

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga keuangan syari'ah di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini didorong oleh mayoritas penduduk Indonesia yang beragama Islam, sehingga kebutuhan akan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip syari'ah semakin meningkat.¹ Selain itu, dapat dilihat jika jumlah lembaga keuangan syari'ah, baik bank maupun non-bank semakin banyak di Indonesia.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari semakin tingginya kepercayaan masyarakat terhadap sistem ekonomi syari'ah yang dinilai lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.² Khususnya keyakinan masyarakat muslim terhadap lembaga keuangan syari'ah, yang percaya bahwa lembaga bisa menjalankan operasional keuangan sesuai dengan prinsip syari'ah. Dalam pengelolaannya lembaga keuangan syari'ah harus dilakukan sesuai dengan prinsip syari'ah. Selain itu, Lembaga Keuangan syari'ah juga memerlukan dukungan yang memadai, termasuk dari sumber daya manusia yang sejalan dengan visi lembaga tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi, termasuk di lembaga keuangan syari'ah . Kinerja karyawan yang baik adalah kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Namun,

¹ Antri Arta et al., "Peran Regulasi Sebagai Landasan Hukum Bagi Pertumbuhan Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia: Peluang Dan Tantangan," *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis* 7, no. 1 (2024): 1–13, <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/Mr>.

² Nur Cahaya Melati, dkk., 'Keberhasilan Implementasi Prinsip Ekonomi Syariah Pada Lembaga Perbankan Di Indonesia', *NOMISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2.1 (2024), 43.

kenyataannya samapai saat ini masih banyak pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan di lembaga dan perusahaan yang menggunakan pendekatan *Human Capital*. Pendekatan ini melihat karyawan sebagai aset atau modal kerja yang dinilai berdasarkan kemampuan, keahlian, pengalaman, dan produktivitas yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dari sisi keuntungan atau hasil kerja.³

Namun, pendekatan *human capital* sering kali cenderung bersifat kapitalistik yang artinya karyawan dianggap sebagai alat produksi atau sumber daya ekonomi. Kinerja mereka diukur hanya berdasarkan target, pencapaian angka, dan produktivitas. Akibatnya, aspek spiritual, emosional, dan nilai-nilai moral dalam diri karyawan sering diabaikan. Padahal manusia tidak hanya bekerja untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga memiliki kebutuhan spiritual, emosional, dan sosial yang perlu diperhatikan.

Dampak dari pendekatan kapitalistik ini bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang mengalami stres kerja, kehilangan makna dalam bekerja, merasa jenuh, atau bahkan tidak loyal terhadap tempat kerjanya. Mereka bekerja hanya karena tuntutan ekonomi, bukan karena merasa memiliki tanggung jawab atau panggilan hati terhadap pekerjaannya. Dalam jangka panjang, hal ini bisa berdampak buruk bagi organisasi, karena karyawan menjadi tidak produktif, mudah keluar dari pekerjaan, atau berkurangnya motivasi dalam bekerja.

Di sisi lain, dalam Islam, manusia dipandang sebagai makhluk yang tidak hanya memiliki kebutuhan jasmani, tetapi juga ruhani (spiritual). Oleh karena itu,

³ Niar Yuniarsih et al., "Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan," *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana* 2, no. 2 (2022), 2.

dalam konteks manajemen SDM berbasis Islam, diperlukan pendekatan yang tidak hanya melihat karyawan dari sisi ekonomi dan kemampuan kerja saja, tetapi juga dari sisi spiritualitasnya. Salah satu pendekatan yang relevan untuk hal ini adalah konsep *Islamic Spiritual Capital* .

Islamic Spiritual Capital (ISC) merupakan konsep spiritual dalam Islam yang mencerminkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, serta etika Islam yang diterapkan dalam aktivitas bisnis dan manajemen organisasi. Dalam konteks ini, modal *spiritual Islam* memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Terutama dalam meningkatkan motivasi kerja, nilai-nilai spiritual Islam seperti kejujuran, amanah, keadilan dan keikhlasan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Kesadaran bahwa pekerjaan bukan hanya untuk tujuan duniawi, tetapi juga bernilai ibadah. Hal ini membuat karyawan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban.⁴

Dengan menanamkan nilai-nilai spiritual Islam ke dalam pengelolaan SDM, lembaga keuangan dapat mengurangi masalah-masalah yang bersifat psikologis dan emosional pada karyawan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.⁵ Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 97:

⁴ Hairunnizam Wahid, et.al., "Konsep Modal Kerohanian Menurut Perspektif Ekonomi Islam The Concept Of Spiritual Capital From Islamic Economic Perspective," *Jurnal Syariah*, 30 no. 3 (2023): 7, <https://doi.org/10.22452/syariah.vol30no3.4>.

⁵ Agus Riyanto et al., "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta," *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 1, no. 2 (2024): 19–28, <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ

مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya : "Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami⁶ beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan." (Q.S An-Nahl ;97).

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa siapa pun yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, dan beriman, akan mendapatkan kehidupan yang baik serta balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Dalam konteks kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen untuk melakukan kebajikan, seperti bekerja jujur dan bertanggung jawab, akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Iman yang kuat memotivasi karyawan untuk tidak hanya berorientasi pada imbalan materi, tetapi juga pada kepuasan batin. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penerapan nilai-nilai kebajikan akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta membawa imbalan baik di dunia dan akhirat.

Islamic Spiritual Capital juga memiliki karakteristik unik dibanding dengan pendekatan lainnya karena didasarkan pada ajaran Islam, yaitu Al-Qur'an, Hadist dan prinsip-prinsip syari'ah lainnya. Dibandingkan dengan sistem konvensional yang lebih mengutamakan pada kesejahteraan individu, keseimbangan emosional, dan pengembangan diri tanpa selalu dikaitkan dengan aspek keagamaan tertentu, ISC tidak hanya fokus pada keterampilan kerja atau keuntungan bisnis saja tetapi juga mengutamakan keberkahan, etika serta tanggung jawab spiritual kepada Allah SWT dalam setiap aktivitas bisnisnya. Konsep ini juga menanamkan nilai-nilai kejujuran,

⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

amanah serta prinsip-prinsip Islam yang menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah.⁷

Selain itu, *Islamic Spiritual Capital* (ISC) berbeda dari *Human Capital* (Modal Sumber Daya Manusia) yang hanya berfokus pada keterampilan, pengalaman dan pengetahuan individu.⁸ Dalam ISC, modal manusia tidak hanya diukur dari kompetensi profesional, tetapi juga dari kualitas keimanan, kejujuran, serta kepatuhan terhadap prinsip syari'ah. Oleh karena itu, *Islamic Spiritual Capital* menawarkan pendekatan yang lebih menyeluruh dibandingkan dengan sistem lain, karena menggabungkan keseimbangan aspek spiritualitas, bisnis, dan tanggung jawab sosial secara seimbang, sehingga bisnis yang dijalankan tidak hanya berfokus pada kesuksesan duniawi tetapi juga keberkahan. Ini adalah upaya untuk mewujudkan lembaga keuangan yang benar-benar menerapkan prinsip-prinsip syari'ah, dan memiliki budaya kerja yang positif sehingga meningkatkan produktivitas pada karyawan.

Dalam dunia bisnis, ISC tidak hanya berfungsi sebagai sumber motivasi kerja, tetapi juga sebagai pedoman dalam menjaga etika bisnis sesuai dengan prinsip syari'ah, seperti menghindari praktik riba dan praktik yang tidak adil. Oleh karena itu, *Islamic Spiritual Capital* memiliki peran yang lebih luas dan mendalam dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena berdampak pada produktivitas kerja serta keberkahan dan keberlanjutan bisnis dalam perspektif Islam. Keunggulan ini menjadikan *Islamic Spiritual Capital* sebagai kunci dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

⁷ Abd. Muzakkir, "Mengkonstruksi Spiritual Capital Berbasis Islamic Values Di Dalam Organisasi Bisnis Islam: A Literature Study," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 15.

⁸ Yuniarsih et al., "Penerapan Human Capital Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan", 23.

Salah satu lembaga keuangan syari'ah yang banyak dikenal masyarakat saat ini adalah *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT). Lembaga keuangan syari'ah ini berperan penting dalam menyediakan layanan keuangan kepada masyarakat yang sesuai dengan prinsip syari'ah. Untuk mempertahankan dan memperkuat hubungan yang berkelanjutan dengan masyarakat, BMT harus terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Kualitas pelayanan yang unggul tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas yang memadai dan penampilan karyawan yang profesional, tetapi juga aspek non-fisik seperti penguatan spiritualitas karyawan, peningkatan kualitas pelayanan, pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, serta pembangunan budaya kerja yang etis dan berlandaskan syari'ah.⁹

Dalam operasionalnya, BMT juga menerapkan nilai-nilai spiritual Islam seperti *shiddiq* (kejujuran), *tabligh* (transparansi), *amanah* (kepercayaan), dan *fathanah* (profesionalisme) pada aktivitas bisnisnya. Pendekatan ini diharapkan dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.¹⁰

Lembaga Keuangan Syari'ah BMT sudah tersebar di berbagai wilayah di Indonesia. Menurut Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syari'ah (KNEKS) menyatakan, saat ini terdapat 4.500 unit BMT yang sudah tersebar di seluruh Indonesia.¹¹ Salah satu BMT yang saat ini banyak dikenal masyarakat adalah BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Nusantara yang dahulu lebih dikenal dengan nama

⁹ Syarifuddin, dkk, 'Pelayanan Islami Dalam Meningkatkan Minat Menabung Masyarakat Di Bmt Nu Cabang Guluk-Guluk Jawa Timur', *Iltizam: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 1.1 (2023), 71 <<https://doi.org/10.35316/iltizam.v1i1.3493>>.

¹⁰ Anis Marjukah and Abdul Haris, *Pengantar Bisnis* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2024),106.

¹¹ Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah (KNEKS), 'Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)' <https://kneks.go.id/isuutama/8/sharing-platformkeuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt> (diakses pada tanggal 14 November 2024).

BMT Sidogiri. BMT UGT Nusantara merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah yang besar dan kantor operasional sudah tersebar di sebagian wilayah Indonesia. BMT UGT Nusantara merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah yang masuk 10 besar dari 100 Koperasi Besar Indonesia yang diterbitkan oleh majalah Peluang Jakarta di Smesco Indonesia Jakarta.¹²

BMT UGT Nusantara didirikan oleh sekelompok individu yang terlibat dalam Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS), yang meliputi para guru, pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan, serta simpatisan yang tersebar di berbagai daerah di Jawa Timur. Lembaga ini mulai beroperasi di Surabaya pada 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. Selanjutnya, pada 22 Juli 2000, BMT UGT Nusantara resmi memperoleh status Badan Hukum Koperasi dengan nomor SK: 09/BH/KWK.13/VII/2000.

Seiring berjalannya waktu, BMT UGT Nusantara semakin berkembang pesat, bahkan lembaga ini membuka beberapa unit pelayanan anggota di berbagai kabupaten/kota yang dinilai potensial. Sekarang, BMT UGT Nusantara sudah memiliki 298 kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas yang tersebar di beberapa provinsi di Indonesia, termasuk di kota kediri.¹³

Di Kota Kediri BMT UGT Nusantara memiliki kantor cabang yang berlokasi di Jl. Cendana No. 53 Singonegaran Kec. Pesantren, Kota Kediri, Jawa Timur. Kantor cabang ini berdiri sejak tanggal 13 Juni tahun 2009. Dan saat ini sudah memiliki 9 karyawan dengan berbagai posisi.

¹² BMT UGT Nusantara, 'Masuk Jajaran 10 Besar Koperasi Nasional', 2021, p. 1 <https://bmtugtnusantara.co.id/masuk-jajaran-10-besar-koperasi-nasional> (diakses pada tanggal 15 Januari 2025).

¹³ BMT UGT Nusantara, 'Sekilas Sejarah' <https://bmtugtnusantara.co.id/serjarah> (diakses pada tanggal 27 Januari 2025).

Tabel 1.1

Perbandingan Lembaga Keuangan Syari'ah BMT Di Kota Kediri

No	Indikator	BMT UGT NUSANTARA KOTA KEDIRI	BMT BERINGHARJO KOTA KEDIRI	BMT RUKUN ABADI KOTA KEDIRI
1	Alamat	Jl. Cendana No. 53 Singonegaran Kec. Pesantren, Kota. Kediri, Jawa Timur	Jl. Cendana No. 55D Singonegaran Kec. Pesantren, Kota. Kediri, Jawa Timur	Jl. Letjend Sutoyo Gg. I, Burengan, Kec. Pesantren, Kota. Kediri, Jawa Timur
2	Jam Kerja	07.30-14.30	07.30-16.30	08.00-16.00
3	Hari Libur	Jum'at	Sabtu-Minggu	Minggu
4	Progam Unggulan	Aplikasi Mobile UGT, Sistem Jemput Bola, dan UGT Peduli.	Simbah Harjo, Jongjinawi	Dana ta'awun Haji
5	Persyaratan menjadi Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laki-laki 2. Memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik 3. Pendidikan Terakhir Diutamakan S1 atau Lulus PP Sidogiri 4. Disiplin, jujur, dan bertanggung jawab 5. Memiliki motivasi tinggi untuk bekerja 6. Mampu mengoperasikan komputer 7. Memiliki kendaraan sendiri (sepeda motor). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muslim/Laki-laki 2. Bisa Membaca Al-Qur'an 3. Usia maksimal 30 Tahun 4. Pendidikan Minimal D3 Semua Jurusan 5. Memiliki SIM C 6. Dapat Mengoperasikan MS Office 7. Jujur, Amanah dan Disiplin 8. Memiliki Komitmen Kepada Ekonomi Syari'ah 9. Sehat Jasmani dan Rohani 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laki-Laki/Perempuan 2. Usia maksimal 30 tahun 3. Pendidikan minimal D3 atau S1 semua jurusan 4. Memiliki Pengalaman di bidang keuangan 5. Sehat jasmani dan Rohani 6. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik

Sumber Data : Observasi 19 Desember 2024

Tabel diatas menunjukkan perbandingan beberapa BMT di Kota Kediri, diantaranya ada BMT UGT Nusantara, BMT Beringharjo dan BMT Rukun Abadi.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa lembaga keuangan syari'ah BMT di Kota Kediri yang dilakukan pada tanggal 19 Desember 2024 ada beberapa perbedaan antara ketiga lembaga tersebut, Diantaranya lokasi BMT UGT Nusantara dan BMT Beringharjo berada di Jl. Cendana, Singoregaran Kec.Pesantren Kota Kediri lokasi ini termasuk strategis karena dekat dengan Pasar Pahing Kota Kediri. Untuk jam operasional di BMT UGT Nusantara Kota Kediri lebih pendek yaitu pada pukul 07.30-14.30 WIB, hal ini sejalan dengan prinsip *Islamic Spiritual Capital* (ISC) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek profesional dengan spiritual dalam kehidupan karyawan. Dengan waktu kerja yang lebih pendek, karyawan dapat memiliki waktu lebih untuk beristirahat, beribadah, berkumpul dengan keluarga yang dapat mengurangi tingkat stres kerja.

Untuk hari operasional kerja BMT UGT Nusantara Kota Kediri juga berbeda dari BMT Beringharjo dan BMT Rukun Abadi. BMT UGT Nusantara memiliki keunikan tersendiri dengan menetapkan hari libur operasional pada hari hari Jum'at. Penetapan hari libur ini adalah bagian dari budaya kerja khas untuk mencerminkan identitas lembaga. Tradisi ini terinspirasi oleh latar belakang pesantren yang melekat pada BMT UGT Nusantara Kota Kediri, di mana nilai-nilai Islam sangat dijunjung tinggi. Sesuai dengan tradisi yang berlaku di banyak pondok pesantren, hari Jumat menjadi waktu istirahat kegiatan rutin.

BMT UGT Nusantara memiliki program unggulan seperti Aplikasi *Mobile UGT* yang memudahkan anggota untuk mengakses layanan secara digital sehingga memudahkan mereka dalam melakukan transaksi. Aplikasi *Mobile UGT* memberikan akses informasi yang jelas terkait saldo, histori transaksi, dan berbagai layanan

keuangan, sehingga anggota dapat melihat langsung data mereka tanpa adanya unsur ketidakjelasan (*gharar*).

Dalam hal rekrutman BMT UGT Nusantara juga memiliki persyaratan khusus seperti kemampuan membaca Al-Qur'an dengan baik dan latar belakang pendidikan yang utama dari lulusan Pondok Pesantren Sidogiri. Inilah yang menjadi point utama yakni terkait *Islamic Spiritual Capital* . Hal ini mencerminkan komitmen mereka terhadap nilai-nilai Islam dalam operasionalnya. Dengan menekankan kriteria ini, BMT tidak hanya mencari karyawan yang kompeten secara profesional, tetapi juga yang memiliki pemahaman dan integritas spiritual yang kuat, sehingga dapat mendukung visi dan misi lembaga dalam memberikan layanan keuangan yang sesuai dengan prinsip syari'ah . Sedangkan BMT Beringharjo dan BMT Rukun Abadi memiliki persyaratan yang lebih umum seperti pendidikan minimal D3 atau S1 dan keterampilan operasional komputer.

Secara keseluruhan, BMT UGT Nusantara lebih unggul dalam beberapa aspek, seperti jam operasional yang lebih singkat, program-program inovatif yang mendukung pelayanan kepada anggota, serta komitmen mereka terhadap nilai-nilai Islami dan adaptasi terhadap teknologi modern. Selain itu, BMT UGT Nusantara Kota Kediri juga aktif menjalankan berbagai kegiatan keagamaan, seperti sholat dhuha berjamaah dilanjutkan dengan membaca Al-Qur'an bersama, serta sholat dzuhur berjamaah.

Setiap hari Kamis juga ada kegiatan ziarah ke makam terdekat sebagai bentuk penghormatan kepada ulama dan pendahulu yang telah wafat. Tidak hanya itu, setiap satu bulan sekali BMT UGT Nusantara juga mengadakan kegiatan mengaji gabungan dengan kantor cabang lainnya, yang semakin memperkuat nilai-nilai spiritual dan

kebersamaan di lingkungan kerja. Kegiatan tersebut sebagai penguat *Islamic Spiritual Capital* yang menjadi budaya kerja di BMT UGT Nusantara Kota Kediri.¹⁴

Penerapan *Islamic Spiritual Capital* di BMT UGT Nusantara juga tercermin dalam berbagai aspek operasionalnya, diantaranya kejujuran diterapkan dalam transparansi akad dan pengelolaan dana tanpa unsur riba atau *gharar* (ketidakjelasan). Tanggung jawab diwujudkan dalam amanah mengelola keuangan anggota dan memastikan penggunaannya sesuai dengan prinsip syari'ah serta memberikan solusi pembiayaan berbasis syari'ah. Keadilan dijaga dengan menerapkan kebijakan yang tidak membeda-bedakan anggota dalam memperoleh layanan keuangan, memastikan keputusan pembiayaan bersifat objektif dan tidak diskriminatif.¹⁵ Dan kepedulian sosial diwujudkan melalui program zakat, infaq, dan sedekah, serta pendampingan bagi anggota dalam mengembangkan usaha. Dengan penerapan nilai-nilai ini, BMT UGT Nusantara tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial saja tetapi juga untuk keberkahan dan kesejahteraan anggota serta masyarakat.

Meskipun BMT UGT Nusantara memiliki berbagai keunggulan dari sisi operasional dan spiritual, dalam praktiknya lembaga ini tetap tidak terlepas dari tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tantangan tersebut berkaitan dengan upaya menjaga konsistensi kinerja karyawan agar tetap disiplin, bertanggung jawab, dan amanah dalam menjalankan tugas. Hal ini menjadi sangat penting karena BMT mengelola dana anggota yang bersifat titipan dan kepercayaan. Apabila karyawan tidak memiliki kesadaran tanggung jawab yang kuat, maka berpotensi

¹⁴ Wahyudi, *Kepala Lembaga BMT UGT Nusantara Kota Kediri*, wawancara oleh Penulis di Kota Kediri, 19 Desember 2024.

¹⁵ Ahmad Aikon Anwarulloh Munawir, 'Penerapan Etika Bisnis Islam Dalam Pemasaran Produk Multi Jasa Barokah Dengan Akad Murabahah Di BMT UGT Nusantara Capem Temuguruh', *Jurnal Perbankan Syariah Darussalam (JPSSDa)*, 4.1 (2024), 1-4.

menimbulkan kesalahan kerja yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan serta kepercayaan anggota terhadap lembaga.

BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri sebagai lembaga keuangan syariah berbasis pesantren juga menghadapi permasalahan sumber daya manusia yang bersifat realistis dan umum terjadi pada tingkat operasional cabang. Permasalahan tersebut antara lain berkaitan dengan kedisiplinan waktu kerja, kesalahan administratif ringan, serta fluktuasi motivasi kerja karyawan pada kondisi tertentu. Permasalahan ini tidak bersifat fatal, namun apabila terjadi secara berulang dapat mengganggu efektivitas kerja dan kelancaran pelayanan kepada anggota.

Permasalahan kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan kehadiran karyawan pada jam awal operasional, apabila tidak dikelola dengan baik dapat mempengaruhi jam pelayanan dan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, kesalahan administratif ringan seperti kekeliruan pencatatan data anggota, kesalahan input nominal setoran atau tabungan anggota, keterlambatan penyelesaian laporan, atau kurangnya ketelitian dalam menjalankan prosedur kerja juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang meningkat serta beban kerja tertentu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan apabila tidak diimbangi dengan pembinaan yang tepat.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui pengawasan dan aturan kerja semata, tetapi memerlukan pendekatan yang lebih menyentuh aspek internal karyawan. Kebijakan tersebut menekankan penguatan nilai-nilai spiritual Islam, peningkatan keterampilan kerja, serta pembentukan motivasi kerja yang bersumber dari kesadaran internal

karyawan. Upaya ini dilakukan agar karyawan tidak hanya bekerja secara teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kuat.

BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri juga menerapkan sejumlah peraturan internal yang bertujuan untuk menumbuhkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan. Peraturan tersebut meliputi kewajiban hadir tepat waktu pada pukul 07.30, melaksanakan kegiatan spiritual harian seperti shalat dhuha dan tadarus Al-Qur'an, serta mengikuti seluruh agenda dan kegiatan lembaga secara tertib. Melalui peraturan ini, lembaga berharap karyawan dapat bekerja dengan disiplin, menjaga etika kerja, dan tidak melakukan pelanggaran yang dapat mengganggu kualitas pelayanan kepada anggota.

Selain itu, karyawan BMT UGT Nusantara dituntut untuk memiliki keterampilan yang memadai serta profesional dalam menjalankan tugas masing-masing. Upaya peningkatan kinerja dilakukan melalui pembiasaan SOP, pengawasan rutin, briefing pagi, serta evaluasi berkala. Budaya organisasi yang diterapkan menekankan bahwa bekerja tidak hanya sekadar mencari rezeki, tetapi juga bagian dari ibadah. Oleh karena itu, sebelum memulai aktivitas kerja setiap pagi, karyawan dibiasakan untuk memulai hari dengan doa bersama agar diberikan kemudahan dalam menjalankan tugasnya. Budaya ini menjadi bagian dari internalisasi *Islamic Spiritual Capital* yang berpengaruh pada motivasi, tanggung jawab, dan kualitas kerja karyawan.

Kondisi tersebut menjadikan BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri sebagai lembaga yang menarik untuk dikaji secara akademik, khususnya terkait peran nilai-nilai spiritual Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lembaga ini memiliki karakteristik yang unik, yaitu mayoritas karyawannya merupakan alumni

Pondok Pesantren Sidogiri. Keterlibatan alumni pesantren dalam dunia kerja, khususnya di sektor keuangan syariah, menawarkan potensi besar untuk menerapkan prinsip-prinsip *Islamic Spiritual Capital* dalam aktivitas sehari-hari.

Dengan adanya program kerja yang mencakup aktivitas keagamaan rutin, seperti shalat dhuha dan dzuhur berjamaah serta pengajian bulanan, BMT UGT Nusantara menjadi objek yang menarik untuk diteliti dalam konteks penerapan *Islamic Spiritual Capital* (ISC). Pengaplikasian nilai-nilai Islam dalam kegiatan bisnis dan keseharian di tempat kerja tidak hanya memperkuat budaya organisasi yang Islami, tetapi juga dapat berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawannya.¹⁶

Meskipun para karyawan telah memiliki nilai-nilai *spiritual* yang kuat, masih perlu diteliti lebih lanjut sejauh mana penerapan ISC dalam praktik bisnis dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan penerapan ISC yang efektif, tidak hanya aspek finansial dan operasional yang diharapkan dapat berkembang, tetapi juga aspek perilaku karyawan, seperti loyalitas, disiplin, dan integritas dalam bekerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Moch Panji Wahyu Syahputra dengan judul Peran Gaya Kepemimpinan Birokratif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BMT UGT Nusantara Capem Pare Kediri,¹⁷ fokus utama terletak pada bagaimana gaya kepemimpinan birokratif mampu memengaruhi peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan sistem kerja yang terstruktur, disiplin yang ketat, serta

¹⁶ Nurul Inayah, “‘Pasti Oke’ Budaya Kerja Islami Berisyariah Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRIsyariah Kantor Cabang Banyuwangi),” *Malia (Terakreditasi)* 10, no. 2 (2019): 86. <https://doi.org/10.35891/ml.v10i2.1447>.

¹⁷ Moch Panji Wahyu Syahputra, “Peran Gaya Kepemimpinan Birokratif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT UGT Nusantara Capem Pare Kediri” (Institut Agama Islam Negeri Kota Kediri, 2023).

pengawasan langsung dari atasan. Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya prosedur kerja yang jelas, hirarki yang tegas, dan pemantauan rutin terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Namun, penelitian tersebut belum membahas secara spesifik bagaimana nilai-nilai spiritual Islam yang seharusnya menjadi landasan utama dalam praktik lembaga keuangan syari'ah seperti BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Oleh karena itu, peneliti hadir untuk mengisi kekurangan tersebut dengan menggali lebih dalam mengenai bagaimana penerapan *Islamic Spiritual Capital* tidak hanya mampu meningkatkan aspek finansial dan operasional perusahaan, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, loyal, dan penuh tanggung jawab yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan mengambil judul "**Peran *Islamic Spiritual Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri**".

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana Implementasi *Islamic Spiritual Capital* di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri?
2. Bagaimana Peran *Islamic Spiritual Capital* untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan implementasi *Islamic Spiritual Capital* di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri.
2. Untuk menganalisis peran *Islamic Spiritual Capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur terkait *Islamic Spiritual Capital* (ISC), khususnya dalam konteks praktik bisnis di lembaga keuangan syari'ah. Dengan menggali lebih dalam hubungan antara ISC dan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memperkaya wacana akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, ekonomi syari'ah, dan etika bisnis Islam. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi penting bagi akademisi yang tertarik pada kajian spiritualitas dalam bisnis, terutama dalam memahami bagaimana nilai-nilai spiritual Islam dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Bagi BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penerapan *Islamic Spiritual Capital* (ISC). Dengan hasil penelitian ini, manajemen dapat lebih memahami bagaimana nilai-nilai spiritual Islam yang dimiliki karyawan, terutama alumni Pondok Sidogiri, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan etos kerja, loyalitas, dan produktivitas. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada penguatan *Islamic Spiritual Capital*, sehingga sesuai dengan visi dan misi lembaga keuangan syari'ah.

Untuk masyarakat, Penelitian ini dapat memberikan manfaat terutama dalam memahami pentingnya integrasi nilai-nilai spiritual dalam kehidupan dan bisnis. Dengan mengetahui bagaimana *Islamic Spiritual Capital* dapat diterapkan

secara efektif di tempat kerja dan masyarakat dapat dijadikan inspirasi untuk membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis, etis, dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi panduan bagi para pelaku usaha kecil dan menengah (UMKM) serta komunitas pesantren dalam mengembangkan model bisnis. Penerapan nilai-nilai Islam dalam bisnis diharapkan dapat mendorong munculnya budaya kerja yang lebih baik, disiplin, dan berorientasi pada etika.

E. Penelitian Terdahulu

1. Jurnal yang ditulis oleh Agus Riyanto, Arivatu Ni'mati Rahmatika dan Naili El Muna tahun 2021 dari Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah dengan judul **“Praktik *Islamic Spiritual Capital* Di KSPPS BMT PETA”**.¹⁸ Pada penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa praktik *Islamic Spiritual Capital* di KSPPS BMT PETA telah diterapkannya berupa praktik bekerja dengan Ikhlas, menghadirkan nilai dan etika, dan bekerja yang terbaik. Penerapan ini berdampak positif pada kinerja karyawan dan keharmonisan lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas operasional lembaga.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada temanya, yaitu penerapan *Islamic Spiritual Capital* di lembaga keuangan syari'ah. Namun, perbedaannya adalah lokasi dan fokus penelitian. Saya akan meneliti di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri dan lebih berfokus pada dampak *Islamic Spiritual Capital* terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Riyanto dkk.

¹⁸ Agus Riyanto, Arivatu Ni'mati Rahmatika, and Naili El Muna, “Praktik *Islamic Spiritual Capital* Di KSPPS BMT Peta,” *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 2 (2021): 79.

berfokus pada praktik penerapan *Islamic Spiritual Capital* secara umum di KSPPS BMT PETA.

2. Skripsi yang ditulis oleh Sarifah Siregar pada tahun 2023 dari UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsimpuan dengan judul **“Pengaruh Spiritualitas dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syari’ah Gunung Tua”**.¹⁹ Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel yang ditentukan dengan *Non Probability Sampling* yaitu sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, spiritualitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan, spiritualitas dan religiusitas bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 81,5%, sedangkan 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas pengaruh faktor *spiritual* terhadap kinerja pegawai. Namun, perbedaannya adalah fokus penelitian saya lebih spesifik pada *Islamic Spiritual Capital* dalam konteks praktik bisnis di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri, sementara penelitian Sarifah lebih luas dengan mencakup aspek *spiritualitas* dan *religiusitas* dalam konteks umum lembaga keuangan syari’ah.

3. Jurnal yang ditulis oleh Widita Kurniasari, Tjiptohadi Sawarjuwono dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono tahun 2019 dari Universitas Airlangga Surabaya

¹⁹ Sarifah Siregar, “Pengaruh Spiritualitas Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Syariah Gunung Tua” (Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsimpuan, 2023).

dengan judul “*Islamic Spiritual Capital Implementation at BMT UGT Sidogiri*”²⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya membudayakan nilai-nilai *Islamic Spiritual Capital* yang selalu dilandasi oleh ketauhidan, yang diwujudkan melalui disiplin sholat, disiplin waktu, dan disiplin aturan. Selain itu, karyawan juga menjunjung tinggi etos kerja *tiga-as* dalam bekerja yaitu bekerja keras, bekerja cerdas, dan bekerja ikhlas. Etos kerja ini melibatkan keselarasan jasad, otak, dan hati. Lebih lanjut, prinsip tata kelola perusahaan Islami yang diterapkan di BMT Sidogiri mengutamakan sifat-sifat STAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, dan Fathonah). Dalam praktiknya, siddiq dimaknai sebagai integritas, tabligh sebagai transparansi, amanah sebagai akuntabilitas, dan fathonah sebagai profesionalitas.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada tema yang sama, yakni penerapan *Islamic Spiritual Capital* di lembaga keuangan syari’ah. Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian tersebut menekankan pada pembudayaan nilai ketauhidan, etos kerja tiga-as, serta prinsip tata kelola Islami melalui STAF di BMT Sidogiri. Sedangkan penelitian ini berfokus pada peran *Islamic Spiritual Capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri.

4. Skripsi yang ditulis oleh M Hasan Al Basyari Tahun 2023 dari IAIN Kediri dengan judul “**Peran Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri)**”.²¹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami di BMT UGT Nusantara

²⁰ Widita Kurniasari, Tjiptohadi Sawarjuwono, and Muhamad Nafik Hadi Ryandono, “Islamic Spiritual Capital Implementation at BMT UGT Sidogiri,” *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 10, no. 2 (2019).

²¹ M Hasan Al Basyari, “Peran Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri)” (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2023).

Cabang Mojo Kediri dibentuk oleh beberapa faktor, antara lain gaya kepemimpinan demokratis yang melahirkan budaya tabligh (komunikatif), seleksi karyawan yang mayoritas berasal dari latar belakang santri sehingga membentuk budaya fathonah (profesional dan kompeten), kedekatan dengan budaya pesantren yang menumbuhkan istiqomah (konsistensi), kejelasan visi dan misi yang memperkuat amanah (akuntabilitas), serta motivasi non-material yang menumbuhkan siddiq (integritas). Budaya kerja Islami ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, yang terlihat dari efektivitas penyelesaian tugas hingga 99%, meningkatnya jumlah anggota setiap tahun, tercapainya target penghimpunan dan pembiayaan, terkendalinya pembiayaan bermasalah (NPL), terjaganya likuiditas, kepatuhan syari'ah , serta terbangunnya komunikasi yang terbuka melalui musyawarah.

Persamaan penelitian M Hasan Al Basyari dengan penelitian ini adalah terletak pada tema yang sama, yaitu penerapan nilai-nilai Islami dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara. Adapun perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian tersebut lebih menekankan pada peran budaya kerja Islami melalui implementasi nilai-nilai STAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah), sedangkan penelitian ini berfokus pada peran *Islamic Spiritual Capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri.

5. Skripsi yang ditulis oleh Arihantul Faizah Tahun 2022 dari IAIN Kediri dengan judul **“Efektivitas Metode Feedback 360 Derajat Dalam Mempertahankan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syari’ah (Studi Kasus di BMT**

UGT Nusantara Kediri)".²² Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa metode *feedback* 360 derajat sebagai alat penilaian kinerja karyawan diterapkan dengan baik di BMT UGT Nusantara Kediri. Pihak manajemen BMT merasa bahwa metode ini sangat efektif untuk menilai kinerja karyawan, terutama dalam hal tanggung jawab dan kewenangan karyawan terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program, serta dalam pengelolaan berbagai aspek operasional seperti keuangan, pelayanan anggota, dan hubungan dengan masyarakat. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa penilaian kinerja menggunakan metode *feedback* 360 derajat masih kurang menyeluruh dalam penerapan prinsip Manajemen Syari'ah. Hal ini disebabkan oleh proses penilaian yang belum sepenuhnya terfokus pada tujuan utama manajemen syari'ah, yaitu memperoleh hasil yang optimal yang berorientasi pada pencapaian keridhaan Allah.

Persamaan penelitian Faizah dengan penelitian saya adalah keduanya sama-sama dilakukan di BMT UGT Nusantara Kediri dan membahas aspek kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada fokus kajian. Faizah meneliti efektivitas metode *feedback* 360 derajat dalam perspektif manajemen syari'ah, sedangkan saya akan meneliti peran *Islamic Spiritual Capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT tersebut.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam dunia kerja, baik melalui *Islamic Spiritual Capital* , budaya kerja Islami, maupun sistem manajemen berbasis syari'ah , memberikan dampak

²² Arihnatul Faizah, "Efektivitas Metode *Feedback* 360 Derajat Dalam Mempertahankan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Syariah (Studi Kasus Di BMT UGT Nusantara Kediri)" (Institut Agama Islam Negeri Kota Kediri, 2022).

positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada praktik penerapan, budaya organisasi, atau sistem penilaian kinerja, belum banyak yang secara khusus membahas peran langsung *Islamic Spiritual Capital* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, posisi penelitian yang berjudul “Peran *Islamic Spiritual Capital* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri” berada pada titik pengembangan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini difokuskan untuk menggali secara mendalam bagaimana nilai-nilai spiritual Islam yang terkandung dalam *Islamic Spiritual Capital* berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan BMT UGT Nusantara Cabang Kota Kediri. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kontekstual tentang penerapan *Islamic Spiritual Capital* yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dalam meningkatkan profesionalisme, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kontribusi ilmiah bagi lembaga keuangan syari’ah lainnya dalam mengembangkan budaya kerja Islami berbasis *spiritual capital*.