dapat menciptakan tatanan yang memungkinkan aktivitas manusia berjalan secara teratur. Untuk itulah etika sangat penting diterapkan dalam diri setiap karyawan.⁷

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya ialah etika kerja islami yang diterapkan oleh suatu organisasi. Dalam etika kerja islami ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaan yang dijalankan di arahkan untuk mengurangi adanya cacat dari hasil pekerjaannya. Sebagaimana Allah SWT telah menciptakan manusia dalam bentuk yang

⁶ Purwanto, *Arti dan Peranan Sumber Daya Manusia*, Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol. 2, No. 2, Desember 2005, hal. 141.

⁷ Ni Wayan Widnyani dan I Wayan Suartina, *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar*, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1, No. 1, Februari 2021, hal. 322

sempurna. Etika kerja islami dapat memberikan pengaruh yang baik dalam menjalankan pekerjaan karena dapat memberikan dorongan untuk bersikap positif. Sikap kerja positif ini akan memunculkan sikap seperti kerja keras dan komitmen yang dapat menguntungkan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.⁸ Maka dari itu, kinerja karyawan yang menerapkan etika kerja islami sangatlah penting bagi karyawan. Karena dengan menerapkan etika kerja islami karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan untuk mengembangkan perusahaan tersebut.

Etika kerja islami yang tinggi dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut mengimplementasikannya dalam seluruh aktivitas kehidupannya, baik aktivitas yang berkenaan dengan *hablumminannaas* maupun *hablumminallah*. Seseorang yang menerapkan etika kerja islami akan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan akan meningkat dan kualitas Sumber Daya Manusia juga akan semakin meningkat.

BMT harus menerapkan etika kerja islami dengan memberikan pelayanan yang optimal dan *ihsan* (berbuat baik) dalam segala hal, apalagi dalam hal pengabdian kepada masyarakat. BMT juga harus berlandaskan pada keimanan, kekeluargaan, keterpaduan (*kaffah*), dan kebersamaan dalam proses pengelolaan dan profesionalisme. Sehingga karyawan dituntut untuk sadar mengenai etika dan mental, karena keduanya memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan.⁹ Akan tetapi saat ini masih terdapat perusahaan berbasis syariah yang belum terlalu memperhatikan etika kerja Islami. Seperti yang terdapat di BMT Al-Hijrah Kota Bukittinggi, di mana implementasi etika bisnis syariah pada pelayanan di BMT Al-Hijrah Bukittinggi belum sesuai dengan etika bisnis syariah. Pelayanan yang

⁸ Catur Sigit Hartanto, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), di Kabupaten Banjarnegara”, Skripsi, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2016.

⁹ Krisna Sudjana dan Rizkison, *Peran Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 6, No. 2, 2020, hal 3.

diberikan karyawan kepada anggota masih terdapat ketidakadilan. Karyawan cenderung membedakan pelayanan kepada anggota yang datang seperti jika anggota dengan pakaian yang bagus dan rapi dilayani dengan baik, ramah, dan ceria. Sementara jika anggota yang datang berpakaian sederhana seperti terlihat lusuh karyawan cenderung sedikit memasang wajah masam dan lebih suka sibuk sendiri.¹⁰ Dan yang terdapat pula di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung yaitu terdapat karyawan yang belum memanfaatkan waktu dengan baik saat bekerja seperti kedisiplinan dan kurangnya menghargai waktu. Karyawan masih ada yang terlambat dan jarang datang ke kantor. Serta, karyawan datang ke kantor hanya melakukan pembiayaan saja dan tidak mengikuti kegiatan keagamaan rutin dipagi hari sebelum menjalankan aktivitas bekerja.¹¹

Seperti halnya layanan yang ada di BMT Walisongo Mijen Semarang yang berkantor di Jalan Saluyo Komplek Ruko Mijen Makmur Blok 5 Mijen Semarang. BMT ini banyak menarik perhatian masyarakat sekitar dan juga pedagang di pasar Mijen, bahkan tidak sedikit yang melakukan transaksi seperti melakukan pembiayaan dan membuka tabungan. Namun pada praktiknya masih terdapat karyawan yang kurang memperhatikan kedisiplinan dan belum memanfaatkan waktu dengan baik saat bekerja. Seperti masih ada karyawan yang datang terlambat.

Sikap disiplin penting dan harus ditegakkan dalam BMT, hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi BMT untuk mewujudkan tujuannya. Penegakkan disiplin kerja berupa pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika kerja islami, sehingga tercipta suasana kerja yang aman, tenang, tertib, dan menyenangkan.

¹⁰ Revi Desma Fitri, “Implementasi Etika Bisnis Syariah pada Pelayanan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Studi Kasus: BMT Al-Hijrah Kota Bukittinggi”, Skripsi, Bukittinggi: IAIN Bukittinggi, 2020.

¹¹ Zerly Tivi Arnisa, “Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung”, Skripsi, Teluk Betung, IAIN Metro, 2020

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih mendalam mengenai etika kerja Islami karyawan dalam suatu perusahaan yang dituangkan dalam tugas akhir berjudul **“PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAMI KARYAWAN BMT WALSONGO MIJEN SEMARANG”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang akan dibahas dalam tugas akhir ini adalah bagaimana penerapan etika kerja islami pada karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui penerapan etika kerja secara islami pada karyawan BMT Walisongo mijen.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan Tugas Akhir ini adalah:

- Bagi peneliti
 - a. Sebagai syarat kelulusan program studi D3 Perbankan Syariah untuk mendapatkan gelar A. Md.
 - b. Dapat memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas mengenai masalah yang berkaitan dengan penerapan etika kerja islami terhadap karyawan BMT Walisongo Mijen.
- Bagi Pembaca
 - a. Sebagai salah satu sarana dan masukan bagi BMT Walisongo Mijen.
 - b. Dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya terkait penerapan etika kerja islami terhadap karyawan.
- Bagi BMT Walisongo Mijen

Sebagai sarana masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan atau menetapkan kebijakan.

- Bagi UIN Walisongo Semarang

Sebagai referensi dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

D. Tinjauan Pustaka

1. Jurnal yang ditulis oleh Anisa Rizki Maulida, Ikhwan Hamdani, Fahmi Irfani, dari Universitas Ibn Khaldun Bogor dengan judul “*Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa etika kerja islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga penting bagi suatu perusahaan untuk menerapkan etika kerja islami dengan menekankan nilai *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah*.¹²
2. Jurnal yang ditulis oleh Siti Nur Azizah, Diana Marifah dari STIE Putra Bangsa Kebumen dengan judul “*Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di yayasan Al Huda Kebumen*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh terhadap OCB, hal ini karena karyawan melakukan OCB atas dorongan orang lain bukan karena etika kerja islami.¹³
3. Jurnal yang ditulis oleh Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, Lusi Oktaviani dari Universitas Jember dengan judul “*Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa sikap dalam bekerja itu bukan hanya untuk memuliakan dirinya melainkan juga amal shaleh yang mempunyai nilai ibadah. Sehingga

¹² Anisa Rizki Maulida, dkk, *Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*, Jurnal Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 1, Oktober 2018.

¹³ Siti Nur Azizah, dkk, *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di yayasan Al Huda Kebumen*, Riset Ekonomi Manajemen, Vol. 1, No. 2, 2018.

etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pandangan islam yang menganjurkan masyarakat muslim untuk berusaha sesuai syariah Islam termasuk dalam bekerja.¹⁴

4. Jurnal yang ditulis oleh Putri Rahayu Wulan Sari, Keumala Hayati, Rr. Erlina dari Universitas Lampung dengan judul “*Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja islami memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan, kepribadian agreeableness, dan openness to experience yang memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan di perusahaan.¹⁵
5. Jurnal yang ditulis oleh Bagus Muhamad Ramadhan, Mahasiswa Program Studi S1 Ekonomi Islam-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Airlangga dengan judul “*Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja islami berdampak positif terhadap kinerja bisnis, seperti yang dilihat dari peningkatan omset yang diperoleh, laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah. Etos kerja islami diterapkan pada menghargai waktu, memiliki moralitas yang bersih, memiliki komitmen, kuat pendirian, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, kreatif, tangguh dan pantang menyerah, memperkaya jaringan silaturahmi, serta memiliki semangat perubahan.¹⁶
6. Penelitian yang dilakukan oleh Faizin Rofiq dengan judul “*Penerapan Etika Kerja Islami di Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga*”. Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, analisis data, dan pengecekan kebenaran data yang diperoleh dari lapangan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah etika kerja di Toko Alin Busana sudah sesuai dengan

¹⁴ Nanda Hidayan Sono, dkk, *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, UNEJ e-Proceeding, ISBN 9786025617010, Oktober 2017, hal. 411-420.

¹⁵ Putri Rahayu Wulan Sari, dkk, *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan*, Jurnal Human Falah, Vol. 8, No. 1, Januari-Juni 2021.

¹⁶ Bagus Muhamad Ramadhan, *Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, JESTT, Vol. 2, No. 4, April 2015.

perspektif Islam dan bagaimana etika kerja tersebut dijalankan. Penelitian ini berfokus pada penerapan etika kerja islami yang meliputi tiga aspek yaitu pelayanan yang baik, kedisiplinan, dan kerajinan karyawan.¹⁷

7. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Sari Lubis dengan judul “*Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar*”. Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif yaitu dengan teknik pengamatan dan wawancara. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja islami pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar. Penelitian ini berfokus pada penerapan etika kerja islami yang meliputi masalah kedisiplinan dan melakukan pekerjaan secara profesional. Dalam masalah kedisiplinan dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang masih sering datang terlambat dan jika dilihat dari segi melakukan pekerjaan secara profesional karyawan dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar masih kurang profesional.¹⁸
8. Penelitian yang dilakukan oleh Nina Aprianti dengan judul “*Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu*”. Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif yaitu dengan menggambarkan mengenai situasi atau kejadian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman secara sistematis dan akurat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana penerapan etos kerja Islam pada karyawan di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu. Penelitian ini berfokus pada penerapan etos kerja islami yang meliputi prinsip-prinsip etos kerja islami, yang terdiri dari memiliki jiwa kepemimpinan, selalu berhitung, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan, hidup berhemat dan efisien, keinginan untuk mandiri, haus untuk memiliki sifat keilmuan, ulet atau pantang

¹⁷ Faizin Rofiq, “*Penerapan Etika Kerja Islami di Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga*”, Skripsi, Purwokerto, IAIN Purwokerto, 2016

¹⁸ Rina Sari Lubis, “*Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar*”, Skripsi, Medan, UIN Sumatera Utara, 2018

menyerah, berorientasi pada produktivitas, serta memperkaya jaringan silaturahmi.¹⁹

9. Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Bisri Mustofa dengan judul “*Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo*”. Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian kualitatif yaitu dengan menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan dan tulisan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan Etos Kerja Islam terhadap karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo dan mengetahui Etos Kerja Islam mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo. Penelitian ini berfokus pada penerapan etos kerja dan pengaruh etos kerja yang meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasional, dan jujur.²⁰
10. Penelitian ini dilakukan oleh Zerly Tivi Arnisa dengan judul “*Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui penerapan etos kerja islam pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung. Penelitian ini berfokus pada penerapan etos kerja Islam yaitu dengan melaksanakan do’a pagi secara rutin, menerapkan visi dan misi yang ada di bank. Namun masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang dalam menerapkan etos kerja islam dengan baik.²¹

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah proses langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk meningkatkan

¹⁹ Nina Aprianti, “*Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu*”, Skripsi, Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2021

²⁰ Ahmad Bisri Mustofa, “*Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo*”, Skripsi, Tulungagung, IAIN Tulungagung, 2015

²¹ Zerly Tivi Arnisa, “*Penerapan Etos Kerja Islam Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung*”, Skripsi, Teluk Betung, IAIN Metro, 2020

pemahaman tentang suatu topik atau masalah.²² Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan *setting* tertentu yang ada di dalam kehidupan riil (alamiah) dengan maksud menginvestigasi dan memahami fenomena.²³

2. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah BMT Walisongo Mijen yang beralamat di Jalan Saluyo Komplek Ruko Mijen Makmur Blok 5 Mijen Semarang.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket.²⁴ Maka dari itu data ini diperoleh secara langsung dari lapangan, sehingga data yang didapatkan benar-benar data yang berkaitan dengan penelitian yang diperoleh dari BMT Walisongo Mijen dengan cara wawancara.²⁵

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara.²⁶ Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data atau mengolah data yang bersumber dari buku, penelitian yang lampau, dan media lainnya, seperti melalui *website* resmi BMT Walisongo Mijen Semarang.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi (pengamatan)

²² Andi Ibrahim, *Metodologi Penelitian*, Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018, hal. 2

²³ Muhammad Rijal Fadli, *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*, Jurnal Kajian Ilmiah dan Mata Kuliah Umum, Vol. 21, No. 1, 2021, hal. 33-54

²⁴ Syafnidawaty, *Data Primer*, raharja.ac.id, diakses tanggal 31 Mei 2022

²⁵ Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking Cet 2*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2002, hal. 82.

²⁶ Syafnidawaty, *Data Primer*, raharja.ac.id, diakses tanggal 31 Mei 2022

Metode observasi dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti dan melakukan pencatatan terkait kondisi yang menjadi sasaran penelitian.²⁷ Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung terkait etika kerja yang diterapkan karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang.

b. Interview (Wawancara)

Metode interview yakni melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berwenang dalam perusahaan tersebut dan untuk dijawab pula secara lisan oleh pihak yang diwawancarai guna memperoleh keterangan yang berkaitan dengan penelitian.²⁸ Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang untuk memperoleh data terkait penerapan etika kerja islami pada karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis membagi dalam lima bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, tujuan penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini mengulas mengenai penjelasan yang lebih mendalam dengan menerangkan mengenai teori-teori yang membahas tentang etika kerja Islam dan karyawan pada BMT Walisongo, yang bertujuan untuk menjelaskan secara rinci tentang penelitian.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

²⁷ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011, hal. 104

²⁸ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014, hal 165

Bab ini berisi tentang sejarah, visi dan misi serta struktur organisasi BMT Walisongo.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang penerapan etika kerja islami pada karyawan di BMT Walisongo Mijen.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari keseluruhan pembahasan yang telah disampaikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja Islami

1. Pengertian Etika Kerja

Harsono dan Santoso menyatakan bahwa “Etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.” Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto yang menyatakan bahwa “Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai-nilai hidup mereka.” Etika kerja menentukan penilaian seseorang yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.²⁹ Menurut Jansen etika kerja didefinisikan sebagai ”Seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai seseorang, bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kinerjanya.” Jika suatu perusahaan mampu menerapkan etika kerja yang baik maka akan tercipta nilai-nilai yang meliputi kejujuran, loyalitas kepada perusahaan, keterbukaan, konsisten pada keputusan, dapat bekerja sama yang baik, bertanggung jawab, serta disiplin.³⁰

Etika kerja juga diartikan sebagai suatu respon yang diberikan oleh seseorang, baik individu ataupun kelompok masyarakat terhadap kehidupan. Respon ini akan muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu kemudian akan menjadi kebiasaan atau membentuk karakter pada diri seseorang atau kelompok masyarakat. Dengan kata lain, etika kerja dapat diartikan sebagai sistem kepercayaan yang diterima oleh masyarakat.³¹

²⁹ Harsono dan Santoso, *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*, Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 3, No. 1, hal. 56.

³⁰ Jansen Sinamo, *Etos Kerja; 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global Edisi 1*, Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2002, hal. 2.

³¹ Muham Sakura Dragon, *Etos Kerja Pandangan Agama Islam*, hal. 5

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat kita ketahui bahwa etika kerja merupakan sikap yang harus dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu terbentuk nilai moral yang baik. Etika kerja tersebut dapat menjadi acuan atau pedoman bagi suatu perusahaan agar suatu profesi dapat menjalankan pekerjaannya secara profesional.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

a) Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari semangat hidup atau suasana batin seseorang. Faktor ini dapat memberikan dorongan pada seseorang dalam menjalankan kegiatannya, biasanya faktor ini berasal dari keyakinan atau agama seseorang yang dia yakini. Seperti doktrin dari faham sunni (ahli sunnah wal jamaah), dalam faham ini memiliki pemahaman bahwa semua perbuatan manusia ada kaitannya dengan ketentuan Allah. Akan tetapi, Allah memberikan manusia potensi untuk melakukan ikhtiar atau usaha. Dengan usaha sungguh-sungguh tersebut, maka manusia akan dapat merubah nasibnya sendiri atas izin Allah.

b) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri manusia, seperti faktor lingkungan kerja maupun rumah tangga. Terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi etika kerja seseorang, di antaranya sebagai berikut :

- 1) Keamanan kerja, karena seseorang akan memiliki etika kerja yang tinggi apabila dalam melakukan pekerjaan merasa aman.
- 2) Peluang untuk maju, karena seseorang pasti ingin mendapatkan penghargaan atau kemajuan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena itu gaji dan pangkat akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 3) Situasi kerja yang menyenangkan, harmonis tidak tegang dan tidak gaduh dapat meningkatkan etika kerja seseorang.
- 4) Rekan kerja yang baik, karena hubungan sosial atau interaksi antar karyawan merupakan hal penting dalam menumbuhkan etika kerja seseorang.³²

3. Urgensi Etika Kerja dalam Bisnis

Perilaku yang dilakukan oleh seseorang pasti berelasi dengan etika apabila seseorang taat pada etika, cenderung akan memunculkan perilaku yang baik dalam setiap kegiatan yang dilakukannya, tidak terkecuali dalam kegiatan bisnis. Bisa diketahui bahwa seorang pelaku bisnis yang peduli pada etika, dapat dilihat bahwa ia akan bersikap jujur, adil, amanah, mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi, dan lain sebagainya. Sebaliknya bagi seseorang yang tidak memiliki kesadaran terhadap etika, seseorang tersebut di mana pun dan kapan pun akan menunjukkan sikap kontra produktif atau sengaja tidak mengikuti intruksi dalam melakukan pekerjaan.³³

4. Pengertian Etika Kerja Islami

Etika dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu meliputi etika dari manusia dan juga etika dari wahyu ilahi, atau dapat disampaikan bahwa etika merupakan produk budaya.³⁴ Hal ini juga diperkuat dengan pendapat dari Luthans bahwa “Pembentukan etika tidak hanya dipengaruhi oleh individu dan kelompok, namun juga dengan beberapa faktor, seperti budaya, organisasi, dan lingkungan luar.”³⁵ Etika dalam bahasa Arab berarti akhlak, merupakan bentuk jamak dari kata “*khuluq*”

³² Saifullah, *Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, Jurnal Sosial Humaniorah, Vol. 3, No. 1, Juni 2010.

³³ Muhammad Djakfar, *Anatomi Perilaku Bisnis*, Malang: UIN–Malang Press, 2009, hal. 70.

³⁴ Abdul Aziz, *Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*, Bandung: Alfabeta, 2013, Hal. 27.

³⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior 12 th Ed*, New York: McGraw-Hill. 2011, hal.

yang dapat diartikan watak, adat, perangai, adab, dan agama. Istilah etika didefinisikan sebagai suatu standar perilaku yang memimpin individu. Etika adalah studi tentang tindakan yang sah dan benar dalam moral yang dikerjakan.³⁶

Dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist istilah etika sangat dekat dengan *birr* (kebajikan), *qist* (keadilan), *khair* (kebaikan), *adl* (keseimbangan), *ma'ruf* (lazim), *taqwa* (ketaqwaan), dan *haqq* (kebenaran). Dalam Islam pemeluknya diperintahkan untuk bekerja dengan tekun dan tidak memperbolehkan kegiatan yang mengandung maksiat seperti memintaminta, bermalas-malasan, dan membuang-buang waktu dalam kegiatan yang tidak efisien.³⁷

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja islami adalah kepribadian atau kebiasaan seseorang di tempat kerja berdasarkan keyakinan Islam/aqidah berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Pekerjaan manusia bukan hanya mesin untuk mencari kehidupan di dunia, tetapi pekerjaan adalah kewajiban agama.

5. Landasan Etika Kerja Islami

Bagi umat Islam, etika kerja islami harus diterapkan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menjalankan pekerjaan di dunia adalah bekal bagi umat Muslim di akhirat nanti. Masuk surga menjadi impian dan tujuan bagi setiap umat Islam. Kesuksesan di akhirat juga tidak dapat terlepas dari kesuksesan di dunia, seperti dapat dilakukan melalui ibadah dan amal untuk mendapatkan ridha Allah SWT. Islam tidak mengajarkan pengikutnya memiliki sifat malas dan mengajarkan bahwa bekerja sebagai suatu usaha untuk mencari rezeki dan mencari kemakmuran.

³⁶ Hamzah Ya'kub, *Etika Islam: Pembinaan Akhlakul Karimah*, (Suatu Pengantar), (Bandung: CV Diponegoro, 2010), hal. 12.

³⁷ Ahmad, Shukri dan Musa Yusuf Owoyemi, *The Concept of Islamic Work Ethics: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition*, Internasional Jurnal of Business and social Science, Vol 3, No 20, hal 117

Islam mendidik umatnya agar cinta bekerja.³⁸ Sebagaimana firman Allah SWT pada QS. Al-Jumu'ah Ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”³⁹

Sebagaimana juga tertulis dalam QS. Al Insyirah Ayat 7-8 sebagai berikut :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب

“Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

Juga terdapat dalam hadits Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam yang diriwayatkan dari Ibnu Umar radiallahu ‘anhu sebagai berikut :

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاَعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.”

Islam menganggap bahwa bekerja sebagai bagian dari kewajiban dalam hidup manusia. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rezeki yang diperoleh dengan cara yang baik. Justru dengan perhiasan dan rezeki yang baik itu orang bisa menunaikan zakat, beramal, dan bersedekah kepada kaum muslimin yang tidak mampu. Etika kerja islami merupakan sikap bekerja yang menandakan sikap seorang muslim

³⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, (Jakarta: Gema Islami Press, 2002), hal 27

³⁹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), hal. 442.

dengan tujuan tidak hanya untuk meraih keuntungan dunia tetapi juga kemaslahatan yaitu berupa surganya Allah SWT.⁴⁰

Berdasarkan penjelasan diatas maka seorang karyawan harus memiliki landasan atau pedoman yang dijadikan dasar agar tidak menyimpang dari syariat islam. Karena etika kerja islami dapat mendorong seseorang untuk memberikan usaha terbaik dalam bekerja dan dapat meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah.

6. Karakteristik Etika Kerja Islami

Menurut perspektif Islam, ilmu, iman, dan amal merupakan mata rantai yang saling bergantung dan saling melengkapi. Maka dapat dikatakan bahwa Islam adalah agama dan ilmu. Iman itu sendiri hanya dapat menjadi aqidah dan akan berfungsi dengan baik jika ditopang dengan ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Keyakinan yang diceraikan oleh pemahaman ilmiah yang sepadan tentang doktrin agama memiliki potensi besar untuk menjadi kekuatan pendorong internal dan eksternal bagi etika kerja Islami, di samping pengetahuan dan nilai-nilai.⁴¹ Dari konsep ilmu, iman, dan amal saleh, maka dapat dijelaskan terkait karakteristik-karakteristik etika kerja islami sebagai berikut:

a. Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Dalam Islam etika kerja dapat dimaknai sebagai sinar dari keyakinan di kalangan umat muslim bahwa bekerja ditujukan untuk mencari keridhaan Allah, khususnya dalam konteks ibadah.⁴² Bekerja yang dilandasi dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT adalah salah satu karakteristik penting dari etika kerja Islami yang terbukti dari karakteristik pertama (kerja merupakan penjabaran

⁴⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*. (Surakarta: Muhammadiyah University Press : 2004), hal 239

⁴¹ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI 1997), hlm. 102-103.

⁴² Nurcholis Majid, *Islam Agama Kemanusiaan*, (Jakarta: Paramadina, 1995), hlm 216.

aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etika kerja islami dengan etika kerja lainnya.⁴³

b. Kerja Dilandasi Ilmu

Pada hakikatnya memang penting kerja dilandasi dengan keimanan, agar pekerjaan itu terkendali oleh tujuan yang mulia. Tanpa keyakinan, pekerjaan hanya dapat diarahkan pada pengejaran materi. Hal itu dapat memicu berlebihan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dibandingkan kelompok. Oleh sebab itu, iman tanpa ilmu dapat menyebabkan salah arah karena dilandasi oleh sikap yang tidak proporsional. Sehingga ternyata iman, ilmu, dan pekerjaan yang berkaitan dengan pelaksanaan ibadah memegang peranan yang urgen bagi orang lain.⁴⁴

c. Kerja dengan Meneladani Sifat-Sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-Petunjuknya

Mereka yang memiliki etika kerja Islami mengakui bahwa potensi-potensi tertentu dapat dikaitkan dengan sifat Ilahi yang pada hakikatnya termasuk tugas yang harus digunakan penuh tanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam yang mereka anut. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadist Rasul SAW menjelaskan atau mengajarkan bahwa umat Islam giat dan aktif bekerja. Dengan meniru sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap kreatif, pekerja keras, konsekuen, adil, dan memiliki sikap kerja yang positif, kreatif, didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi, berwawasan ke depan, visioner dan berusaha efektif, percaya diri dan mandiri.⁴⁵

Maka dari itu seseorang yang menerapkan etika kerja islami cenderung produktif, disiplin, dan dapat diandalkan. Hal ini karena mereka menerapkan aqidah, ilmu, dan juga meneladani sifat-sifat

⁴³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press: 2004), hal. 110.

⁴⁴ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI 1997), hal. 68-69.

⁴⁵ Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI 1997), hal. 70.

ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya. Sehingga karakteristik etika kerja islami ini sangat penting ditanamkan pada setiap diri karyawan.

7. Indikator Etika kerja Islami

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja islami:

- a. Mendefinisikan diri sendiri pada pekerjaan merupakan kebajikan.
- b. Bekerja dengan sebaik mungkin dan bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun sesama.
- c. Mampu bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja penting dilakukan untuk kesejahteraan bersama.
- d. Pekerja harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
- e. Pekerjaan bukanlah tujuan akhir untuk dicapai, tetapi mengembangkan diri dan menjalin hubungan sosial dengan orang lain juga merupakan hal penting.
- f. Hidup kurang bermakna tanpa menjalankan pekerjaan.
- g. Pekerjaan dapat dimanfaatkan sebagai sarana mengendalikan kebiasaan.
- h. Seseorang menjalankan pekerjaan dapat menjadi sumber kebahagiaan dan juga prestasi.
- i. Seseorang yang bekerja akan selangkah lebih maju dalam menjalankan kehidupan.
- j. Pekerjaan mampu mendidik seseorang untuk mandiri.
- k. Seseorang dapat dikatakan sukses apabila ia mampu memenuhi *deadline* pekerjaannya.
- l. Seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya.⁴⁶

⁴⁶ Wahibur Rokhman, *The Effect of Islamic Work Ethicson Work Outcomes, EJBO*, Vol. 15, No. 1, 2010, hal. 2.

Indikator etika kerja islami dapat dilihat dari perilaku yang ditampilkan seseorang dalam bekerja. Seperti penjelasan yang telah diuraikan diatas bahwa setiap individu harus menganggap dedikasi untuk bekerja sebagai suatu kebajikan. Oleh karena itu, usaha ini dilakukan sebagai bentuk dalam melayani diri sendiri dan juga orang lain.

8. Penerapan Etika Kerja Islami

Etika kerja islami yang diterapkan pada suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan komitmen organisasi, dan mengurangi karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya. Sehingga penerapan etika kerja islami ini dapat berpengaruh pada produktivitas perusahaan yang lebih baik lagi. Selain itu, juga berpengaruh pada kepuasan karyawan dan kualitas karyawan. Setiap karyawan harus menanamkan etika kerja islami dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya yang diniatkan untuk ibadah dan menghidupi ekonomi keluarga. Karena terdapat nilai spiritual yang penting yang tidak ternilai harganya yaitu keberkahan dan keridhaan Allah dengan menjauhi pekerjaan yang dilarang oleh syariat Islam.⁴⁷

B. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

“Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Sama halnya berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

⁴⁷ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 176.

guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”⁴⁸

Menurut Hasibuan “Karyawan merupakan orang yang menjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.” Setiap perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan karyawan, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dengan baik dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi dengan maksimal.⁴⁹ Sedangkan menurut Subri “Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.”⁵⁰

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja dengan menerima imbalan dan tempat orang tersebut bekerja. Karena batasan usia tertentu, karyawan dapat bekerja sebagai sumber daya manusia sesuai harapan perusahaan atau tempat kerja.

2. Status Karyawan

a. Karyawan tetap

Menurut Faisal karyawan tetap yakni pekerja yang memperoleh imbalan atau gaji dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Adapun yang termasuk ke dalam pegawai tetap meliputi pegawai negeri, pegawai swasta, dan penerima pensiun.⁵¹

b. Karyawan tidak tetap

⁴⁸ UU No. 14 Tahun 1969, *Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*, 19 November 1969, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 55, Jakarta.

⁴⁹ Androh G. Onibala, dkk, *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode Gmim*, Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2 Juni 2017, hal. 381-382.

⁵⁰ No Wawa Wulandari, dkk, *Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix Kota Banjarmasin*, <https://repository.uniska-bjm.ac.id>, diakses tanggal 16 Mei 2022

⁵¹ Androh G. Onibala, dkk, *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode Gmim*, Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2 Juni 2017, hal. 381-382.

Karyawan tidak tetap yakni pekerja yang memiliki perjanjian atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan lamanya. Jehani mengemukakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.”⁵²

3. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Karyawan harus melakukan tugas yang diberikan dengan komitmen dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Karyawan perlu mengutamakan pekerjaannya dibanding masalah pribadinya.

b. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Setiap perusahaan memiliki pedoman untuk mengatur tugas masing-masing pihak. Dengan memenuhi kewajiban diharapkan tidak terjadi permasalahan dalam perusahaan.

c. Menciptakan ketenangan kerja

Salah satu berhasilnya hubungan internal perusahaan yang dibangun secara harmonis adalah terciptanya ketenangan pikiran.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan dan mencapai hasil yang optimal.⁵³

⁵² Androh G. Onibala, dkk, *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode Gmim*, Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2 Juni 2017, hal. 381-382.

⁵³ UU No. 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, 25 Maret 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Jakarta.

C. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT)

1. Pengertian BMT

BMT adalah singkatan dari *Baitul Maal wat Tamwil*. Secara harfiah *baitul maal* berarti rumah usaha. *Baitul maal* telah berkembang sejak zaman Nabi Muhammad SAW sebagai organisasi yang menghimpun dan menyalurkan dana sosial (*tashoruf*) seperti Zakat, Infaq, dan Shodaqoh (ZIS). Sedangkan *baitul tamwil* merupakan organisasi atau perusahaan bisnis keuangan yang berorientasi laba.⁵⁴

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yakni badan usaha yang terintegrasi yang isinya berintikan kegiatan pengembangan usaha dan investasi yang efektif untuk mengembangkan kualitas kegiatan ekonomi pemilik usaha menengah maupun kecil dengan mendukung kegiatan tabungan dan mendukung kegiatan ekonomi mereka secara finansial. *Baitul Maal wat Tamwil* juga dapat menerima pembayaran zakat, infaq, dan sedeqah serta mendistribusikannya sesuai dengan ketentuan dan kewajiban. Selain itu, sangat mendasar bahwa semua kegiatan BMT dilakukan atas dasar prinsip ekonomi dalam Islam.⁵⁵

Oleh karena itu, adanya BMT dapat dilihat dengan dua fungsi utama yaitu sebagai pihak yang menyalurkan penggunaan dana keagamaan seperti zakat, infaq, sedeqah, dan wakaf, serta dapat juga berperan sebagai organisasi yang melakukan investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami bahwa BMT bukan hanya sebagai lembaga keuangan tetapi juga sebagai lembaga ekonomi sebagaimana lembaga keuangan.⁵⁶

Sehingga dapat diketahui bahwa BMT merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang memiliki peran penting untuk meningkatkan perekonomian masyarakat kelas menengah atau kecil melalui aktivitas

⁵⁴ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil* (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126.

⁵⁵ Hertanto Widodo Ak, dkk, *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)*, (Bandung: Mizan, 2000), hal. 82.

⁵⁶ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 452.

menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya. BMT menerapkan sistem nisbah bagi hasil tidak menggunakan sistem bunga seperti yang terdapat di bank konvensional.

2. Landasan BMT

BMT berlandaskan pada UUD 1945, Pancasila, syariat Islam, keimanan, keterpaduan (*kaffah*), kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian, dan profesionalisme. Dengan demikian, BMT hadir menjadi organisasi yang legal. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah, BMT tidak boleh menyimpang dari prinsip syariah. Keyakinan adalah landasan untuk meyakini bahwa ingin tumbuh dan berkembang. Keterpaduan menandakan adanya harapan untuk sukses baik di dunia maupun akhirat, serta keterpaduan antara dua sisi *maal* dan *tamwil* (sosial dan bisnis). Kekeluargaan dan kebersamaan menjadi salah satu upaya untuk mencapai kesuksesan bersama. Kemandirian berarti BMT tidak hanya bisa mengandalkan bantuan dari pemerintah, tetapi juga harus tumbuh dari usaha yang dilakukannya seperti peningkatan partisipasi anggota masyarakat. Untuk itu pola pengolahan harus dilakukan secara profesional.⁵⁷

3. Fungsi BMT

- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mempromosikan, dan juga mengembangkan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota dan daerah kerjanya.
- b. Meningkatkan kualitas karyawan untuk anggota yang lebih profesional sesuai prinsip Islam agar lebih siap dalam menghadapi persaingan global.
- c. Memobilisasi potensi yang terdapat di masyarakat untuk meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Setelah itu BMT dapat melakukan penggalangan potensi masyarakat tersebut

⁵⁷ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul maal wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 129.

agar dapat menciptakan nilai bagi anggota dan masyarakat sekitar BMT berdiri.

- d. Menjadi perantara keuangan antara *shohibul maal* dengan dhua'afa sebagai mudharib, terutama untuk penggalangan dana dan kegiatan sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah, dan lain-lain. BMT dalam fungsi ini bertindak sebagai amil yang bertanggung jawab atas pengumpulan zakat, infaq, sedekah, dan dana sosial lainnya kemudian disalurkan kembali kepada mereka yang membutuhkan.
- e. Menjadi perantara keuangan antara pihak pemilik dana atau pemodal dan pihak penyimpan dana dengan pihak yang menggunakan dana untuk pengembangan usaha produktif yang mereka miliki.⁵⁸

Pada intinya BMT memiliki dua manfaat utama yaitu sebagai media penghimpunan, penyaluran dan pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infaq, shadaqah, serta dapat pula bergerak dibidang investasi dan simpan pinjam yang menguntungkan. Dan mensejahterakan anggota serta masyarakat pada umumnya.

⁵⁸ Muhammad, *Lembaga Ekonomi Syariah*, Yogyakarta: Graha ilmu, 2007, hal 59.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya BMT Walisongo Mijen Semarang

BMT Walisongo Mijen termasuk lembaga keuangan mikro berbasis syariah yang merupakan milik dari UIN Walisongo Semarang dengan maksud untuk dapat meningkatkan ekonomi masyarakat, selain itu juga dapat menjadi sarana pembelajaran melalui praktek bagi mahasiswa ekonomi UIN Walisongo Semarang. Berdirinya BMT Walisongo Mijen Semarang merupakan hasil kerja sama antara pihak program D3 Perbankan Syariah dan program Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang serta dengan lembaga praktisi KJKS BMT Walisongo. Dengan berdirinya BMT Walisongo Mijen ini diharapkan dapat menyiapkan mahasiswa khususnya di bidang D3 Perbankan Syariah dan juga bidang Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menjadi lulusan yang siap kerja dan profesional berbasis syariah.⁵⁹

Mulai tanggal 8 September tahun 2005 BMT Walisongo Mijen Semarang diresmikan Bapak Ali Mufidz selaku wakil gubernur dan mulai menjalankan operasional sebagai lembaga keuangan berbasis syariah. Pada awal-awal operasional, BMT Walisongo Mijen ini berkerja sama dengan BMT Ben Taqwa Purwodadi yang merupakan koperasi berbasis syariah. BMT Ben Taqwa ini telah terjun ke bidang simpan pinjam mulai dari tahun 1997 dan menunjukkan perkembangan yang signifikan. Dengan mergernya dua lembaga keuangan ini diharapkan dapat lebih mengembangkan usaha. “BMT Walisongo Mijen Semarang telah diakui dan dikukuhkan sebagai lembaga legal oleh Dinas Koperasi provinsi Jawa Tengah dengan nomor 14119/ BH/ KDK.II/ XI/ 2006. Sehingga dengan perkembangan yang pesat serta semakin banyaknya nasabah dan dana yang dimiliki pada bulan Februari 2009 BMT Walisongo telah mampu berdiri sendiri sebagai lembaga keuangan syaria’ah.”⁶⁰

⁵⁹ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

⁶⁰ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

B. Visi dan Misi BMT Walisongo Mijen Semarang

1. “Visi BMT Walisongo Mijen Semarang
Solusi tepat pembangunan dan pengembangan ekonomi umat sesuai dengan sistem syariah.
2. Misi BMT Walisongo Mijen Semarang
 - a) Membangun ekonomi umat dengan sistem syariah.
 - b) Menjadikan BMT Walisongo Semarang pioner Lembaga Keuangan Syariah.
 - c) Melayani umat tanpa membedakan status sosial.
 - d) Melakukan program ekonomi kerakyatan sevara integral dan komprehensif.
 - e) Menjadikan BMT Walisongo sebagai labolatorium pratikum Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang”.⁶¹

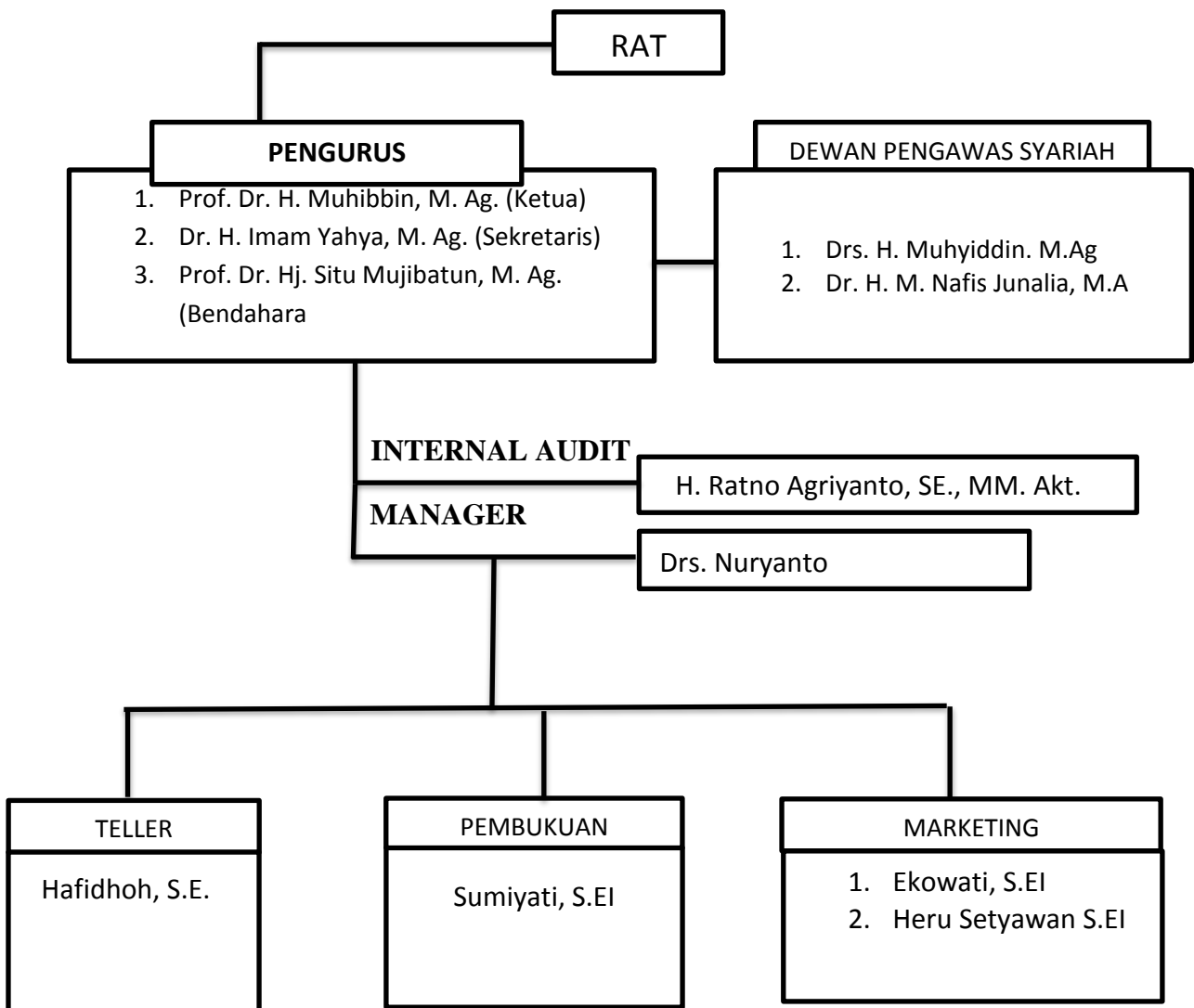
C. Struktur Organisasi BMT Walisongo Mijen Semarang

- “Pengurus BMT Walisongo Mijen Semarang :
 1. Pimpinan : Prof. Dr. Muhibbin, MA.
 2. Sekretaris : Dr. H. Imam Yahya, MA.
 3. Bendahara : Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, MA.
 4. Audit Internal : Ratno Agiyanto, M.Si,Akt,CA,CPAL.”⁶²
- Dewan Pengawas Syariah:
 1. Drs. H. Muhayiddin, M.Ag
 2. Drs. H. Nafis Junalia, M.A g
- Manager:
 1. Drs. Nuryanto
- Teller:
 1. Hafidhoh, SE
- Pembukuan:

⁶¹ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

⁶² Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

1. Sumiyati, SEI
- Marketing:
 1. Ekowati, SEI
 2. Heru Setyawan, SEI



Tugas dari setiap bagian di atas yaitu:

- a. Dewan Pengawas Syariah

Tugas:

- 1) Mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan dalam pengelolaan *baitul maal wat tamwil*.

- 2) Melakukan pengawasan, pengarahan, dan pengevaluasian dalam kegiatan pengelolaan BMT yang dilaksanakan agar selalu mengikuti kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan dan disetujui seluruh anggota dalam rapat.
- 3) Merencanakan program kerja yang tepat dan sesuai dengan keputusan yang telah ditetapkan para anggota.
- 4) Hasil pengawasan harus dilaporkan secara tertulis.
- 5) Melaporkan kegiatan operasional BMT setiap akhir tahun dalam rapat anggota.

Wewenang:

- 1) Meneliti setiap catatan atau laporan yang terdapat dalam BMT.
- 2) Memperoleh keterangan atas setiap data yang diperlukan⁶³

b. Pengurus

Tugas:

- 1) Membuat kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dari organisasi.
- 2) Memberikan arahan tentang pengelolaan BMT yang benar dan sesuai dengan ketetapan organisasi.
- 3) Mampu menyediakan dan memilih manajer atau eksekutif yang ahli dalam organisasi.
- 4) Menggali modal dan pinjaman-pinjaman serta melakukan pengawasan terkait pengeluaran dana.
- 5) Merumuskan kebijakan sesuai tujuan organisasi.⁶⁴

c. Manajer

Tugas:

- 1) Memberikan motivasi pada setiap pegawai agar memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

⁶³ Allianz Indonesia, *Fungsi dan Tugas Dewan Pengawas Syariah*, allians.co.id, diakses pada tanggal 2 Juni 2022

⁶⁴ Yan Permana, *Fungsi dan Tanggungjawab, Tugas Pokok & Kewenangan Pengurus & Pengelola BMT*, muzaky-permana.blogspot.com, diakses pada tanggal 2 Juni 2022

- 2) Membimbing agar dapat mencapai target atas kegiatan *funding* dan *lending*.
- 3) Mengadakan aktivitas briefing dan evaluasi setiap harinya.
- 4) Menciptakan suasana yang islami dalam operasional BMT.
- 5) Membuat draf untuk pencapaian target secara periodik.

Wewenang:

- 1) Mengadakan evaluasi terhadap kinerja setiap pegawai.
- 2) Membuat rencana jangka pendek untuk BMT.
- 3) Memberikan penolakan atau persetujuan atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 4) Memberikan tugas dan wewenang kepada karyawan yang ditunjuk.⁶⁵

d. Teller

Tugas:

- 1) Melayani nasabah dengan sikap yang ramah, baik untuk keperluan penyetoran maupun penarikan.
- 2) Melakukan pengecekan dan menandatangani slip penarikan ataupun setoran dari nasabah serta menginput ke sistem.
- 3) Menghitung keuangan perusahaan atau hasil dari transaksi setiap harinya.
- 4) Menyiapkan pengeluaran uang tunai yang diperlukan dan telah disetujui manajer.
- 5) Melaporkan laporan yang dibuat ke bagian akuntan pusat.

Wewenang:

- 1) Membuat administrasi secara benar dan efektif.
- 2) Menunda penarikan-penarikan bila persyaratan yang diberikan.
- 3) Mengajukan kepada manajer terkait pengeluaran kas perusahaan.
- 4) Mengeluarkan dana operasional.⁶⁶

e. Pembukuan:

⁶⁵ Futmalia Suci Sabella, "Pengaruh Gaji dan Terhadap Produk Kerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera", Skripsi, Salatiga, IAIN Salatiga

⁶⁶ Futmalia Suci Sabella, "Pengaruh Gaji dan Terhadap Produk Kerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera", Skripsi, Salatiga, IAIN Salatiga

- 1) Memberikan tanda tangan atau sebagai persetujuan atas administrasi keuangan, membuat laporan keuangan, serta menghitung bagi hasil yang akan dibagikan kepada nasabah.
 - 2) Membuat laporan secara periodik, dapat bulanan, triwulan, ataupun tahunan.
 - 3) Melaksanakan aktivitas pelaksanaan kepada peminjam serta melakukan pembinaan kepada nasabah agar pembiayaan tidak macet.⁶⁷
- f. Marketing:
- 1) Melakukan tugas terjun ke lapangan yaitu menawarkan produk dari BMT Walisongo Mijen Semarang kepada masyarakat.
 - 2) Mengatur jadwal untuk mendatangi nasabah.
 - 3) Membina hubungan yang baik dengan nasabah seperti memberikan bimbingan pengelolaan keuangan, mengadakan diskusi untuk membantu memecahkan permasalahan yang dialami nasabah, dan kegiatan penunjang lainnya.
 - 4) Mendata nasabah yang memiliki potensi bagus, baik perorangan maupun badan usaha.
 - 5) Membuka daftar kunjungan kerja harian dalam satu minggu dan pada akhir pekan berjalan.
 - 6) Membuat laporan harian pemasaran baik untuk kegiatan *funding*, *landing*, dan mengonfirmasikan kepada manajer.
 - 7) Memasarkan produk dengan selalu memberikan inovasi.
 - 8) Melaporkan kendala dan hambatan yang terjadi di BMT kepada manajer untuk dapat lebih mengembangkan BMT.⁶⁸

⁶⁷ Yan Permana, *Fungsi dan Tanggungjawab, Tugas Pokok & Kewenangan Pengurus & Pengelola BMT*, muzaky-permana.blogspot.com, diakses pada tanggal 2 Juni 2022

⁶⁸ Yan Permana, *Fungsi dan Tanggungjawab, Tugas Pokok & Kewenangan Pengurus & Pengelola BMT*, muzaky-permana.blogspot.com, diakses pada tanggal 2 Juni 2022

D. Pelayanan dan Produk BMT Walisongo Mijen Semarang

Pelayanan yang diberikan BMT Walisongo Mijen selalu mengutamakan anggota dan calon anggota terutama yang terdapat di wilayah Semarang dan sekitarnya, daerah operasional yang telah dilayani oleh BMT ini meliputi:

- “Kecamatan Mijen
- Kecamatan Ngaliyan
- Kecamatan Tembalang
- Kecamatan Limbangan Kendal
- Kecamatan Tugu
- Kecamatan Banyumanik”⁶⁹

Pelayanan yang diberikan BMT Walisongo Mijen selalu memberikan kemudahan bagi anggota dan calon anggota dalam bertransaksi yaitu dengan memberikan jenis produk yang diminati oleh masyarakat dan disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan nasabah. Produk-produk tersebut diantaranya meliputi:⁷⁰

1. Produk Simpanan

a. Simpanan Sukarela (Sirela)

Merupakan simpanan yang bersifat sukarela dari para anggota BMT dan menggunakan akad *wadi'ah yadhamanah* dan akad *mudharabah*. Dan harus berdasarkan izin dari nasabah yang menitipkan dananya dalam rekening tabungan di BMT. Deskripsi mengenai sirela adalah sebagai berikut:

1. Diawali dengan pembukaan tabungan dengan syarat:

- Mengisi formulir sesuai dengan kartu identitas diri nasabah yang masih berlaku.
- Fotocopy identitas seperti KTP/SIM.

2. Setoran awal minimal sebesar Rp 20.000.

⁶⁹ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

⁷⁰ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

3. Jumlah bagi hasil yang dibagikan nasabah dihitung berdasarkan saldo rata-rata harian yang diperoleh BMT.
4. Kegiatan penarikan dan penyetoran pada produk ini dapat dilakukan sewaktu-waktu oleh nasabah selama jam operasional BMT.
5. Produk si rela ini memiliki kelebihan seperti:
 - Tidak ada biaya administrasi.
 - Dapat meminta pelayanan antar jemput tabungan, sehingga anggota tidak perlu datang ke kantor, cukup menghubungi marketing saja.
 - Dapat diambil sewaktu-waktu.

b. Sijangka (Simpanan Berjangka)

Produk ini berlandaskan pada prinsip syariah dengan akad *wadi'ah yadhamanah* dan *mudharabah*. Dalam akad *wadi'ah yadhamanah* pihak BMT diperbolehkan atau dapat menggunakan barang titipan anggota, akan tetapi harus bertanggung jawab jika terjadi kerusakan atau kehilangan barang tersebut. Sedangkan akad *mudharabah* yakni akad kerja sama bagi hasil antara pihak pemilik dana atau sering disebut *shohibul maal* yang menyediakan seluruh modal dengan pihak pengelola atau yang sering disebut *mudharib* yang memiliki keahlian usaha. Simpanan ini diperuntukan kepada masyarakat yang ingin menginvestasikan dananya dalam jangka yang cukup lama dan tidak bisa dilakukan penarikan sewaktu-waktu.

1. Jangka waktu dan nisbah atau perhitungan bagi hasil:
 - 3 bulan nisbah 0,5% / Rp 1.000.000
 - 6 bulan nisbah 0,6% / Rp 1.000.000
 - 12 bulan nisbah 0,7% / Rp 1.000.000
2. Jumlah setoran awal paling sedikit yaitu Rp. 5.000.000,-
3. Syarat pembukaan rekening Si jangka harus mempunyai rekening Si rela

4. Keuntungan dari produk Si jangka

- “Tidak terdapat biaya administrasi, sehingga lebih menguntungkan karena dana yang disimpan tidak terpotong.
- Dapat juga digunakan sebagai jaminan jika anggota tersebut ingin mengajukan pembiayaan di BMT Walisongo Mijen.
- Melayani sistem jempot bola, seperti jika nasabah ingin melakukan penyetoran dana ataupun penarikan dana.”⁷¹

2. Jenis Produk Pembiayaan

BMT Walisongo Mijen Semarang memberikan produk pembiayaan sesuai dengan kebutuhan anggota atau masyarakat, pembiayaan ini diantaranya:

a. Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan *murabahah* yaitu transaksi jual beli barang dengan mengungkapkan harga beli dan margin sebagai keuntungan bank kepada anggota, di mana harus terjadi kesepakatan antara pihak bank sebagai penjual dan anggota sebagai pembeli.

Adapun persyaratan untuk mengajukan pembiayaan di antaranya:

1. “Menyerahkan fotocopy KTP suami istri jika sudah menikah sebanyak 3 lembar. Dan jika masih singel disertai fotocopy KTP dari orang tua.
2. Menyerahkan Fotocopy kartu keluarga 1 lembar.
3. Memiliki usaha atau pekerjaan.
4. Mengisi formulir permohonan pembiayaan.
5. Menyerahkan jaminan, dapat berupa BPKB dan STNK atau surat SHM tanah.
6. Bersedia disurvei.”⁷²

b. Pembiayaan Ba’i bitstaman ‘ajil

⁷¹ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

⁷² Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

Pembiayaan Ba'i bitstaman 'ajil adalah pembiayaan berbasis jual beli yang disediakan BMT untuk anggota. Bank akan mendapatkan keuntungan berupa margin dan anggota akan membayar pinjaman berserta margin keuntungan kepada bank secara dicicil. Persyaratan untuk mengajukan pembiayaan ini pun tergolong mudah, yaitu:

1. "Memiliki usaha atau pekerjaan.
2. Menyerahkan fotocopy KTP sendiri beserta orang tua jika belum menikah, sedangkan jika sudah menikah melampirkan fotocopy KTP suami atau istri sebanyak 3 lembar.
3. Fotocopy kartu keluarga sebanyak 1 lembar.
4. Mengisi formulir pengajuan pembiayaan
5. Fotocopy agunan
6. Sertifikat dan PBB (SPPT dan STTS) terakhir BPKB dan STNK dan gesek nomor rangka dan mesin.
7. Bersedia disurvei."⁷³

c. *Pembiayaan Mudharabah*

Pembiayaan Mudharabah yakni suatu bentuk kerja sama antara dua pihak atau lebih, di mana terdapat pihak sebagai pemilik modal atau yang familiar dengan sebutan shohibul maal yang memberikan sejumlah modal kepada pengelola atau mudharib dan hasil keuntungan akan dibagi sesuai dengan nisbah yang telah disepakati. Adapun syarat untuk mengajukan pembiayaan ini meliputi:

1. "Memiliki usaha dan pekerjaan tetap.
2. Mengisi formulir pengajuan pembiayaan.
3. Fotocopy KTP suami istri 3 lembar, jika belum menikah disertai fotocopy orang tua.
4. Fotocopy KK 1 lembar.

⁷³ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

5. Fotocopy agunan.
6. Sertifikat dan PBB (SPPT dan STTS) terakhir BPKB dan STNK dan gesek nomor rangka dan mesin.
7. Bersedia disurvey.”⁷⁴

⁷⁴ Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.

BAB IV

PEMBAHASAN

Penerapan Etika Kerja Islami pada Karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang

Penelitian ini dilakukan di BMT Walisongo Mijen Semarang, yang berlokasi di Jalan Saluyo Komplek Ruko Mijen Makmur Blok 5 Mijen Semarang. BMT Walisongo Mijen Semarang terletak di tempat yang strategis yaitu dekat dengan pasar tradisional Mijen membuat BMT ini berpeluang dalam mengembangkan bisnisnya. Sasaran utama BMT ini adalah pedagang di pasar Mijen dan masyarakat sekitar Mijen. Dalam menjalankan aktivitas BMT, sebagian karyawan datang langsung meminta angsuran pada anggota atau disebut dengan sistem jemput bola mulai dari jam 10.30 – 11.30 WIB, namun ada pula nasabah yang langsung mengantarkan angsuran ke BMT.

Faktor-faktor yang menyebabkan masyarakat bergabung dengan BMT Walisongo Mijen Semarang yaitu karena faktor ekonomi yang mengalami kesulitan, sehingga masyarakat yang tergolong ekonomi rendah merasa terbantu dengan keberadaan BMT Walisongo Mijen Semarang. Selain itu disebabkan juga oleh faktor lingkungan yang baik, faktor kedekatan, keterjangkauan jarak tempuh dari tempat nasabah, dan yang paling utama yaitu faktor pelayanan. Dengan pelayanan yang baik maka anggota akan merasa puas dan merekomendasikan BMT ini kepada rekan-rekannya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut BMT Walisongo Mijen Semarang dalam kurun waktu 2 tahun ini telah memiliki jumlah anggota di bidang simpanan sukarela (Sirela) pada tahun 2020 adalah 2.626 anggota dan terdapat kenaikan pada tahun 2021 yaitu sejumlah 2.699 anggota. Untuk jumlah anggota simpanan simpanan berjangka (Sijangka) pada tahun 2020 adalah 92 dan terdapat kenaikan pada tahun 2021 yaitu berjumlah 111. Bidang pembiayaan mudharabah Ba'i bitstaman 'ajil ditahun 2020 terdapat 4 orang anggota dan mengalami penurunan ditahun 2021 yaitu menjadi 2 orang anggota. Pembiayaan murabahah ditahun 2020 berjumlah 229 dan mengalami penurunan

ditahun 2021 yaitu menjadi 212. Sehingga total anggota ditahun 2020 yaitu menjadi 2.835 dan ditahun 2021 mengalami kenaikan yaitu berjumlah 3.024.

Dalam suatu BMT penting diterapkan etika kerja islami pada karyawan, etika kerja islami sendiri merupakan sikap atau kebiasaan yang dilakukan seseorang yang berkaitan dengan suatu perusahaan.⁷⁵ Dalam melaksanakan bisnisnya suatu BMT harus berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist, termasuk dalam etika kerja yang dilakukan oleh karyawan. Etika kerja islami dalam pandangan Islam penting diterapkan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dalam menjalankan aktivitasnya hendaknya setiap BMT harus memperhatikan prinsip-prinsip etika kerja islami agar tidak mendatangkan keburukan. Prinsip yang harus dijunjung dalam melakukan aktivitas bisnis adalah yang sesuai dengan nilai keadilan, kejujuran, manfaat, dan ketidakpaksaan. Jadi tidak hanya mementingkan kepuasan sendiri namun juga mementingkan orang lain agar yang dilakukan mendapat manfaat yang besar.

Seluruh karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang adalah muslim, maka akan relatif mudah menerapkan nilai-nilai islam, etika kerja islami juga akan mudah untuk diterima oleh seorang muslim yang sudah seharusnya menerapkan etika kerja islami dalam dirinya. Etika kerja islami ini berfungsi untuk panduan moral dalam mengambil setiap tindakan dalam suatu pekerjaan.⁷⁶

Hasil wawancara kepada Ibu Jumiati selaku anggota BMT Walisongo Mijen Semarang :

“Letak BMT Walisongo Mijen Semarang yang berada di belakang pasar yang tidak berpindah-pindah sangat membantu bagi saya, karena bisa menyimpan uang secara aman dan sejauh ini tidak pernah ada pemberitaan jelek dengan BMT ini. selain itu juga ketika kekurangan bisa terbantu karena adanya fasilitas pinjam-meminjam”.

Ibu Jumiati juga mengungkapkan bahwa :

“Saya sudah menjadi anggota BMT Walisongo Mijen Semarang ini selama kurang lebih 10 Tahun, saya merasa pelayanan yang diberikan oleh karyawan

⁷⁵ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 35-36

⁷⁶ Andhika Muchamad Siddiq, *Analisi Etika Kerja Islami Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan pada CV. Amanda*, Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 19, No. 3, September-Desember 2020, hal 99

sudah baik, karena mereka mendatangi saya langsung ke pasar dan selalu bersikap ramah”.⁷⁷

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Bapak Yanto :

“Saya merasa puas dengan pelayanan dan sikap yang diberikan karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang selama ini, saya tidak pernah complain terhadap pelayanan yang diberikan oleh pihak BMT”.

Kemudian Bapak Yanto selaku anggota BMT Walisongo Mijen Semarang mengatakan bahwa :

“Saya tau BMT Walisongo ini karena berada di dekat pasar, saya senang dengan keberadaannya karena dapat membantu saya untuk meminjam dana untuk modal usaha saya di pasar”.⁷⁸

Kemudian Mas Hendri selaku anggota BMT Walisongo Mijen Semarang mengatakan bahwa :

“Pelayanan di BMT ini baik karena jika tidak bisa membayar angsuran secara langsung bisa menghubungi pihak marketing untuk jemput angsuran. Sehingga saya merasa puas dengan pelayanan di BMT Walisongo Mijen Semarang.

Mas Hendri juga mengungkapkan bahwa :

“Ketika saya datang ke BMT Walisongo Mijen Semarang semua karyawannya juga bersikap ramah dan menyapa kedatangan saya dan melayani dengan baik terkait apa yang saya butuhkan”.⁷⁹

Hasil wawancara dengan Bapak Nuryanto selaku Manager BMT Walisongo Mijen Semarang :

“Namanya pekerjaan tidak selalu mulus mungkin juga ada yang merasa kurang bagaimana gitu, mungkin ada tapikan kita bisa menjelaskan. Karena nasabah kita itu yang pertama lingkungannya berbeda-beda dengan kita, kedua tingkat pendidikannya berbeda-beda dengan kita. Jadi kan untuk menyampaikan maksud kita begini tapi dia nangkapnya berbeda itu bisa jadi, makanya kita

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Jumiati, Anggota di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 4 Juli 2022 pukul 13.30 WIB.

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Yanto, Anggota di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 4 Juli 2022 pukul 13.30 WIB.

⁷⁹ Wawancara dengan Mas Hendri, Anggota di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 4 Juli 2022 pukul 13.30 WIB.

mencoba menempatkan diri kita pada posisi yang terbaik menyesuaikan dengan tingkat pendidikannya.”⁸⁰

Penjelasan juga disampaikan oleh Pak Heru selaku Marketing BMT Walisongo Mijen Semarang yang mengatakan bahwa:

“Sebenarnya ada sanksi mengenai SOP cuma sanksinya itu lebih ke sanksi sosial. Misalnya ditegur atau dikasih surat tertulis. Soalnya sanksi material itupun juga mungkin tidak selalu efektif kalau sanksi sosial itu sebenarnya lebih efektif. Untuk itu perlu dilakukan diskusi secara berkala untuk wawasan keagamaan, meningkatkan kepekaan sosial, dan mengikutkan karyawan dalam program-program pelatihan.”⁸¹

Ibu Hafidzoh selaku Teller BMT Walisongo Mijen Semarang mengatakan bahwa :

“Sejauh ini tidak pernah ada complain langsung terkait pelayanan yang diberikan karyawan BMT. Karena karyawan memang diharuskan bersikap ramah kepada seluruh anggota”.⁸²

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis BMT Walisongo Mijen Semarang, maka didapatkan hasil tanggapan mengenai etika kerja islami di BMT tersebut sudah baik. Dalam etika kerja islami, karyawan harus bertutur kata yang baik ramah dan sopan, begitu pula BMT Walisongo Mijen Semarang juga sudah menerapkannya. Keadilan merupakan prinsip yang harus dijunjung dalam etika kerja islami. Keadilan harus dipegang teguh dan menuntun semua orang diperlakukan sesuai dengan aturan yang adil serta dapat dipertanggungjawabkan. Dalam pelayanan yang dilakukan di BMT Walisongo Mijen Semarang yaitu mengutamakan keadilan dengan tidak membeda-bedakan antara anggota yang kaya dengan yang miskin. Sehingga semua anggota berhak mendapatkan pelayanan yang sama. Karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang dalam menjalankan pekerjaannya juga bertanggung jawab sesuai dengan etika kerja islami, misalnya dalam pelaporan keuangan bulanan, rapat anggota tahunan, melaporkan kinerja, dan manajemen secara jujur yang dipantau oleh dinas

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Nuryanto, Manager di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 3 Juni 2022 pukul 14.00 WIB

⁸¹ Wawancara dengan Pak Heru, Marketing di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 3 Juni 2022 pukul 14.00 WIB

⁸² Wawancara dengan Ibu Hafidzoh, Teller di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 3 Juni 2022 pukul 14.00 WIB

koperasi. Hal tersebut merupakan penilaian secara berkala baik dari sisi triwulan, 6 bulanan, dan tahunan.

Ada beberapa prinsip etika kerja islami yang diterapkan di BMT Walisongo Mijen Semarang diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Al-Salah atau baik dan manfaat. Dalam hal ini karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang sudah memenuhinya, semua karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar anggota merasa nyaman saat melakukan transaksi keuangan.
2. Al-itqan atau kemantapan dan perfectness. Dalam hal ini karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang telah melaksanakan pekerjaan dengan tekun, teliti dan sungguh-sungguh.
3. Al-ihsan atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Dalam hal ini karyawan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari hari sebelumnya.
4. Al-mujahadah atau kerja keras. Dalam hal ini karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang sudah bekerja keras dan pantang menyerah dalam melakukan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.
5. Tanafus dan ta'awun atau berkompetisi dan tolong menolong. Karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang berkompetisi secara sehat dan sudah bekerja sama dengan baik untuk kebaikan diri maupun kebaikan bersama.⁸³

Akan tetapi dalam prakteknya di BMT Walisongo Mijen Semarang masih terdapat masalah dalam etika kerja islami karyawan yaitu mengenai kedisiplinan. Kedisiplinan menjadi hal penting yang harus dilakukan baik pengelola maupun karyawan, di mana karyawan harus mampu mengatur waktu dengan sebaik-baiknya. Karena disiplin dapat berpengaruh pada peningkatan pertumbuhan perusahaan dan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik itu perorangan maupun kelompok. Wujud dari disiplin tidak hanya ditunjukkan dalam ketaatan karyawan, akan tetapi juga terwujud dalam tanggung jawab yang

⁸³ Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hal. 40-41

dilaksanakan oleh karyawan. Sehingga kualitas karyawan akan meningkat jika mampu bersikap disiplin. Sedangkan pada BMT Walisongo Mijen Semarang masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan masih sering terjadi karyawan yang mengulur-ngulur waktu saat jam istirahat. Selain itu jika dilihat dari latar belakang pendidikan, masih terdapat karyawan yang tidak berasal dari lulusan keuangan atau ekonomi syariah. Hal ini menyebabkan masih kurangnya profesionalitas karyawan dalam memberikan pelayanan terkait produk-produk yang terdapat dalam BMT kepada anggota. Karena mereka cenderung kurang memahami secara mendalam terkait produk dan operasional lembaga keuangan syariah. Sehingga mereka belajar secara otodidak di BMT. Selain itu, budaya islami di BMT Walisongo Mijen Semarang masih belum maksimal, seperti tidak dilakukan doa bersama sebelum melakukan aktivitas pada pagi hari.

Adapun strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan etika kerja islami karyawan, BMT Walisongo Mijen Semarang dapat menerapkan *New Behaviour Ethic* yang terdiri dari beberapa poin yaitu :

1. *Excellent* berkaitan dengan kerja keras, tuntas, dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik dalam melayani nasabah BMT Walisongo Mijen Semarang. Hal ini berhubungan dengan melakukan pekerjaan secara profesionalitas dan kerja keras yang optimal, pada kenyataannya hal ini sudah diterapkan oleh beberapa karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang.
2. *Teamwork* berkaitan dengan keaktifan kerja karyawan, bersinergi dan sukses bersama. Hal ini berhubungan dengan kedisiplinan dan melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi. Dalam hal ini, kedisiplinan yang diterapkan oleh BMT Walisongo Mijen Semarang belum sepenuhnya dijalankan oleh beberapa karyawan, itu dapat dilihat dari masih adanya keterlambatan karyawan.
3. *Humanity* berkaitan dengan perilaku yang harus dijalankan oleh pihak BMT Walisongo Mijen Semarang, yakni harus peduli, ikhlas, memberikan maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri serta masyarakat. Hal ini berhubungan dengan baik dan bermanfaat, karena dalam hal ini BMT Walisongo Mijen

Semarang harus memberikan yang terbaik dan memberikan manfaat bagi nasabahnya.

4. *Integrity* mewujudkan perilaku yang jujur, taat, amanah, dan bertanggung jawab. Sesuai dengan karakteristik etika kerja islami tentang kerja dengan meneladani sifat-sifat rasul yaitu jujur, taat, amanah, dan bertanggungjawab.
5. *Customer Focus* berkaitan dengan mengembangkan kesadaran tentang pentingnya anggota dan berupaya melampaui harapan anggota. Maksudnya, dengan mengembangkan proses, pelayanan, dan produk untuk melampaui harapan anggota serta memberikan pelayanan terbaik atau *service excellent*. Hal ini berkaitan dengan karakteristik etika kerja islami tentang kerja keras dan optimal.
6. Selain itu BMT Walisongo Mijen Semarang juga memberikan tunjangan misalkan seperti tunjangan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan wajib secara undang-undang harus dipenuhi maka karyawan BMT juga harus memberikan timbal balik, timbal baliknya dengan cara menunjukkan etika kerja sesuai dengan nilai-nilai islamnya.

Hal tersebut penting dilakukan karena penerapan etika kerja islami secara umum dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dan penentu keberhasilan dalam operasional organisasi yang efektif dan produktif. Seperti dapat dilihat dari segi peningkatan kepuasan kerja karyawan, di mana disini secara tidak langsung terjadi peningkatan kualitas sumber daya manusia karena posisi yang sesuai dapat mendorong optimalnya kinerja karyawan karena bidang yang ditekuni sesuai dengan keahliannya. Selain itu dapat dilihat dari segi komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dimana karyawan lebih berkomitmen untuk bekerja keras sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keahliannya dalam upaya menunjang pekerjaan yang dilakukan. Juga dari segi kemampuan inovasi karyawan di perusahaan, adanya inovasi yang positif dan sesuai dengan perkembangan zaman menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia di BMT turut meningkat. Serta dapat dilihat dari ketahanan karyawan dalam suatu

perusahaan, karyawan yang bekerja dalam waktu yang cukup lama akan memiliki pengalaman, keterampilan, serta kemampuan dalam suatu bidang pekerjaannya dan cenderung mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal tersebut dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia karena ditangani oleh karyawan yang mumpuni dalam bidangnya dan berpengalaman. Sehingga membawa dampak positif bagi kemajuan karir karyawan dan juga kesuksesan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan etika kerja Islami pada karyawan di BMT Walisongo Mijen Semarang sudah sesuai dengan prinsip-prinsip etika kerja islami yang berdasarkan *Al-salah* yang berarti manfaat, *Al-itqan* atau *perfectness*, *Al-ihsan* atau memberikan yang terbaik, *Al-mujahadah* atau bekerja keras, dan *tanafus* atau berkompetisi dan tolong menolong. Akan tetapi, prakteknya masih terdapat karyawan yang kurang menerapkan etika kerja islami seperti mengenai kedisiplinan, yaitu dengan datang terlambat dan masih sering terjadi karyawan yang mengulur-ngulur waktu saat jam istirahat, selain itu latar belakang pendidikan karyawan tidak seluruhnya berasal dari lulusan keuangan syariah, Dan dilihat dari budaya islam di BMT Walisongo Mijen Semarang ini masih belum maksimal, seperti tidak dilakukan doa bersama sebelum melakukan aktivitas pada pagi hari. Maka dari itu, hal ini dapat menyebabkan nasabah merasa tidak nyaman. Sedangkan dalam etika kerja islami harusnya suatu bisnis dijalankan dengan berpedoman pada ajaran islam dan menjalankannya dengan penuh tanggung jawab, bersatu, mengutamakan keadilan, dan memberikan yang terbaik.

B. Saran

1. Untuk pimpinan atau manager BMT Walisongo Mijen Semarang agar lebih memperhatikan kedisiplinan terutama terkait absensi karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang datang telambat.
2. Untuk karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang mampu meningkatkan kepeduliannya terhadap kedisiplinan kerja agar tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan diri sendiri dan BMT.
3. Mengadakan kajian rutin mengenai etika bekerja seorang muslim dan masuk ke dalam absensi atau terdapat paksaan sehingga tidak ada karyawan yang sengaja tidak mengikuti kajian tersebut.

4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi bahan pertimbangan atau relevansi dalam memperluas ilmu pengetahuan.

C. Penutup

Alhamdulillah rabbi'l'alam, Tugas Akhir ini mampu penulis selesaikan dengan tepat waktu. Segala rasa dan kata terima kasih penulis haturkan kepada segenap pihak yang turut serta membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan dan kekurangan dari segala aspek. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan yang lebih baik lagi. Dan penulis berharap Tugas Akhir ini mampu memberikan manfaat bagi semua pihak.

Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul: “Penerapan Etika Kerja Islami Pada Karyawan BMT Walisongo Mijen Semarang”. Berikut daftar wawancara yang diajukan kepada pihak BMT Walisongo Mijen Semarang

1. Apakah karyawan benar-benar menaati etika kerja islami yang sudah terdapat di SOP atau banyak yang menyepelkan?
2. Apakah ada perbedaan pelayanan yang diberikan BMT kepada anggota lama dan anggota baru?
3. Faktor apa saja yang menyebabkan masyarakat mau bergabung dengan BMT ini?
4. Apakah sudah ada anggota yang complain tentang sikap/pelayanan di BMT ini?
5. Jumlah nasabah yang menjadi anggota sampai saat ini berapa?
6. Bagaimana tindakan karyawan ketika datang shalat nasabah diwaktu shalat?
7. Apakah diBMT ini dilakukan doa sebelum mulai bekerja?
8. Apakah ada sanksi yang dikasih untuk karyawan yang tidak mematuhi SOP BMT? Dan sanksinya apa?
9. Strategi BMT dalam meningkatkan etika kerja islami pada karyawan?

Pedoman Wawancara untuk Anggota

1. Bapak/Ibu mengetahui BMT Walisongo Mijen ini dari sumber apa?
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu dengan keberadaan BMT Walisongo ini?
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terkait pelayanan yang diberikan karyawan BMT Walisongo ini?
4. Apakah Bapak/Ibu sudah puas terhadap pelayanan yang diberikan pihak BMT Walisongo?
5. Apakah Bapak/Ibu pernah melakukan protes karena ketidaknyamanan pelayanan yang diberikan pihak BMT Walisongo ini?
6. Apakah ketika Bapak/Ibu melakukan perjanjian akad pernah terdapat unsur paksaan yang dilakukan karyawan BMT Walisongo?

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Aziz, 2013. *Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*. Bandung: Alfabeta
- Ahmad, Shukri dan Musa Yusuf Owoyemi. 2012. *The Concept of Islamic Work Ethics: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition*, Internasional Jurnal of Business and social Science, Vol 3, No 20.
- Ak, Hertanto Widodo, dan dkk. 2000. *Panduan Praktis Operasional Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)*. Bandung: Mizan.
- Aprianti, Nina. 2021. *Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan di Gerai 212 Mart Pagar Dewa Kota Bengkulu Skripsi*, Bengkulu, IAIN Bengkulu, 2021.
- Arnisa, Zerly Tivi. 2020. *Penerapan Etos Kerja Islam pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Skripsi*, Teluk Betung, IAIN Metro, 2020.
- Asifudin, Ahmad Janan 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asy'arie, Musa. 1997. *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: LESFI.
- Aziz, Abdul. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Azizah, Siti Nur, dkk. 2018. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di yayasan Al Huda Kebumen*. Riset Ekonomi Manajemen. Vol. 1, No. 2, 2018.
- Budisantoso, Totok dan Sigit Triandari. 2006. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta : Salemba Empat.
- Departemen Agama. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- Djakfar, Muhammad. 2009. *Anatomi Perilaku Bisnis*. Malang: UIN–Malang Press.
- Dragon, Muham Sakura. 2007. *Etos Kerja Pandangan Agama Islam*.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif* Jurnal Kajian Ilmiah dan Mata Kuliah Umum, Vol. 21, No. 1, 2021.

- Fathoni, Abdurrahman. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitri, Desma Revi. 2020. *Implementasi Etika Bisnis Syariah pada Pelayanan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Studi Kasus: BMT Al-Hijrah Kota Bukittinggi* Skripsi, Bukittinggi: IAIN Bukittinggi, 2020.
- Hafiduddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harsono dan Santoso. 2006. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo* Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 3, No. 1, Juni 2006.
- Hartanto, Catur Sigit. 2016. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), di Kabupaten Banjarnegara*, Skripsi, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2016.
- Ibrahim, Andi. 2018. *Metodologi Penelitian*. Makassar : Gunadarma Ilmu.
- Indonesia, Allianz. 2022. *Fungsi dan Tugas Dewan Pengawas Syariah*, allians.co.id, diakses pada tanggal 2 Juni 2022.
- Lubis, Rina Sari. 2018. *Penerapan Etos Kerja Islami Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pematangsiantar* Skripsi, Medan, UIN Sumatera Utara, 2018.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Majid, Nurcholis. 1995. *Islam Agama Kemanusiaan*. Jakarta: Paramadina.
- Margono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Maulida, Anisa Rizki, dkk. 2018. *Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*.Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 5, No. 1, Oktober 2018.
- Modul Profil Company BMT Walisongo Mijen Semarang.
- Mughal, Muhammad Zubair. 2014. *CEO Al Huda Center of Islamic Banking d Economics, Internasional Conference "Empowering SMEs for Financial Inclusion and Growth"*. Jakarta.
- Muhammad. 2007. *Lembaga Ekonomi Syariah*. Yogyakarta: Graha ilmu.

- Mustofa, Ahmad Bisri. 2015. *Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah di BMT Istiqomah Karangrejo* Skripsi, Tulungagung, IAIN Tulungagung, 2015
- Onibala, Androh G. dan dkk. 2017. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode Gmim.* Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 2 Juni 2017.
- Permana, Yan. 2022. *Fungsi dan Tanggungjawab, Tugas Pokok & Kewenangan Pengurus & Pengelola BMT.* muzaky-permana.blogspot.com, diakses pada tanggal 2 Juni 2022.
- Purwanto. 2005. *Arti dan Peranan Sumber Daya Manusia.* Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol. 2, No. 2, Desember 2005.
- Putra, Gusti Dirga Al Fakhri. 2022. *Menyongsong Perkembangan BMT di Indonesia.* sharianews.com. Diakses tanggal 10 Juni 2022.
- Ramadhan, Bagus Muhamad. 2015. *Etos Kerja Islami pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun.* JESTT, Vol. 2, No. 4, April 2015.
- Ridwan, Muhammad. 2004. *Manajemen Baitul maal wa Tamwil (BMT).* Yogyakarta: UII Press.
- Rofiq, Faizin. 2016. *Penerapan Etika Kerja Islami di Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga* Skripsi, Purwokerto, IAIN Purwokerto, 2016.
- Rokhman, Wahibur. 2010. *The Effect of Islamic Work Ethicson Work Outcomes.* EJBO, Vol. 15, No. 1, 2010.
- Sabella, Futmalia Suci. 2015. *Pengaruh Gaji dan Terhadap Produk Kerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera.* Skripsi, Salatiga, IAIN Salatiga.
- Saifullah. 2010. *Etos Kerja dalam Perspektif Islam.* Jurnal Sosial Humaniorah. Vol. 3, No. 1, Juni 2010.
- Sari, Putri Rahayu Wulan, dkk. 2021. *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepribadian Terhadap Kreativitas Karyawan.* Jurnal Human Falah. Vol. 8, No. 1, Januari-Juni 2021.
- Siddiq, Andhika Muchamad. 2020. *Analisi Etika Kerja Islami Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan pada CV. Amanda.* , Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 19, No. 3, September-Desember 2020.

- Sinamo, Jansen. 2002. *Etos Kerja; 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global Edisi 1*, Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Soemitra, Andri. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Kencana.
- Sono, Nanda Hidayan, dkk. 2017. *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. UNEJ e-Proceeding. ISBN 9786025617010, Oktober 2017.
- Sudjana, Krisna dan Rizkison. 2020. *Peran Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 6, No. 2, 2020.
- Syafnidawaty. 2022. *Data Primer*, raharja.ac.id, diakses tanggal 31 Mei 2022.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*. Jakarta: Gema Islami Press.
- Umar, Husein. 2002. *Research Methods in Finance and Banking Cet 2*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- UU No. 13 Tahun 2003, *Ketenagakerjaan*, 25 Maret 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Jakarta.
- UU No. 14 Tahun 1969, *Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja*, 19 November 1969, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 55, Jakarta.
- Wawancara dengan Bapak Nuryanto. Manager di BMT Walisongo Mijen Semarang. pada tanggal 3 Juni 2022 pukul 14.00 WIB.
- Wawancara dengan Bapak Yanto, Anggota di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 4 Juli 2022 pukul 13.30 WIB.
- Wawancara dengan Ibu Hafidzoh, Teller di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 3 Juni 2022 pukul 14.00 WIB
- Wawancara dengan Ibu Jumiati, Anggota di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 4 Juli 2022 pukul 13.30 WIB.
- Wawancara dengan Mas Hendri, Anggota di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 4 Juli 2022 pukul 13.30 WIB.
- Wawancara dengan Pak Heru, Marketing di BMT Walisongo Mijen Semarang pada tanggal 3 Juni 2022 pukul 14.00 WIB
- Widnyani, Ni Wayan dan I Wayan Suartina. 2021. *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT*.

Balai Lelang Bali di Denpasar, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1, No. 1, Februari 2021.

Wulandari, No Wava, dkk. 2022. , *Analisi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix Kota Banjarmasin*. <https://repository.uniska-bjm.ac.id>, diakses tanggal 16 Mei 2022.

Ya'kub, Hamzah. 2010. *Etika Islam: Pembinaan Akhlakul Karimah*. Bandung: CV Diponegoro.

Yaqin, Ainul. 2021. *Fungsi Sosial Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Pasca UU No 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro*, Vol. 3, No. 2, Desember 2021.

LAMPIRAN

Gambar 1. Wawancara dengan Bapak Nuryanto (Manager)

Gambar 2. Wawancara dengan Ibu Hafidzoh (Karyawan)

Gambar 3. Wawancara dengan Bapak Heru (Karyawan)

Gambar 4. Wawancara dengan Anggota BMT Walisongo Mijen Semarang



Gambar 5. Wawancara dengan Anggota BMT Walisongo Mijen Semarang

Gambar 6. Wawancara dengan Anggota BMT Walisongo Mijen Semarang



Gambar 7. Kantor BMT Walisongo Mijen Semarang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Widi Utomo
Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 07 April 2001
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Alamat : Jalan Letnan Arsyad RT 04 RW 01 Kec. Bekasi
Selatan Kota Bekasi Prov. Jawa Barat
Nomor Handphone : 087775045923
Email : wahyuwidiutomo035@gmail.com

Pendidikan Formal

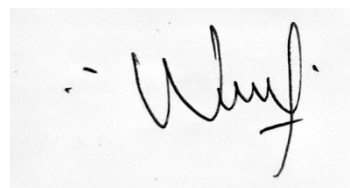
- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. TK Elsyifa | Tahun 2005-2007 |
| 2. SDN Kayuringin Jaya VI | Tahun 2007-2013 |
| 3. SMPN 4 Bekasi | Tahun 2013-2016 |
| 4. SMAN 2 Bekasi | Tahun 2016-2019 |
| 5. UIN Walisongo Semarang | Tahun 2019-2022 |

Pengalaman Magang

BMT Walisongo Mijen Semarang Tahun 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 07 Juni 2022



Wahyu Widi Utomo