

---

## IMPLEMENTASI NILAI-NILAI BUDAYA KERJA ISLAM BAITUL MAAL WATTAMWIL (BMT) KOTA PEKANBARU

**Raudah Tul Jannah**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email : raudahtuljan@gmail.com

---

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Diterima 18 Desember 2020 Diterima dalam bentuk revisi 12 Januari 2021 Diterima dalam bentuk revisi Keywords: <i>shidiq, istiqomah; fathanah, trust; tablig</i>	<i>This study aims to find out the implementation and implementation of BMT in pekanbaru city as well as inhibitory and supporting factors. This research uses qualitative method. The research was conducted at baitul maal wattamwil (BMT) in pekanbaru city. While the samples in this study were employees at each BMT al-ittihad, BMT partners arta and BMT islam abdurrah. Data analysis techniques use descriptive. The results of research where the implementation of Islamic work culture on BMT in pekanbaru city based on aspects of shidiq has been applied. Istiqomah aspect has not been done by some employees because it is still lacking consistency because of the focus of employees who are still lacking in work and discipline of employees in the work. Fathanah aspects have been done, but there are still some employees who have not implemented. Aspects of trust, employees always try to be responsible in completing loyal work. Fathanah aspects have been done, but there are still some employees who have not implemented. Aspects of trust, employees always try to be responsible in completing loyal work. Aspects of tabligh have been done by employees in the work. Factors supporting the application of Islamic work culture such as providing motivation to employees, the creation of good communication and a conditional work environment that can affect the spirit of employees in work. While inhibiting the implementation of Islamic work culture such as poor communication, limited ability of human resources and employee understanding of the rules that apply.</i>
	<b>ABSTRAK</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan dan pengimplementasian <i>BMT</i> di kota pekanbaru serta faktor penghambat dan pendukungnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dilaksanakan pada <i>baitul maal wattamwil (BMT)</i> di kota pekanbaru.

---

---

Sementara sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada masing-masing *BMT al-ittihad*, *BMT mitra arta* dan *BMT islam abdurrah*. Teknik analisis data menggunakan deskriptif. Hasil penelitian dimana pelaksanaan budaya kerja islam pada *BMT* di kota pekanbaru berdasarkan aspek *shidiq* sudah diterapkan. Aspek *istiqomah* belum dilakukan oleh beberapa karyawan karena masih kurang konsistensi hal ini disebabkan fokus karyawan yang masih kurang dalam bekerja serta kedisiplinan karyawan didalam bekerja. Aspek *fathanah* sudah dilakukan, tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum menerapkan. Aspek amanah, karyawan selalu berusaha untuk bertanggung jawab didalam menyelesaikan setia pekerjaan. Aspek *tabligh* sudah dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Faktor pendukung penerapan budaya kerja islam seperti pemberian motivasi kepada karyawan, terciptanya komunikasi yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Sementara penghambat pengimplementasian budaya kerja islam seperti komunikasi yang kurang maksimal, keterbatasan kemampuan dari sumber daya manusia dan pemahaman karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Kata kunci:  
shidiq; istiqomah; fathanah;  
amanah; *tablig*

## Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat kegiatan perekonomian pun mengalami perkembangan, tidak ketinggalan juga ekonomi islam yang semakin berkembang pada seluruh lini bisnis kontemporer dan harus dibarengi dengan manajemen sumber daya manusia yang amanah dan sejalan dengan nilai-nilai islam (Syaiful, 2013). Berawal dari perkembangan tersebut yang pada akhirnya banyak membutuhkan sumber daya manusia yang paham akan nilai-nilai dan berperilaku islami yang merupakan akibat dari suatu budaya yang diterapkan pada suatu organisasi dengan konsep islamiyah (Waluya, 2007). Meskipun selalu tersedia lapangan pekerjaan, baik dari lembaga pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, namun tetap saja tidak dapat menampung banyaknya pencari kerja, karena hanya sumber daya manusia yang handal dan berprestasilah yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi pada saat ini terutama pada perusahaan-perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan seperti perbankan dan lembaga keuangan lainnya yang menerapkan dasar-dasar berdasarkan syariat islam.

Salah satu lembaga keuangan syariah tersebut adalah *baitul maal wat tamwil (BMT)* yang berperan dalam bidang bisnis dan berperan dalam bidang sosial (Uniba & Nourma Dewi, 2017). *BMT* merupakan dua kelembagaan yang menjadi satu yaitu lembaga *baitul maal* dan lembaga *baitul tamwil* yang mana masing-masing keduanya

memiliki prinsip dan produk berbeda meskipun memiliki hubungan yang sangat erat antar keduanya dalam menciptakan kondisi perekonomian yang merata dan dinamis. *BMT* adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip-prinsip bagi hasil dengan tujuan untuk menumbuh kembangkan usaha mikro di lembaga keuangan syariah lainnya (Azra, 2003).

Keberadaan *BMT* sebagai lembaga keuangan mikro syariah mengalami perkembangan yang dinamis, sekarang *BMT* sudah banyak dijumpai di beberapa wilayah di Indonesia (Zubair, 2016). Hadirnya *BMT* saat ini merupakan fenomena baru, yang menjadi upaya untuk memenuhi kebutuhan umat islam dalam jasa keuangan. *BMT* juga sangat diminati oleh masyarakat karena manajemen yang digunakan bersifat terbuka, dapat diakses oleh masyarakat umum, mudah mendapat informasi serta penanganan yang cepat dalam melakukan transaksi. Potensi *BMT* di kota pekanbaru pada saat ini cukup besar karena berdiri ditengah-tengah pasar dan terdapat usaha-usaha kecil yang membutuhkan modal.

Hasil observasi yang penulis lakukan dari beberapa *BMT* yang terdapat di kota pekanbaru, banyak permasalahan yang terjadi yang dapat menurunkan nilai-nilai budaya kerja, salah satunya adalah mengenai budaya islam. Karena pada dasarnya *BMT* adalah suatu lembaga yang berbasis syariah dimana lebih mengutamakan nilai-nilai budaya islam didalam pelaksanaannya terutama menurut konsep budaya kerja islam seperti permasalahan kedisiplinan karyawan didalam bekerja diantaranya adalah adalah karyawan yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, terkadang tidak hadir tanpa alasan didalam bekerja (Tho'in, 2011). Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing.

Penurunan kinerja karyawan juga dapat disebabkan karena kurangnya disiplin karyawan didalam mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti karyawan yang sering keluar ruangan pada saat jam kerja, karyawan kurang memaksimalkan jam kerja sehingga penyelesaian pekerjaan terkadang menjadi terlambat. Dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Sementara hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan serta sesama karyawan juga dapat menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan didalam bekerja, karena hubungan kerja yang kurang baik sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kinerja. Budaya kerja masing-masing individu akan menentukan terbentuknya budaya instansi dimana dia bekerja. Tentu saja hal ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan. Budaya instansi yang mengandung nilai-nilai agama karena selalu mendahulukan pembinaan terhadap *akhlakul karimah*, sejak tahap awal perlu dimantapkan sebagai manifestasi utama dari budaya instansi. Budaya instansi akan tereksprei dalam seremoni dan ritual yang substansinya adalah substansi agamawi. Maka tahap *confontation of dependency and*

*authority* dapat dilembutkan melalui budaya jujur, sabar, tidak mudah iri dan terpancing untuk melakukan hal-hal yang dimurkai agama.

Melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi salah satunya adalah dengan absensi kerja. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayakan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dianggap menjadi tanggung jawabnya (Arif et al., 2020). Disiplin kerja dapat diketahui salah satunya adalah melalui indikator absensi kerja. Absensi kerja adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Budaya kerja islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja (Zainuri, 2016). Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Agama islam adalah agama serba lengkap, yang di dalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual maupun kehidupan material termasuk di dalamnya mengatur masalah budaya kerja. Secara implisit banyak ayat *al-qur'an* yang menganjurkan umatnya untuk bekerja keras, diantaranya dalam quran surat al insirah: 7-8, yang artinya "Apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), maka kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain" (Khojin et al., 2020). Juga dijelaskan dalam hadis rosul yang artinya: "Berusahalah untuk urusan duniamu seolah-olah engkau akan hidup selamanya" (Surur, 2017).

Budaya kerja dalam islam terkait erat dengan nilai-nilai (*values*) yang terkandung dalam Al-Qur'an dan al-sunnah tentang "kerja" yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan (Irham, 2012). Manusia diciptakan di dunia ini sebagai makhluk yang paling sempurna bentuknya (*fi ahsani taqwim*), yang ditugaskan untuk menyembah allah dan menjauhi larangannya. Manusia merupakan makhluk jasmaniah dan rohaniah yang memiliki sejumlah kebutuhan sandang, pangan, papan, udara dan sebagainya. Guna memenuhi kebutuhan jasmaniah itu manusia bekerja, berusaha, walaupun tujuan itu tidak semata-mata hanya untuk keperluan jasmaniah semata (Nurdin, 2020).

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia tersebut (Tasmara, 2002). Jika ia bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan maka peningkatan derajat akan mengikuti sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat Al-An-am: 132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>٤</sup> وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ<sup>٥</sup>

Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan".

Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu ketrampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat

meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu, melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *Itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, dari pada *output* yang banyak, tetapi kurang bermutu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, penelitian ini sangat penting untuk dilaksanakan hal ini disebabkan karena dalam budaya kerja islam ketaatan dan kepatuhan sangat penting untuk selalu dilakukan dengan tujuan agar karyawan selalu bertanggung jawab dengan penuh keikhlasan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “implementasi nilai-nilai budaya kerja islam *baitul maal wattamwil (BMT)* kota pekanbaru.”

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam mengenai implementasi nilai-nilai budaya kerja islam di *baitul maal wattamwil* kota pekanbaru (Moleong, 2013). Adapun objek dalam penelitian ini adalah *baitul maal wattamwil (BMT)* yang ada di kota pekanbaru. Sementara sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada karyawan pada masing-masing *BMT al-ittihad*, *BMT mitra arta* dan *BMT abdurrah*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2017).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Deskriptif Hasil Tanggapan Responden Mengenai Budaya Kerja Islam Pada BMT Di Kota Pekanbaru**

Budaya organisasi tumbuh dan berkembang sejalan dengan awal kelahiran sistem organisasi itu sendiri. Jika ketika awal organisasi lahir yang masih dengan masa krisis, maka budaya organisasi pada umumnya masih pada *fase* tersebut yang penuh dengan krisis. Budaya organisasi memiliki manfaat yang sangat strategis dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Budaya organisasi yang baik dan mapan akan berdampak sangat positif terhadap kehidupan sebuah organisasi dan perusahaan. Bahkan tidak hanya sekedar bermanfaat secara materiil namun juga memiliki dampak spiritual dan kebarokahan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai budaya kerja islam pada masing-masing *baitul maal wattamwil* yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil rekapitulasi dimana nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 82,89% dalam katagori sangat baik, hasil ini menjelaskan bahwa karyawan pada *BMT al-Ittihad* sudah merapkan budaya kerja islam dengan baik seperti bersikap jujur didalam ucapan serta dapat memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan. Dengan kata lain, budaya kerja islam menuntun seseorang untuk bekerja sesuai dengan ajaran islam agar terhindar dari perbuatan-perbuatan yang tidak disukai oleh allah swt.

2. Hasil rekapitulasi tanggapan respondendi *BMT mitra artadimana* nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 72,89% dalam katagori baik, hal ini menjelaskan bahwa penerapan budaya kerja pada *BMT mitra arta* sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan. Karena didalam penerapannya karyawan dituntut untuk bekerja dengan kejujuran, kesabaran, dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.
3. Hasil rekapitulasi tanggapan responden di *BMT islam abdurrah* dimana nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 73,67% dalam katagori baik, hasil ini menjelaskan bahwa *BMT islam abdurrah* sudah menerapkan budaya kerja islam dengan baik didalam menjalankan usahanya. Karena pada dasarnya *BMT islam abdurrah* adalah salah satu unit usaha yang bergerak didalam menghimpun dana zakat, infak sedekah dan wakaf sehingga membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki sikap yang baik seperti patuh terhadap syariat islam didalam melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Hasil rekapitulasi dimana nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 76,59% dalam katagori baik, menjelaskan bahwa penerapan budaya kerja islam adalah salah satu hal yang baik didalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Seperti adanya kejujuran, dapat memahami setiap pekerjaan, amanah dalam bekerja dan selalu bertanggung jawab didalam melaksanakan pekerjaan.

#### **B. Pelaksanaan Budaya Kerja Islam pada BMT di Kota Pekanbaru.**

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa, penerapan budaya kerja islam dapat menjadi faktor didalam meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan. Karena di setiap perusahaan, penerapan budaya kerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Dimana salah satunya adalah penerapan budaya kerja yang bersifat islam.

Setiap organisasi yang menerapkan budaya kerja islam adalah merupakan lembaga *da'wah* islam. Setiap organisasi islam menyelenggarakan aktivitas *da'wah*, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dilakukan dengan berbagai macam pendekatan, baik melalui *da'wah* secara khusus, pendidikan, ekonomi, sosial, budaya maupun yang lainnya. Untuk menyahuti kebutuhan *da'wah* yang semakin beragam diperlukan organisasi islam yang memiliki ATVMN (asas, tujuan, visi, misi dan nilai-nilai) yang jelas. Selain itu, juga memiliki strategi, program, aktivitas dan pengembangan yang berwawasan ke depan. Sehingga organisasi islam dapat ditata dengan sistem organisasi dan *management modern* yang profesional.

#### **C. Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja Islam dari Aspek Penilaian Penilaian Shidiq, Amanah, Fathanah dan Tablig serta Istiqamah pada BMT di Kota Pekanbaru**

Untuk mendorong perilaku individu yang diharapkan tersebut muncul atau terbentuk maka norma-norma pengatur tersebut tentunya harus didukung oleh nilai

atau prinsip moral yang kuat dan lebih fundamental, yakni nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang didasarkan pada nilai atau prinsip yang islam. Nilai-nilai yang islam tersebut berlandaskan konsep yang islam dan karakteristik yang islam pula.

1. Hasil wawancara yang telah dilakukan, penerapan sikap *shidiq* atau kejujuran dalam bekerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diterapkan. Karena kejujuran adalah kunci utama seseorang memiliki kinerja yang baik didalam melaksanakan pekerjaan. Maka dari itu, banyak pimpinan pada sebuah lembaga atau perusahaan mengharapkan setiap karyawannya agar selalu bersikap jujur didalam bekerja.
2. Hasil wawancara yang telah dilakukan, penerapan budaya kerja islam dengan aspek penilaian istiqomah atau konsistensi sangat penting untuk dilaksanakan. Dalam pelaksanaannya, penerapan budaya kerja islam dengan penilaian istiqomah ini masih menemukan beberapa kekurangan yang dapat menurunkan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan seperti diantaranya karyawan yang masih kurang konsisten. Kurang fokusnya karyawan didalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu dan kedisiplinan karyawan yang masih sering keluar ruangan.
3. Hasil wawancara yang telah penulis lakukan diperoleh kesimpulan dimana sifat *fathanah* dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan, terutama karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan budaya kerja islam. Namun secara umum bekerja dalam islam dapat diartikan seluruh perbuatan atau usaha manusia baik yang ditujukan untuk dunianya maupun yang ditujukan untuk akhiratnya. Sistem ekonomi islam memandang bekerja sebagai bentuk kebaikan. Apabila seseorang bekerja dengan baik maka telah dipandang berbuat kebaikan dan hasil pekerjaannya dinilai baik secara materil maupun imateril. Dengan bekerja, manusia bisa memberi manfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Apalagi bisa mengerjakan kewajiban yang lain.
4. Hasil wawancara yang telah dilaksanakan mengenai amanah dimana suatu jabatan itu bukan untuk diminta apalagi diperebutkan. Ada beberapa upaya yang bisa dilakukan agar bisa amanah dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepada kita, diantaranya yaitu: jujur, ikhlas, kerja keras untuk memberikan dan melakukan yang terbaik, bertanggung jawab dan kesatria berani menerima resiko apapun sebagai konsekwensi dari sikap amanah yang diambilnya. Amanah dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan seharusnya menjadi karakter bagi setiap muslim. Apapun dan dimanapun posisi kita, kita harus tetap bisa amanah, jujur dan bertanggung jawab dengan tugas yang dipercayakan kepada kita. Semoga allah meridhoi segala apa yang kita lakukan dan upayakan.
5. Hasil wawancara mengenai *tablig* adalah menyampaikan atau komunikatif. Jadi segala firman allah swt yang diwahyukan kepada nabi disampaikan dan tidak ada yang disembunyikan meskipun itu menyinggung nabi. Untuk itu kita harus meneladani sifat nabi agar kita dalam dunia tidak tersesat. Segala sesuatu yang

kita kerjakan setiap hari haruslah sesuai dengan apa yang sudah di ajarkan oleh nabi muhammad saw, sebab apa yang di kerjakan nabi itu semuanya sudah pasti benar dan baik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan budaya kerja islam pada *BMT* di kota pekanbaru berdasarkan aspek penilaian sebagai berikut (a) aspek shidiq sudah diterapkan oleh karyawan dalam bekerja dengan menjadikan sikap kejujuran menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. (b) aspek istiqomah belum dilakukan oleh beberapa karyawan karena masih kurang konsistensi karyawan didalam bekerja menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan hal ini disebabkan fokus karyawan yang masih kurang dalam bekerja serta kedisiplinan karyawan didalam bekerja. (c) aspek fathanah sudah dilakukan oleh karyawan didalam bekerja, tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum menerapkan hal ini disebabkan karena faktor latar belakang pendidikan dan kurangnya pemahaman karyawan atas pekerjaan yang diberikan. (d) aspek amanah menjelaskan didalam bekerja, karyawan selalu berusaha untuk bertanggung jawab didalam menyelesaikan setia pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. (e) aspek *tabligh* sudah dilakukan oleh karyawan dalam bekerja seperti memberikan contoh yang baik dari atasan ke bawahan atau sesama rekan kerja, sehingga hal ini akan membantu didalam melaksanakan pekerjaan.
2. Faktor pendukung penerapan budaya kerja islam seperti pemberian motivasi kepada karyawan, terciptanya komunikasi yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Sementara penghambat pengimplementasian budaya kerja islam seperti komunikasi yang kurang maksimal, keterbatasan kemampuan dari sumber daya manusia dan pemahaman karyawan terhadap aturan-aturan yang berlaku.

## BIBLIOGRAFI

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Azra, A. (2003). *Berderma Untuk Semua: Wacana dan Praktik Filantropi Islam*. Jakarta: Mizan Publika.
- Irham, M. (2012). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Substantia: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 14(1), 9–24.
- Khojin, N., Utami, S. N., & Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang Di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax*, 2(5).
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mosal.
- Nuridin, F. (2020). Pandangan Al-Qur'an dan Hadist terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 17(1), 137–150.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Surur, M. (2017). Fenomena Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *RISDA: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 1(2), 12.
- Syaiful, A. (2013). Tantangan Globalisasi terhadap Pendidikan Islam di Pesantren. *Jurnal Kariman*, 1(1), 17–32.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Bandung: Gema Insani.
- Tho'in, M. (2011). Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Jasa terhadap Kepuasan Nasabah di Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Tekun Karanggede Boyolali. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 73–89.
- UNIBA, F. H., & Nourma Dewi, S. H. (2017). Regulasi Keberadaan Baitul Maal Wat Tamwil (bmt) dalam Sistem Perekonomian di Indonesia. *Serambi Hukum*, 11(01), 96–110.
- Waluya, B. (2007). *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung: PT Grafindo Media Pratama.
- Zainuri, A. (2016). Strategi Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja di Kementerian Agama Menuju Pelayan Prima. *Medina-Te: Jurnal Studi Islam*, 12(1), 1–14.
- Zubair, M. K. (2016). Analisis Faktor-Faktor Sustainability Lembaga Keuangan Mikro

Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja Islam *Baitul Maal Wattamwil (BMT)* Kota  
Pekanbaru

Syariah. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2),  
201–226.