

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Lembaga keuangan syariah memiliki peran penting dalam membantu pertumbuhan ekonomi masyarakat Indonesia dengan memberikan pembiayaan bagi para pelaku usaha untuk modal bisnisnya.<sup>1</sup> Lembaga keuangan syariah di Indonesia, terbagi menjadi dua jenis utama: bank syariah dan lembaga keuangan syariah *non-bank*. Lembaga keuangan syariah *non-bank*, khususnya, memiliki peran yang besar dalam menyediakan akses keuangan bagi masyarakat yang mungkin sulit mengakses layanan dari lembaga keuangan konvensional.<sup>2</sup> Lembaga keuangan syariah *non-bank* menawarkan berbagai produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, salah satunya adalah pembiayaan untuk mendukung kebutuhan sehari-hari maupun bisnis. Dengan produk-produk yang sesuai prinsip syariah, lembaga ini semakin menarik minat masyarakat.<sup>3</sup>

Adapun dalam beberapa tahun terakhir, lembaga keuangan syariah non-bank mengalami peningkatan yang signifikan. Data perkembangan selama tiga tahun menunjukkan potensi besar dari lembaga ini dalam mendukung akses

---

<sup>1</sup> Sulistyowati, "Peluang dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank dalam Perspektif Islam," *WADIAH: Jurnal Perbankan Syariah* 5 (2021): 32, <https://doi.org/10.30762/wadiah.v5i2>.

<sup>2</sup> Andri Soemitro, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2019), 2.

<sup>3</sup> Sulistyowati, "Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Dalam Membangun Ekonomi Yang Berkelanjutan dan Inklusif," *JEBAKU (JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI)* 3 (2023): 41.

keuangan syariah. Berikut adalah data perkembangannya yang bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Indonesia**  
**Tahun 2020-2024**

No	Perkembangan	Jumlah				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	<i>Market Share (%)</i>	4,61	4,25	4,47	4,62	4,76
2	Aset (dalam Rp miliar)	116,278	120,809	127,341	133,708	140.981
3	Pertumbuhan Aset (%)	9,21	3,75	5,12	5,31	5,44
4	Entitas/Pelaku Usaha	202	207	211	215	219

Sumber data: Dokumentasi dari website OJK<sup>4</sup>

Berdasarkan tabel di atas, maka bisa diketahui bahwa lembaga keuangan syariah *non-bank* di Indonesia terus mengalami pertumbuhan positif dari tahun 2020 hingga 2024. *Market share* naik dari 4,61% pada 2020 menjadi 4,76% pada 2024. Total aset meningkat dari Rp 116.278 miliar menjadi Rp 140.981 miliar, dengan pertumbuhan aset yang stabil setiap tahun. Jumlah entitas juga bertambah dari 202 menjadi 219, mencerminkan meningkatnya minat terhadap sektor keuangan syariah *non-bank*.<sup>5</sup> Perkembangan aset Koperasi Syariah di Indonesia juga mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Berikut adalah data perkembangan aset Koperasi Syariah:

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan Aset Koperasi Syariah di Indonesia**  
**Tahun 2020-2024**

No.	Tahun	Jumlah (triliun)
1.	2020	1,1
2.	2021	1,6
3.	2022	1,8
4.	2023	2,1
5.	2024	2,35

<sup>4</sup> OJK, “Perkembangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank di Indonesia,” Diakses Pada 25 Oktober 2024, <http://www.ojk.go.id/sharia-capital-id>.

<sup>5</sup> Ibid.,

Sumber data: Dokumentasi *website* Depkop<sup>6</sup>

Dari tabel di atas, terlihat bahwa aset Koperasi Syariah mengalami peningkatan signifikan, dari 1,1 triliun Rupiah di 2020 menjadi 2,35 triliun Rupiah di 2024. Peningkatan ini menunjukkan peran penting koperasi syariah dalam ekonomi nasional, terutama dalam mendukung keuangan syariah non-bank di Indonesia. Koperasi syariah sendiri berfungsi sebagai sarana bagi masyarakat untuk mengelola keuangan dengan prinsip-prinsip syariah, yang tujuannya adalah untuk menciptakan kesejahteraan bagi semua anggotanya.<sup>7</sup> Sejak awal pengembangan koperasi di Indonesia, Kota Kediri, Jawa Timur, telah menjadi salah satu pusat pengembangan koperasi syariah. Karena itu, koperasi syariah tersebar luas di Kota Kediri.

Potensi Kota Kediri dalam mengembangkan koperasi syariah sangat besar, terutama karena tingginya perhatian pemerintah daerah terhadap pengembangan koperasi di wilayah ini. Melalui Dinas Koperasi dan UMTK, pemerintah rutin mengadakan sosialisasi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan koperasi, seperti yang dilakukan pada April 2024 dengan melibatkan 100 koperasi, termasuk koperasi syariah. Pada kegiatan ini, para pengurus dan pengawas koperasi dibekali pemahaman tentang peraturan dan strategi bisnis, sehingga koperasi dapat lebih profesional dan berdaya saing. Kepala Dinas, Bambang Priyambodo, menegaskan bahwa koperasi adalah pilar

---

<sup>6</sup> Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, "Perkembangan Aset Koperasi Syariah di Indonesia," Diakses Pada 25 Oktober 2024, <https://nik.depkop.go.id/>.

<sup>7</sup> N Syamsiyah dan AM Syahrir, "Peran Koperasi Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Terhadap Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah di Bandar Lampung," *Al Amin: Jurnal Kajian* 3 (2019): 106.

penting dalam menjaga stabilitas ekonomi lokal, karena berbasis demokrasi ekonomi dan mengutamakan gotong royong.<sup>8</sup>

Dukungan pemerintah yang konsisten, ditambah dengan semangat para anggota koperasi, menjadikan Kota Kediri tempat yang sangat potensial untuk mengembangkan koperasi syariah yang mana bisa atau mampu untuk mendukung usaha mikro dan kecil serta memberikan manfaat besar bagi masyarakat luas.<sup>9</sup>

Adapun berikut ini adalah peneliti akan menyajikan sebuah tabel yang menunjukkan data beberapa koperasi syariah yang beroperasi di Kota Kediri pada tahun 2024:

**Tabel 1.3**  
**Data Koperasi Syariah di Kota Kediri**  
**Tahun 2024**

No	Nama	Lokasi	Tahun Berdiri
1	KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri	Jl. Masjid Al -Huda No. 71, Ngadirejo, Kec. Kota Kediri	2006
2	KSSU Harum Dhaha	Jl. Botolengket No. 21, Sukorame, Kec. Mojoroto, Kota Kediri	2010
3	BMT Lantansir Koperasi Syariah	Jl. Pesantren IV No.4, Pesantren, Kec. Pesantren, Kota Kediri	2010
4	Koperasi Serba Usaha Syariah Trijaya	Jl. Brigjend Pol. Imam Bachri Pranoto No. 25, Bangsal, Kota Kediri	2011

Sumber : Data Observasi Pada Lembaga Terkait oleh Peneliti

Berdasarkan tabel di atas, maka menunjukkan bahwa data koperasi syariah yang beroperasi di Kota Kediri Jawa Timur. Dari empat koperasi yang

<sup>8</sup> DISKOMINFO Kota Kediri, "Tingkatkan Pemahaman Insan Koperasi Terkait Peraturan Perundangan Perkoperasian, Dinkop UMTK Kota Kediri Selenggarakan sosialisasi," 2024, <https://diskominfo.kedirikota.go.id/information/news/1584>.

<sup>9</sup> Faricha Lita Nabbila dan Sulistyowati, "Kontribusi Lembaga Keuangan Mikro Syariah dalam Meningkatkan Pertumbuhan Bisnis di Kota Kediri Studi Pada BMT UGT Nusantara Cabang Kediri," *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 2, no. 1 (2023): 31, <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i1.1197>.

tercantum, penulis memilih tiga koperasi yaitu KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri, KSSU Harum Dhaha, dan BMT Lantansir Koperasi Syariah. Ketiga koperasi ini dipilih untuk dibandingkan karena telah berdiri lebih awal dibandingkan dua koperasi lainnya, sehingga memiliki pengalaman operasional yang lebih luas. Adapun perbandingan tersebut bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.4**  
**Data Perbandingan KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri, KSSU Harum Dhaha, dan BMT Lantansir Koperasi Syariah**

No	Indikator	KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri	KSSU Harum Dhaha	BMT Lantansir Koperasi Syariah
1	Jumlah karyawan	10	3	8
2	Penerapan ICG	Penerapan prinsip ICG di KSPPS BMW Ar-Rahmah tergolong sangat baik, karena transparansi, akuntabilitas, independensi, keadilan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah telah dijalankan secara konsisten. Implementasi ini tidak hanya meningkatkan etos kerja karyawan tetapi juga memperkuat kepercayaan anggota terhadap lembaga.	Implementasi ICG pada KSSU Harum Dhaha berjalan baik dalam hal transparansi, tanggung jawab, dan kepatuhan syariah, tetapi masih memerlukan perbaikan dalam aspek independensi untuk memastikan pengambilan keputusan tidak terpengaruh oleh pihak tertentu, sehingga lembaga dapat lebih mandiri dalam mengelola operasionalnya.	Penerapan ICG di BMT Lantansir cukup baik, terutama dalam menjaga transparansi dan kepatuhan syariah. Namun, penguatan diperlukan pada aspek akuntabilitas untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan proses operasional dapat dipertanggungjawabkan dengan lebih efektif kepada anggota dan pemangku kepentingan.
3	Variabel	Pembiayaan:	Pembiayaan:	Pembiayaan:

	Produk	a. <i>Murabahah</i> b. <i>Mudharabah</i> c. <i>Multijasa</i> d. <i>Al-qord</i> e. <i>Qordul Hasan</i> . Simpanan: a. Wadiah (Tara Berkah b. Tara Haji c. Tara Qurban) d. Mudharabah (Tara Muda) e. Berjangka (Sijako 3-12 bulan)	a. <i>Murabahah</i> b. <i>Ijarah</i> c. <i>Mudharabah</i> d. <i>Musyarakah</i> e. <i>Qard</i> . Simpanan: a. Si Mudha b. Si Fitri c. Si Aqqu	a. <i>Murabahah</i> b. <i>Ijarah</i> c. <i>Al-qard</i> . Simpanan: a. Wadiah b. Jangka Panjang Mudharabah
4	Biaya Layanan	a. Simpanan Pokok Rp 10.000 b. Simpanan Wajib Rp 1.000/bulan	a. Simpanan Pokok Anggota Khusus Rp 100.000 b. Simpanan Wajib Khusus Rp 5.000	a. Simpanan Pokok Rp 10.000 b. Simpanan Wajib Rp 10.000
5	Promosi	<i>Online (website, sosial media), Offline (word of mouth)</i>	<i>Online dan Offline</i>	<i>Online dan Offline</i>
6	Jumlah Anggota	731 anggota	401 anggota	353 anggota
7	Fasilitas	Tempat bersih, nyaman, ada kursi, AC, CCTV, lokasi strategis	Parkiran luas, tempat pelayanan bersih dan rapi, interior dalam luas	Tempat luas, tersedia kursi dan AC

Sumber : Data Observasi Pada Lembaga Terkait oleh Peneliti

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim terlihat lebih unggul dibandingkan KSSU Harum Dhaha dan BMT Lantasis Koperasi Syariah. KSPPS BMW Ar-Rahmah memiliki jumlah karyawan terbanyak 10 orang, yang mendukung pelayanan yang lebih efektif dan cepat. Dari segi penerapan tata kelola Islami atau *Islamic Corporate Governance* (ICG), KSPPS BMW Ar-Rahmah menerapkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, keadilan, tanggung jawab, serta kepatuhan syariah

secara menyeluruh, yang mampu mendorong etos kerja karyawan secara optimal. Selain itu, variasi produk di KSPPS BMW Ar-Rahmah cukup lengkap, baik untuk pembiayaan maupun simpanan, yang memungkinkan pilihan yang lebih luas bagi anggota. Dengan biaya layanan yang terjangkau, promosi yang dilakukan oleh KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri melalui media *online* dan *offline*, jumlah anggota yang mencapai 731 orang, serta fasilitas yang nyaman dan modern, KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri bisa memenuhi kebutuhan dan kenyamanan anggota secara maksimal.

Adapun berbagai kelebihan lainnya yang dimiliki oleh KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri, karena lembaga ini KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri melakukan *Islamic Corporate Governance* (ICG). ICG sendiri memiliki peran signifikan dalam mengarahkan lembaga keuangan syariah untuk beroperasi sesuai dengan nilai-nilai Islam. ICG menekankan integritas, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam semua aspek operasional.<sup>10</sup> Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang sudah dilakukan oleh peneliti di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri, peneliti menemukan hasil penerapan ICG di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri yakni bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.5**  
**Penerapan *Islamic Corporate Governance* (ICG) di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri**

No	Indikator	Penerapan di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri
1	<i>Transparency</i> (Keterbukaan Informasi)	Memberikan informasi lengkap dan terbuka mengenai produk simpanan dan pembiayaan syariah kepada nasabah, agar lebih memahami manfaatnya.

<sup>10</sup> Sulistyowati dkk., “Model *Islamic Corporate Governance* (ICG) Wakaf Uang Berbasis Kewirausahaan,” *Al-Awqaf: Jurnal Wakaf dan Ekonomi Islam* 1 (2021): 22.

2	<i>Accountability</i> (Akuntabilitas)	Laporan keuangan dibuat sesuai standar akuntansi syariah (PSAK 101) dan diaudit secara berkala oleh auditor independen.
3	<i>Responsibility</i> (Pertanggung-jawaban)	Memenuhi tanggung jawabnya untuk membayar zakat setiap tahun dari keuntungan, sesuai aturan syariah.
4	<i>Independence</i> (Kemandirian)	Dikelola secara profesional tanpa adanya konflik kepentingan dan dipantau oleh Dewan Pengawas Syariah.
5	<i>Fairness</i> (Keadilan dan Kesetaraan)	Berkomitmen memberi perlakuan adil pada nasabah, karyawan, dan mitra bisnis, serta memastikan bahwa keputusan diambil melalui musyawarah.
6	<i>Shariah Compliance</i> (Kepatuhan Syariah)	Dewan Pengawas Syariah (DPS) mengadakan rapat rutin untuk memastikan bahwa semua produk dan operasional berjalan sesuai prinsip syariah.

Sumber : Data Observasi dan Wawancara<sup>11</sup>

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri menunjukkan penerapan yang baik atas prinsip-prinsip ICG dalam operasionalnya. Lembaga ini terbuka dalam memberikan informasi produk kepada nasabah, memastikan akuntabilitas dengan laporan keuangan yang diaudit secara berkala, dan bertanggung jawab atas kewajiban zakat dari keuntungan perusahaan. Pengelolaan yang mandiri tanpa konflik kepentingan, komitmen pada keadilan dalam perlakuan bagi semua pemangku kepentingan, serta kepatuhan pada syariah melalui pengawasan DPS menjadikan operasional KSPPS BMW Ar-Rahmah selaras dengan nilai-nilai Islam dan mampu membangun kepercayaan nasabah. Keseluruhan penerapan ini menunjukkan komitmen KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri untuk membangun kepercayaan nasabah dan masyarakat melalui kepatuhan pada prinsip-prinsip ICG

<sup>11</sup> Observasi dan Wawancara Awal di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri. Pada Tanggal 10 Oktober 2024.

Implementasi ICG di sebuah lembaga sendiri tidak hanya penting untuk kepatuhan terhadap hukum Islam, tetapi juga dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Etos kerja yang tinggi dihasilkan ketika karyawan merasa bahwa mereka bekerja di lingkungan yang adil, transparan, dan penuh integritas. Prinsip-prinsip ICG ini membantu menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan perusahaan secara keseluruhan.<sup>12</sup> Selain itu, ICG juga memastikan adanya keselarasan antara tujuan bisnis perusahaan dengan kesejahteraan umat. Tujuan utama lembaga keuangan syariah bukanlah hanya untuk memaksimalkan keuntungan, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap keuntungan yang diperoleh memberi manfaat bagi seluruh *stakeholder*, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas.<sup>13</sup>

Etos kerja adalah semangat, sikap, dan kebiasaan positif yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Etos kerja mencerminkan bagaimana seseorang menghargai pekerjaannya, bertanggung jawab, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, etos kerja tidak hanya diukur dari seberapa cepat pekerjaan selesai, tapi juga dari nilai-nilai kejujuran, amanah, kedisiplinan, kerja keras, serta komitmen terhadap prinsip-prinsip syariah. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan bekerja dengan penuh kesungguhan, tidak mudah menyerah, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik, baik untuk

---

<sup>12</sup> Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CRS) Pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS): Teori Dan Praktik* (Jakarta: Prenada Media, 2017), 38.

<sup>13</sup> Sulistyowati dkk., "Model Islamic Corporate Governance (ICG) Wakaf Uang Berbasis Kewirausahaan," *Al-Awqaf: Jurnal Wakaf dan Ekonomi Islam* 1 (2021): 25.

kepuasan nasabah maupun untuk kemajuan lembaga. Etos kerja yang kuat juga menjadikan lingkungan kerja lebih sehat, produktif, dan saling mendukung.<sup>14</sup>

Adapun peningkatan etos kerja di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Peningkatan Etos Kerja Oleh KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri**

No	Indikator Etos Kerja	Upaya Peningkatan	Penjelasan
1	Efisiensi	Pelatihan manajemen waktu dan produktivitas	Mengajarkan karyawan cara mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien untuk mengurangi pemborosan sumber daya.
2	Kesadaran	Penyuluhan tentang tugas dan tanggung jawab	Karyawan diberikan pemahaman lebih mendalam tentang peran dan tugas mereka untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan.
3	Kemauan	Program motivasi internal	Kegiatan motivasi rutin dilakukan untuk mendorong kemauan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
4	Semangat	Penghargaan kinerja terbaik	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan kinerja tinggi untuk meningkatkan semangat dan antusiasme bekerja.
5	Inisiatif	Pemberian kebebasan inovasi	Karyawan didorong untuk menyampaikan ide-ide baru dalam rapat atau program internal yang menampung saran kreatif.
6	Disiplin Kerja	Penerapan aturan kerja yang tegas	Perusahaan memberlakukan peraturan yang ketat terkait disiplin waktu dan tugas, dengan pengawasan ketat untuk memastikan karyawan mematuhi.
7	Produktivitas	Target kinerja dan bonus	Perusahaan memberikan target yang jelas serta insentif bonus bagi karyawan yang mencapai atau melampaui target produktivitas.
8	Peningkatan	Pelatihan dan pengembangan keterampilan	Program pelatihan reguler diberikan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan <i>soft skills</i> karyawan.

<sup>14</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 51.

9	Wawasan	<i>Workshop</i> terkait perkembangan industri	Karyawan dilibatkan dalam workshop atau seminar terkait tren terbaru di industri untuk memperluas wawasan mereka.
---	---------	---	---

Sumber : Data Observasi dan Wawancara<sup>15</sup>

Tabel 6 menjelaskan bahwa dengan pelatihan manajemen waktu, KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri membantu karyawan bekerja lebih efisien dan mengurangi pemborosan. Kesadaran mereka ditingkatkan melalui penyuluhan yang memperjelas tanggung jawab dan peran masing-masing. Program motivasi internal dan penghargaan kinerja juga diterapkan untuk memperkuat semangat dan kemauan dalam mencapai target. Selain itu, KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri juga mendorong inisiatif dengan memberikan kebebasan berinovasi dan menekankan disiplin kerja melalui aturan yang tegas. Produktivitas ditingkatkan dengan adanya target kinerja yang jelas dan bonus sebagai insentif, sementara keterampilan karyawan terus diasah melalui pelatihan. *Workshop* tentang perkembangan industri turut memperluas wawasan mereka, sehingga mereka lebih siap mengikuti tren terkini.

Penerapan ICG, yang mencakup prinsip-prinsip seperti transparansi, kejujuran, dan keadilan, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis sesuai dengan nilai-nilai syariah. Ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan karyawan pada manajemen, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan berintegritas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Observasi dan Wawancara Awal di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri. Pada Tanggal 03 Juni 2024.

<sup>16</sup> Muhammad Yasir Yusuf, *Islamic Corporate Social Responsibility (I-CRS) Pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS): Teori Dan Praktik* (Jakarta: Prenada Media, 2017), 29.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan oleh peneliti di atas, maka menjadikan peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri, karena lembaga ini menghadapi tantangan dalam menerapkan ICG untuk mendorong semangat kerja dan tanggung jawab karyawan. ICG berfokus pada prinsip-prinsip Islami seperti transparansi, akuntabilitas, dan keadilan yang bertujuan membentuk karakter karyawan yang jujur, bertanggung jawab, dan memiliki integritas tinggi. Namun, di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri, masih ada kendala karena beberapa karyawan kurang memahami prinsip-prinsip syariah yang diterapkan, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja.

Maka peneliti ingin mengetahui sejauh mana penerapan *islamic corporate governance* (ICG) di KSPPS BMW Ar-Rahmah mampu meningkatkan etos kerja dan produktivitas karyawan. Jadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran *Islamic Corporate Governance* (ICG) dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian pada penelitian ini yakni:

1. Bagaimana penerapan *islamic corporate governance* (ICG) di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri?

2. Bagaimana peran *islamic corporate governance* (ICG) dalam meningkatkan etos kerja karyawan KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan pada penelitian ini yakni:

1. Untuk menjelaskan penerapan *islamic corporate governance* (ICG) di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri.
2. Untuk menjelaskan peran *islamic corporate governance* (ICG) dalam meningkatkan etos kerja karyawan KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, dengan rincian sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang peran *Islamic Corporate Governance* (ICG), khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan etos kerja karyawan di perusahaan berbasis syariah. Fokus utamanya adalah bagaimana penerapan ICG untuk menciptakan tata kelola yang efektif di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri.

2. Secara praktis

- a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mendalami hubungan antara *Islamic Corporate*

*Governance* dan etos kerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan syariah seperti KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam penelitian serupa yang berfokus pada pengelolaan perusahaan berbasis syariah.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam literatur ilmiah yang berfokus pada tata kelola perusahaan syariah. Diharapkan pula menjadi sumber pembelajaran bagi mahasiswa atau akademisi di program studi yang terkait, terutama yang membahas tentang *Islamic Corporate Governance* (ICG) dalam meningkatkan kualitas manajemen dan etos kerja di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat meningkatkan kompetensi peneliti dalam telaah peran *islamic corporate governance* (ICG) dalam praktik perusahaan syariah dan juga membantu memperdalam pemahaman mengenai pengaruh tata kelola syariah terhadap etos kerja karyawan di KSPPS BMW Ar-Rahmah Jatim Kediri.

## **E. Telaah Pustaka**

1. Penelitiannya Erick Tri Saputra Tahun 2024 yang berjudul “Penerapan Sistem *Islamic Corporate Governance* dalam Lembaga Keuangan Syariah (Studi Di BTN Syariah KCPS Parepare).”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Erick Tri Saputra, “Penerapan Sistem Islamic Corporate Governance dalam Lembaga Keuangan Syariah (Studi Di BTN Syariah KCPS Parepare)” (*Skripsi*, IAIN Parepare, 2024).

Penelitiannya menemukan bahwa Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah KCPS Parepare telah menerapkan prinsip-prinsip *Islamic Corporate Governance*. Mereka mengedepankan keterbukaan informasi (*transparency*), akuntabilitas, pertanggungjawaban (*responsibility*), profesionalisme, dan kewajaran (*fairness*). Penerapan ini telah membantu meningkatkan kepercayaan stakeholder dan meminimalkan risiko dengan mempekerjakan karyawan yang sesuai kualifikasi. Persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama meneliti tentang penerapan ICG dalam sebuah lembaga. Perbedaannya penelitian tersebut tidak fokus untuk bagaimana ICG bisa meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Penelitian oleh Anggita Choirunisa Tahun 2024 yang berjudul “Optimalisasi Peran *Good Corporate Governance* (GCG) Berbasis *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Lazismu Kota Madiun).”<sup>18</sup>

Penelitiannya menemukan bahwa penerapan GCG berbasis *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) di Lazismu Kota Madiun berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Lima prinsip GCG yang diterapkan meliputi keterbukaan, akuntabilitas, profesionalisme, kewajaran, dan pertanggungjawaban. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai emosional dan spiritual, karyawan menjadi lebih aktif dalam program sosial dan keagamaan, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan tepat waktu. Persamaannya yakni meneliti penerapan sebuah *coorporate governance* dalam sebuah

---

<sup>18</sup> Anggita Choirunisa, “Optimalisasi Peran *Good Corporate Governance* (GCG) Berbasis *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Lazismu Kota Madiun)” (*Skripsi*, IAIN Kediri, 2024).

lembaga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaannya yakni penelitian tersebut meneliti GCG berbasis ESQ, penelitiannya peneliti *islamic corporate governance* (ICG).

3. Penelitian oleh Dwi Maisaroh Tahun 2023 dengan Judul “Implementasi PSAK 101 dan *Islamic Corporate Governance* pada Koperasi Syariah (Studi Kasus KSPPS BMT An-Najah Kantor Pusat Kauman).”<sup>19</sup>

Penelitian tersebut menemukan bahwa KSPPS BMT An-Najah Kantor Pusat Kauman belum sepenuhnya menerapkan PSAK 101. Dari 7 komponen laporan keuangan yang diharuskan, koperasi ini hanya menyajikan 6, di mana 4 di antaranya sesuai dengan PSAK 101. Sementara itu, penerapan *Islamic Corporate Governance* di koperasi ini sudah cukup baik dalam hal transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, profesionalisme, dan keadilan. Namun, ketidakaktifan Dewan Pengawas Syariah menjadi kendala. Persamaannya yakni sama-sama meneliti tentang penerapan ICG dalam sebuah lembaga. Perbedaannya penelitian tersebut tidak fokus untuk bagaimana ICG bisa meningkatkan etos kerja karyawan.

4. Penelitian oleh Dita Nurul Arifin Tahun 2024 dengan judul “Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang”<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Dwi Maisaroh, “Implementasi PSAK 101 dan *Islamic Corporate Governance* pada Koperasi Syariah (Studi Kasus KSPPS BMT An-Najah Kantor Pusat Kauman)” (*Skripsi*, IAIN Parepare, 2023).

<sup>20</sup> Dita Nurul Arifin, “Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang” (*Skripsi*, IAIN Kediri, 2024).

Penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan GCG di PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang sudah cukup baik. Namun, masih terdapat kekurangan pada prinsip akuntabilitas, di mana *job description* tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Meski demikian, hal ini tidak menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaan. Karyawan juga diberikan pelatihan sesuai bidangnya, yang membantu meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, penerapan GCG berdampak positif terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari disiplin, kemampuan mencapai target, dan penghargaan yang diterima oleh perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini yakni meneliti tentang penerapan sebuah *corporate governance* dalam sebuah lembaga. Dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaannya yakni penelitian tersebut meneliti GCG, penelitiannya peneliti ICG.

5. Penelitiannya M. Hasan Al Basyari Tahun 2023 dengan judul “Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”<sup>21</sup>

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja Islami, seperti sikap *tabligh*, *fathonah*, *istiqomah*, *siddiq*, dan *amanah*, terbukti meningkatkan kinerja karyawan, menyelesaikan tugas dengan baik, serta membantu lembaga mencapai target meski dalam kondisi sulit. Persamaan yakni meneliti penerapan sebuah metode dalam sebuah lembaga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaannya yakni penelitian tersebut meneliti peran budaya kerja Islami, penelitiannya peneliti ICG.

---

<sup>21</sup> M. Hasan Al Basyari, “Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (*Skripsi*, IAIN Kediri, 2023).