

Pengembangan Baitul Mal wat Tamwil Berbasis Nilai- Nilai Santri (Studi Pada BMT UGT Sidogiri)

Wasilatur Rohmaniyah

Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Madura, Jl. Raya
Panglegur Km. 4 Pamekasan 69371)

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peranan nilai-nilai santri yang bersumber dari ajaran Islam dan budaya lokal pesantren dalam meningkatkan etos, semangat dan sikap pengelola BMT UGT Sidogiri. Penelitian ini menunjukkan bahwa agama dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang (*pattern for behaviour*). Sebagaimana kesimpulan sama yang diberikan oleh Lukman Al-Hakim (2008), Ajaz Ahmed Khan dan Issabel Philips (2010) Warsisto Raharjo Jati (2013), yang menyatakan bahwa agama merupakan refleksi dari tingkah laku serta memberi kesadaran manusia terhadap kegiatan ekonomi. Penelitian ini membuahakan kesimpulan bahwa BMT UGT Sidogiri secara konsisten menerapkan nilai-nilai santri dalam pengembangannya. Nilai-nilai santri yang bersumber dari ajaran agama seperti *shiddiq, amanah, tabligh* dan *fathanah* serta yang bersumber dari tradisi kepesantrenan seperti sikap kepatuhan, keikhlasan, kemandirian, kerjasama dan solidaritas sosial, kebersamaan dan silaturrahim, telah menjadi kultur dalam aktifitas sehari-hari di lingkungan BMT UGT Sidogiri. Secara statistik juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasional sebesar 57,3% antara nilai-nilai santri dengan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri. [This research aims to explore the role of the values of pesantren's students sourced from Islam and local culture of pesantren on improving ethos, spirit and attitude of the employees of BMT UGT Sidogiri. This research shows that religion can affect a person's behavior (*pattern for behavior*). The same conclusion was shown by Lukman Al-Hakim (2008), Ajaz Ahmed Khan and Issabel Philips (2010) Warsisto Raharjo Teak (2013), which states that religion is a reflection of the behavior and provide the human consciousness to economic activities. The result of research



concludes that the BMT UGT Sidogiri applies the values of pesantren's students consistently. The values of pesantren's students sourced from Islamic values such as Siddiq, trust, tabligh and fathanah and also sourced from traditions of pesantren such as attitude of obedience, sincerity, self-reliance, cooperation and social solidarity, togetherness and silaturahmi, have become a culture in BMT UGT Sidogiri that shown in their daily activities. Statistically also shows that there is correlation about 0,573 percent between values of pesantren's students and BMT UGT Sidogiri employee performance.]

Kata Kunci:

Keuangan Mikro; Baitul Mal wat Tamwil; Nilai-Nilai Santri; BMT UGT Sidogiri

Pendahuluan

Dalam upaya pengentasan kemiskinan, perkembangan keuangan mikro (*microfinance*) telah menjadi isu global yang menyita banyak perhatian masyarakat internasional. Di Indonesia, salah satu model praktek keuangan mikro yang fenomenal dan berkembang pesat adalah *bait al-mal wa al-tamwil* atau disingkat BMT. Secara istilah BMT adalah lembaga keuangan mikro berprinsip syariah yang berlandaskan hukum koperasi baik Koperasi Serba Usaha (KSU) maupun Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS).¹ Sesuai dengan namanya, BMT memiliki dua inti kegiatan, yakni sebagai *baitul maal* kegiatan pokoknya menerima dan menyalurkan dana umat Islam yang berasal dari zakat, infaq dan shadaqah.

BMT dikenal sebagai lembaga keuangan mikro syariah khas Indonesia yang tidak akan ditemukan padanannya di belahan dunia Islam manapun.² Meskipun dunia internasional telah mengenal keberhasilan BRI (Bank Rakyat Indonesia)

¹Muhammad Ridwan, *Sistem dan Prosedur Pendirian BMT* (Yogyakarta: Citra Media, 2006), 3.

² Saat Suharto Amjad, "Menimbang Ukuran Kemanfaatan Lembaga Keuangan Syariah Berbasis Maqashid Syar'i," *Ekonomika*, Vol.1, No.1, 2003, 62

sebagai icon keuangan mikro Indonesia, namun pada prinsipnya BMT merupakan model keuangan mikro yang lebih representatif dan sangat erat dengan kearifan lokal Indonesia. Sesuai dengan budaya lokal karena berbadan hukum koperasi dan tunduk pada aturan koperasi yang senafas dengan asas kekeluargaan yang menjadi ciri perekonomian Indonesia.³

Dalam dekade terakhir ini, majunya perkoperasian di kalangan pondok pesantren memberi warna tersendiri dalam pengembangan ekonomi masyarakat. Sebagaimana yang ditekuni oleh pesantren Sidogiri, berawal dari sekedar keinginan memenuhi kebutuhan para santri dengan membentuk koperasi pesantren (kopontren), jauh lebih dari pada itu kini mampu memenuhi kebutuhan dan menjawab permasalahan ekonomi di wilayah sekitar pesantren bahkan hingga tingkat propinsi dan nasional dengan mendirikan koperasi simpan pinjam syariah yang diberi nama BMT UGT Sidogiri.⁴ Arus modernisasi yang selama ini dikhawatirkan akan mengikis nilai-nilai tradisi pesantren, justru menjadi kekuatan baru bagi pesantren untuk terus ikut andil dalam pembangunan negeri melalui pengembangan di sektor ekonomi mulai dari tingkat kecil dan menengah.⁵

BMT yang dikelola para alumni pesantren dan kiainya ini mampu menjadi yang terbesar di Tanah Air. Koperasi yang didirikan 20 tahun silam itu boleh disebut simbol sukses kaum santri dalam berkoperasi. Hingga saat ini, prestasi yang ditorehkan BMT UGT Sidogiri terus meningkat. Aset dari BMT UGT Sidogiri per Desember 2019 sebesar Rp.2,2 Trilyun dengan jumlah anggota luar biasa sebanyak 800 ribu orang yang

³ Euis Amalia, "Penguatan Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Bagi Usaha Kecil Miro di Indonesia," *Bijak*, No.1 Juli 2012, 5

⁴ Sudirman Widiastono dan Tebba, "Community Development and Self-Reliance of Pesantren," *Pesantren Linkage* 1, no.2 (1985)

⁵ Hal ini diungkapkan oleh Mochtar Abbas, di mana pesantren diyakininya mampu memberi kontribusi lebih aktif dalam perjuangan melawan ketimpangan sosial, ekonomi dan budaya khususnya di wilayah pedesaan. Lihat Mochtar Abbas, "For Alternative Education, Pesantren Pabelan," *Pesantren Linkage's* 4, no.2 (1988)

tersebar di 10 Provinsi.⁶ Untuk ukuran koperasi di Indonesia, jumlah aset tersebut terbilang sangat besar. Tak heran jika BMT ini menyabet beberapa penghargaan bergengsi, sehingga sudah selayaknya menjadi percontohan bagi koperasi syariah lainnya di tanah air.

BMT UGT Sidogiri merupakan salah satu BMT yang berbasis pesantren.⁷ Dikatakan berbasis pesantren ini mengandung beberapa pengertian: *Pertama*, BMT UGT Sidogiri lahir dari Pesantren Sidogiri meski secara kelembagaan bukan milik pesantren Sidogiri dan pengelolaannya pun tidak secara langsung di bawah pesantren. Secara structural BMT UGT Sidogiri juga terpisah dari kepengurusan pesantren. Kendati demikian, pengurus, karyawan dan anggotanya kebanyakan aktivis dan alumni pesantren. Sedangkan keanggotaannya bersifat terbuka untuk masyarakat luas. *Kedua*, para pengelola baik dari kalangan dewan pengawas, pengurus dan karyawan BMT UGT Sidogiri sebagian besar merupakan aktivis dan alumni pesantren Sidogiri. *Ketiga*, masih kentalnya budaya pesantren yang dimanifestasikan dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan BMT UGT Sidogiri.

Dengan latar belakang podok pesantren salafiyah ini BMT UGT Sidogiri mampu berjajar dengan deretan koperasi-koperasi besar di Indonesia yang usianya lebih tua. Sebagaimana slogan BMT UGT Sidogiri yang selalu digaungkan "Memelihara Amanah Maraih Barokah," BMT yang dikelola kaum santri ini memiliki komitmen untuk selalu amanah dalam mengelola BMT, dan berupaya meraih barokah dalam setiap aktifitasnya. Slogan ini merupakan gambaran bagaimana spirit dan nilai-nilai pesantren masih turut menjiwai mereka. Terlebih lagi beberapa praktik-praktik keagamaan yang biasa mereka

⁶<https://www.pasuruankab.go.id/berita-5354-menteri-koperasi-dan-ukm-sebut-koperasi-bmt-ugt-sidogiri-role-model-bagi-koperasi-syariah-lainnya-.html>, diakses 02 Juni 2020

⁷www.bmtugtsidogiri.com, diakses 22 Januari 2016

amalkan dipesantren masih terus dilaksanakan dan dilestarikan di lingkungan BMT UGT Sidogiri, bahkan dijadikan sebagai peraturan yang wajib dilaksanakan oleh para pengelola BMT UGT Sidogiri baik di tingkat pusat maupun cabang.

Dari latar belakang di atas, dua hal yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan nilai-nilai santri pada pengembangan BMT UGT Sidogiri dan bagaimana hubungan penerapan nilai-nilai santri dengan kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri.

Metode Penelitian

a) Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian *descriptive analysis*⁸dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif menggunakan analisis regresi sederhana. Jika dilihat dari cara memperoleh datanya penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*).

Sumber data yang digunakan meliputi data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*).⁹Data primer diperoleh dari wawancara, kuesioner,observasi dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel dan literature lain yang relevan dengan penelitian.¹⁰

b) Definisi Operasional Variabel dan Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diuji hubungannya yaitu variabel nilai-nilai santri (variabel x) dan variabel kinerja karyawan (variabel y). Definisi operasional variabel sebagai berikut:

⁸Metode analisis deksriptif dilakukan dengan menggambarkan permasalahan yang didasari data yang sudah ada kemudian dianalisis lebih lanjut untuk kemudian ditarik kesimpulan, dengan tipe pendekatan studi kasus. Mohammad Natsir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 65

⁹ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metodologi Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1995), 175

¹⁰ Ranjit Kumar, *Research Methodology:A Step by Step Guide for Beginner* (New Delhi: Sage Pulications, 1996), 124

1. Nilai-Nilai Santri adalah nilai-nilai dan prinsip-prinsip kepesantrenan yang bersumber dari ajaran islam, budaya bangsa dan budaya lokal. (Jauhari: 2013, Dhofir: 1982)
2. Kinerja Karyawan: hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kualitas atau kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis statistik:

H_0 : Tidak ada hubungan korelasional antara nilai-nilai santri dengan kinerja karyawan.

H_1 : Ada hubungan korelasional antara nilai-nilai santri dengan kinerja karyawan.

c) Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri di 273 kantor cabang dan cabang pembantu yang tersebar di seluruh Indonesia.¹¹ Selanjutnya, sample diambil dengan teknik *cluster random sampling*. *Cluster sampling* atau *sampling area* digunakan jika sumber data atau populasi sangat luas misalnya penduduk suatu propinsi, kabupaten, atau karyawan perusahaan yang tersebar di seluruh provinsi atau *sampling area* karena sumber data atau populasi sangat luas tersebar di seluruh provinsi.¹² Tersebarunya cabang BMT UGT Sidogiri dapat diklasifikasi menjadi 5 bagian: Jawa Timur (non-Madura),

¹¹Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 2010), 117

¹²Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi adalah untuk mewakili populasi dan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Menurut Arikunto sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 174

Madura, Kalimantan, Bali, DKI Jakarta-Riau-Lampung.¹³ Peneliti mengambil sample di wilayah Madura dan Surabaya. Dari wilayah tersebut peneliti menentukan cabang/cabang pembantu dengan sistem *random*, sehingga diperoleh 100 responden dari 17 kantor cabang dan cabang pembantu yang tersebar di lima wilayah: Sumenep, Pamekasan, Sampang, Bangkalan dan kota Surabaya.¹⁴

Penentuan jumlah sampel merujuk kepada Neuman sebagai berikut¹⁵:

Tabel 1.3 Rasio Jumlah Sampel Penelitian

Jumlah Populasi	Rasio	Jumlah Sampel
Kurang dari 1.000		30 %
1.000 – 10.000		10 %
Lebih dari 15.000		1 %
Lebih dari 10.000.000		0,025 %

Keseluruhan populasi yaitu karyawan BMT UGT Sidogiri adalah 1.422 orang, sehingga diambil sampel sebanyak 100 orang.

d) Teknik Analisa Data

¹³ Klasifikasi Daerah Penyebaran Cabang BMT UGT Sidogiri berdasarkan pemaparan Abdul Majid, "Menyongsong Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 dengan Berhijrah pada Syariah Kaffah Menuju Baldatun Thayyibatun Warabbun Ghafur," makalah yang disampaikan pada seminar nasional "Blueprint Pengembangan Keuangan Mikro Syariah dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015" yang diselenggarakan oleh SNF di Aula Koperasi BMT UGT Sidogiri Senin 03 November 2014

¹⁴ Penentuan wilayah sampel di Madura dan Surabaya, berdasarkan pertimbangan bahwa di daerah tersebut terdapat kantor cabang dan cabang pembantu terbanyak di antara wilayah lainnya (di setiap kecamatan terdapat cabang BMT UGT Sidogiri), sehingga hal tersebut member kemudahan penulis untuk memperoleh responden.

¹⁵ William Lawrence Neuman, *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, (1999), 208

Analisis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai budaya santri dalam pengembangan BMT, yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Sedangkan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan nilai-nilai santri dengan kinerja karyawan BMT dengan analisis *Pearson Correlation*.

Kerangka Teoretik: Relasi Agama dan Etos Kerja

Sejak terbitnya tulisan Max Weber *The Protestant Ethics and The Spirit of Capitalism* (1904-1905), orang semakin yakin adanya hubungan antara ajaran agama dan etos kerja, juga antara penerapan ajaran agama dengan pembangunan ekonomi. Para ekonom konvensional pun mulai merubah pandangan mereka dari arah ekonomi positif (*positive economics*) ke arah ekonomi normatif (*normative economics*). Artinya untuk menganalisis ekonomi tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai agama maupun nilai-nilai sosial budaya. Oleh karena itu pembahasan ekonomi tidak dapat hanya dengan mengandalkan perhitungan matematis semata, melainkan juga harus melibatkan pembahasan lainnya yang bersifat sosial dan kultural.

Tesis Weber ini menegaskan bahwa etos kerja berhubungan erat dengan sistem kepercayaan (baca: agama) tertentu. Menyusul Para peneliti lainnya, yang mengikuti cara pandang Weber, juga melihat gejala yang sama pada masyarakat-masyarakat dengan sistem-sistem kepercayaan yang berbeda, seperti masyarakat Tokugawa di Jepang (oleh Robert N. Bellah), Santri di Jawa (oleh Geertz) dan Hindu Brahmana di Bali (juga oleh Geertz), Jainisme dan Kaum Farsi di India, kaum Bazari di Iran, dan seorang peneliti mengamati hal yang serupa untuk kaum Isma'ili di Afrika Timur, dan sebagainya. Semua tesis tersebut bertitik tolak dari sudut

pandangan nilai, atau dalam bahasa agama bertitik tolak dari keimanan atau budaya mereka masing-masing.¹⁶

Dalam ilmu sosiologi, agama dipandang sebagai sebuah fakta sosial yang memiliki kekuatan tertentu untuk mempengaruhi dan memaksa individu dalam masyarakat. Nilai-nilai atau norma-norma dalam agama menjadi aturan-aturan yang disepakati bersama. Dengan adanya fakta sosial, dalam bentuk agama atau kepercayaan ini, otomatis akan membatasi ruang gerak manusia secara individu, ia akan terkait dengan seperangkat nilai dan norma yang disepakatinya. Durkheim menyebutkan bahwa masyarakat dan agama adalah satu dan sama. Agama adalah cara masyarakat mengekspresikan dirinya dalam bentuk fakta sosial, sehingga agama merupakan realitas objektif yang menjadi pedoman dan tolok ukur bagi tindakan manusia yang harus diikuti dan dipatuhi dalam masyarakat.¹⁷

Teori Weber telah banyak membantu dalam upaya melukiskan dan menerangkan berbagai realitas sosial. Dalam studi-studi tentang Indonesia, jasa Weber dapat terlihat dalam uraian-uraian sosiologis dan antropologis. Teori Weber juga dapat dirujuk dalam upaya memahami hubungan antara kesadaran spiritual dengan perkembangan ekonomi, juga antara struktur sosial-ekonomi dengan doktrin yang dipercayai (termasuk doktrin Islam). Karena banyak pedagang dan pengusaha muslim pribumi yang tumbuh dan berkembang menjadi pemilik modal yang kuat. Semenjak akhir awal abad ke 19, di daerah pantai utara Jawa dan beberapa kota besar di pinggiran pantai di luar pulau Jawa terdapat kelompok Islam

¹⁶Nurcholish Madjid, *Cendekiawan dan Religiusitas Masyarakat*, (Jakarta: Paramadina, 1999), hlm. 76

¹⁷George Ritzer Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi*, (Bantul: Kreasi Wacana 2011), 19-20

yang potensi ekonominya semakin kuat yang keberadaannya hanya dapat dijelaskan dengan varian agama.¹⁸

Etika protestan dapat dirujuk dalam kasus agama Islam, sebagai satuan rasional pembanding. Islam sebagai agama sebenarnya telah melihat nilai kerja sebagai ibadah. Ibadah menurut Islam adalah perbuatan untuk menyatakan bakti kepada Allah SWT yang didasari ketaatan untuk melaksanakan perintah-Nya. Konsep ibadah sendiri terdiri dari ibadah mahdlah dan ibadah ghairu mahdlah. Ibadah mahdlah langsung ditujukan kepada Allah seperti shalat, puasa, dan sebagainya. Sedangkan ibadah ghairu mahdhah (muamalah) meliputi bekerja untuk mencari nafkah untuk diri dan keluarga serta interaksi sosial lainnya yang dapat membawa kebaikan atau kemanfaatan bagi sesama.

Clifford Geertz sebagai penerus penelitian Weber melakukan suatu penelitian di Kotagede Yogyakarta, yang akhirnya membagi masyarakat Islam di Jawa kepada tiga golongan: priyayi, santri dan abangan. "ternyata golongan santri yang melaksanakan ajaran Islam secara puritan (shaleh) dan bersemangat memiliki aktifitas perdagangan dan industri yang tinggi. Sedangkan golongan abangan yang mempraktekkan agama Islam kurang puritan dan kurang intensif dengan dipengaruhi secara agak substansial oleh nilai-nilai kultural setempat dan ajaran agama lain menunjukkan tingkat kegiatan ekonomi yang umumnya tidak bergairah dan tidak dinamis."¹⁹

Penelitian tersebut menguatkan teori Weber bahwa ada hubungan antara pengamalan ajaran agama dengan etos kerja. Kata etos diambil dari bahasa Yunani, *ethos*, yang mengandung pengertian watak. Etos kerja menunjuk pada pengertian karakter, sikap, kebiasaan dan kepercayaan

¹⁸ Agus Salim, *Perubahan Sosial, Sketsa Teori dan Refleksi Metodologi Kasus Indonesia*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2002), 45

¹⁹ Sri Edi Swasono, *Sekitar Kemiskinan dan Keadilan*, 59

seseorang atau sekelompok manusia yang bersifat khusus.²⁰Etos juga mengungkapkan semangat dan sikap batin yang tetap, sejauh di dalamnya termasuk tekanan moral tertentu. Karena itu etos mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan untuk maju yang merupakan karakter tetap dalam batin. Etos berkaitan dengan etika, yang mengandung nilai-nilai etik seperti jujur dan bertanggungjawab. Etika berkaitan dengan pilihan antara baik dan buruk, sedangkan etos berkaitan dengan pilihan anantara yang terbaik dengan baik. Ada tiga belas sikap atau karakter yang menggambarkan etos kerja yang tinggi, yaitu rajin, disiplin, sederhana, jujur, rasional dalam mengambil keputusan dan tindakan, sikap berubah, gesit dalam mengambil kesempatan yang ada, enerjik dalam bekerja, berdiri pada kekuatan sendiri, mau bekerjasama dan mempunyai pandangan jauh ke depan.²¹

Pengkaitan antara agama, etos kerja dan peningkatan ekonomi memang telah menjadi suatu pendekatan klasik dalam sosiologi, di mana tinggi rendahnya tingkat kemajuan ekonomi suatu bangsa dipandang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia dipandang berkaitan dengan berbagai faktor. Salah satu faktor utama adalah dasar keyakinan, pandangan hidup atau agama yang menjadi pedoman bagi tindakan mereka.

Pesantren Sebagai Basis Pengembangan Ekonomi Masyarakat

Secara umum pesantren memiliki fungsi sebagai; *pertama*, lembaga pendidikan yang melakukan transfer ilmu-ilmu agama (*tafaquh fi al-din*) dan nilai-nilai Islam (*islamic value*); *kedua*, lembaga keagamaan yang melakukan kontrol sosial (*social control*), dan; *ketiga*, lembaga keagamaan yang melakukan

²⁰ Nurcholis Madjid, *Islam, Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Paramadina, 1922), 411

²¹ Magnis Suseno, *Etika Dasar*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 120

rekayasa sosial (*social engineering*).²² Tidak jauh berbeda, fungsi pesantren menurut Azyumardi Azra adalah sebagai lembaga dalam transmisi dan transfer ilmu-ilmu Islam, pemeliharaan tradisi Islam dan reproduksi ulama.²³ Sedangkan menurut A. Halim, fungsi pesantren, antara lain sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (*center of excellence*), sebagai lembaga yang mencetak SDM (*human resources*) dan sebagai lembaga pemberdayaan masyarakat (*agent of development*).²⁴

Pesantren telah lama diakui sebagai sumber transmisi dan diseminasi nilai-nilai dan praktik-praktik keagamaan Islam di tengah-tengah Muslim Indonesia. Oleh karena itu, corak keislaman yang tumbuh di pesantren dipercaya akan memberi warna bagi kecenderungan Islam yang berkembang di tanah air. Wajah Islam yang moderat, seperti yang diakui banyak kalangan sesungguhnya berakar pada tradisi Islam moderat yang berkembang di pesantren. Begitu juga dengan munculnya sejumlah fenomena sosial-keagamaan kontemporer – baik konservatisme dan fundamentalisme Islam, maupun ekstrimisme dan radikalisme Islam – dapat ditelusuri akarnya di pesantren.²⁵

Menurut Azra, Pembaruan pesantren diarahkan untuk fungsionalisasi (lebih tepatnya refungsionalisasi) pesantren sebagai salah satu pusat penting bagi pembangunan masyarakat secara keseluruhan. Dengan posisi dan kedudukannya yang khas, pesantren diharapkan menjadi alternatif pembangunan yang berpusat pada masyarakat itu sendiri (*people-centered development*) dan sekaligus sebagai pusat pengembangan

²²Sulthon dan Moh. Khusnoridho, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global*, (Yogyakarta: LaksBang Pessindo, 2006), 8

²³Azyumardi Azra dalam Abuddin Nata (Editor), *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2001), 112

²⁴ A. Halim, "Menggali Potensi Ekonomi Pondok Pesantren," *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), 229

²⁵ Jajat Burhanudin, dkk, *Civic Values di Indonesia: Pengalaman Pemberdayaan Pesantren*, (Jakarta: PPIM UIN Jakarta, 2009), 53

pembangunan yang berorientasi pada nilai (*value-oriented development*).²⁶

Berbicara tentang pemberdayaan masyarakat dalam konteks Indonesia, maka kehadiran pesantren menjadi suatu keniscayaan untuk dilibatkan. Sebab pesantren, sejak kemunculannya, memang tidak dapat dilepaskan dari peran masyarakat. Lembaga keagamaan ini tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Pesantren didirikan dengan tujuan mengadakan transformasi sosial bagi masyarakat daerah sekitarnya. Ia hadir mengabdikan diri untuk mengembangkan dakwah Islam dalam pengertian luas, mengembangkan masyarakat sesuai nilai-nilai keagamaan, dan pada gilirannya didukung secara penuh oleh masyarakat.

Aspek lain signifikansi pelibatan pesantren dalam pemberdayaan masyarakat berpeluang pada kenyataan bahwa masyarakat Indonesia yang mayoritas terdiri dari muslim pada umumnya menetap di pedesaan. Pada sisi itu pesantren yang memang berkembang dan tersebar di daerah-daerah pedesaan sampai derajat tertentu, merupakan representasi dari masyarakat muslim daerah-daerah pedesaan. Mereka pada umumnya merupakan alumni atau hasil didikan dunia pesantren. Kenyataan itu membuat pesantren sampai saat ini masih berpengaruh kuat pada hampir seluruh aspek kehidupan di kalangan masyarakat muslim pedesaan yang taat. Disamping itu keberadaan kiai sebagai figur yang sangat dihormati dan ditaati oleh masyarakat desa menjadikan pesantren memiliki posisi dan peran yang sentral. Oleh karena itu, setiap pengembangan pemikiran dan interpretasi keagamaan yang berasal dari luar kaum elit pesantren sebagai pusat pendidikan Islam dan instruksi keagamaan tidak akan memiliki dampak signifikan terhadap *way of life* dan sikap masyarakat Islam di

²⁶ Azyumardi azra, pengantar dalam Nurcholis Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren: Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997), xxi

daerah pedesaan.²⁷ Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat Indonesia, khususnya dalam bentuk pengembangan *civil society*, mutlak harus melibatkan pesantren.

Secara garis besar, peran strategis pesantren dalam pengembangan ekonomi syariah ada dua bentuk. *Pertama*, peran pengembangan keilmuan dan sosialisasi ekonomi syariah ke masyarakat sekitar. Hal ini karena pesantren diakui sebagai lembaga pengkaderan ulama dan dai yang *legitimed* di masyarakat. *Kedua*, peran mewujudkan laboratorium praktek riil teori ekonomi syariah dalam aktifitas ekonomi. Peran ini juga sangat strategis, mengingat masyarakat melihat pesantren sebagai contoh dan teladan dalam aktifitas sehari-hari. Jika pesantren mengembangkan potensinya dalam ekonomi syariah dan berhasil tentu akan diikuti oleh masyarakat untuk beralih ke dalam ekonomi syariah dalam beraktifitas sehari-hari. Sebaliknya, jika pesantren pasif dan apatis tentu berpengaruh kepada masyarakat, apalagi jika mereka masih berinteraksi dengan ekonomi konvensional.

Secara terperinci, Agustianto menyebutkan sepuluh peran yang dapat dilakukan oleh Ulama dan pesantren dalam sosialisasi dan pengembangan ekonomi syariah. Tiga peran penting diantaranya adalah berperan menjelaskan kepada umat tentang keunggulan sistem ekonomi Islam, memberikan motivasi kepada masyarakat, khususnya para pengusaha kecil, menengah atau wirausaha, agar mereka memiliki etos kerja yang sangat tinggi, serta mengajak para hartawan dan pengusaha muslim agar mau mendukung dan mengamalkan perbankan syariah dalam kegiatan bisnis mereka.²⁸

Demikianlah, pesantren terus berkembang mengikuti lintasan sejarah kehidupan dengan tetap mempertahankan

²⁷ S. Wirosardjono, "Pesantren and The Role of Islam in Indonesia," dalam Manfred Oepen dan Wolfgang Karcher (eds), *The Impact of Pesantren in Education and Community Development in Indonesia*, (Jakarta: P3M, 1988), 63

²⁸ Agustianto, *Optimalisasi Ulama dalam Perbankan Syariah*, <http://www.pesantrenvirtual.com>

independensinya dan konsistensinya dalam memainkan peran sebagai lembaga pendidikan dan pemberdayaan sosial. Dalam tataran yang lebih luas, pesantren juga berperan sebagai pengawal moral, khususnya berkenaan dengan terjaganya tradisi kepesantrenan yang luhur dengan nilai-nilai keteladanan baik yang ditunjukkan oleh figur kiai ataupun nilai-nilai agama yang diajarkan di pesantren. Peran ini menempatkan pesantren sebagai kekuatan *counter culture* demi tidak terjadinya alienasi budaya di tingkat lokal.

Aktualisasi Nilai-Nilai Santri Dalam Pengembangan BMT UGT Sidogiri

1) Peran Kiai dan Alumni dalam Pengembangan BMT UGT Sidogiri

Sudah menjadi *common sense* bahwa pesantren lekat dengan figur kiai (*buya* di Sumatera Barat, *ajengan* di Jawa Barat, *bendoro* di Madura dan *tuan guru* di Lombok, dan sebagainya). Seorang kiai menjadi tokoh sentral, otoritatif dan pusat seluruh kebijakan dan perubahan dalam pesantren.²⁹

Dalam pengembangan BMT UGT Sidogiri peranan Kiai tidaklah secara langsung (nonstruktural), namun hanya sebagai pemberi fatwa khususnya mengenai pengembangan akad-akad syariah dan segala kepentingan kemajuan BMT UGT Sidogiri pada umumnya. Kendati demikian, dalam jajaran pengurus BMT UGT Sidogiri, ada pula anggota majelis kiai yang menjabat sebagai pengurus struktural BMT UGT sidogiri, seperti pada posisi pengawas syariah (KH Fuad Noer Hasan) dan ketua pengurus (KH Mahmud Ali Zain) saat ini. Menurut keterangan salah satu pengurus,

²⁹ Bachtiar Effendy, "Nilai-Nilai Kaum Santri" dalam M Dawam Rahardjo (ed), cetakan I (Jakarta: P3M, 1985),50-51

bahwa cikal bakal pendirian BMT UGT Sidogiri adalah inisiasi dari para masyayikh.³⁰

Berdirinya BMT UGT Sidogiri ini pada awalnya karena difasilitasi oleh dua lembaga yakni Ikatan Alumni Santri Sidogiri (IASS) dan Urusan Guru Tugas (UGT) Pondok Pesantren Sidogiri, yang di dalamnya terdapat PJGT (penanggung Jawab Guru Tugas), pimpinan madrasah, guru, dan partisipan Pondok Pesantren Sidogiri yang tersebar di Jawa Timur. Tersebarnya alumni Pesantren Sidogiri di berbagai penjuru Nusantara menjadi tombak dalam upaya pengembangan cabang BMT UGT Sidogiri di seluruh daerah di Indonesia. Alumni sangat berperan dalam mensosialisasikan ekonomi syariah melalui BMT UGT Sidogiri. Seiring dengan semakin bertambahnya kepercayaan masyarakat, luasnya jaringan alumni, bertambahnya akses modal dan pengalaman, upaya dakwah ekonomi yang secara langsung menyentuh lapisan akar rumput akan terus berkembang. Dakwah tak sekedar *bil lisan*, tetapi juga *bil hal* atau dengan aksi nyata. Model seperti ini yang akan memberikan hasil optimal dan berkesinambungan, seperti yang telah dilakukan oleh Pesantren Sidogiri melalui BMT UGT Sidogiri dan usaha-usaha lainnya.

2) Upaya Pelestarian Nilai-Nilai Santri di BMT UGT Sidogiri

BMT sebagai lembaga keuangan mikro berbasis syariah berkembang pesat di Indonesia tak lain karena sangat erat dengan kearifan lokal Indonesia. Sesuai dengan budaya lokal karena berbadan hukum koperasi dan tunduk pada aturan koperasi yang senafas dengan asas kekeluargaan yang menjadi ciri perekonomian Indonesia.³¹ Sebagaimana pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 Ayat 1 menyebutkan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama

³⁰ Wawancara penulis dengan Bapak H. Misbahul Munir, Kantor Pusat BMT UGT Sidogiri Pasuruan, pada 14 Mei 2016

³¹ Euis Amalia, "Penguatan Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Bagi Usaha Kecil Miro di Indonesia," *Bijak*, No.1 (Juli 2012), 5

berdasar atas asas kekeluargaan. Nilai-nilai koperasi yang menjadi asas dalam pengembangan BMT antara lain:1 (1) Kebenaran untuk menggerakkan kepercayaan, (2) Keadilan dalam usaha bersama, (3) Kebaikan dan kejujuran mencapai perbaikan, (4) Tanggung jawab dalam individualitas dan solidaritas, (5) Paham yang sehat, cerdas dan tegas, (6) Kemauan menolong diri sendiri, (7) Menggerakkan keswadayaan, dan (8) Kesetiaan dalam kekeluargaan.³² Mohammad Hatta telah mengejawantahkan nilai-nilai budaya bangsa yang telah mengakar kuat di masyarakat beratus-ratus tahun sebelumnya, terlihat pada masyarakat Indonesia yang memiliki budaya gotong royong, kebersamaan dan kekeluargaan. Selain karena senafas dengan kearifan lokal Indonesia, Awalil Rizky mengungkapkan bahwa jati diri BMT yang paling pokok adalah identitas dan ciri keislamannya.³³

Pada BMT UGT Sidogiri, khususnya, budaya santri yang bersumber dari ajaran Islam, terus menerus dilestarikan dalam aktifitas BMT sehari-hari. Syariat Islam bukan sekedar dianggap sebagai serangkaian aturan dan larangan, melainkan sebuah prinsip yang bisa dioperasionalkan. Terutama sekali berkenaan dengan pengamalan fikih muamalah yang berupa akad-akad dalam transaksi syariah. Para pengelola BMT UGT Sidogiri yang merupakan kaum santri berupaya menterjemahkan ilmu teoretis fikih muamalah ala pondok pesantren menjadi *downto earth* (membumi) untuk menyelesaikan problem-problem transaksi ribawidi lapangan, melalui pengembangan BMT. Kentalnya budaya santri yang masih melekat dalam aktifitas BMT

³² Anwar Abbas, *Bung Hatta dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010), 125-166

³³ Awalil Rizky, "Optimalisasi Keunggulan BMT Bagi Pengembangan Ekonomi Rakyat," *Dialog: Jurnal Penelitian dan Kajian Keagamaan* No.63, Tahun XXX (Juli 2007), 82

merupakan ciri khas BMT UGT Sidogiri yang membedakannya dari BMT-BMT pada umumnya.

1. Sistem Rekrutmen Karyawan yang mengutamakan alumni pesantren Sidogiri. Karyawan BMT UGT Sidogiri dapat diklasifikasikan menjadi:

- a) Alumni Pesantren Sidogiri (alumni murni)
- b) Alumni pesantren lain yang kainya merupakan alumni sidogiri (alumni pesantren yang menginduk pada pesantren Sidogiri)
- c) Bukan dua-duanya; bahkan tidak ada pengalaman pesantren.³⁴

2. Pengejawantahan Nilai-Nilai Santri

Nilai-nilai dasar dan prinsip-prinsip kepesantrenan yang bersumber dari ajaran islam, budaya bangsa dan budaya lokal, dapat dirangkum sebagaimana berikut: ³⁵

- a) Kepatuhan; Pesantren, salah satunya, terkenal dengan ketundukan total santri kepada sang kiai.³⁶ Sikap ketaatan pada tersebut terbawa hingga santri keluar dari pesantren. Paradigma yang disebut tradisional ini merujuk bentuk ketaatan itu pada beberapa keyakinan; *Pertama*, keyakinan bahwa Kiai adalah ulama' yang merupakan pewaris para Nabi. *Kedua*, masyarakat pesantren kerap merujuk pada *atsar* (perilaku) sahabat kepada nabi, dalam memperlakukan kiai. *Ketiga*, keyakinan akan mendatangkan "barokah", atau dikenal dengan istilah "*alap barokah*".³⁷ Barakah pada hakikatnya

³⁴Karyawan BMT UGT Sidogiri yang berlatar belakang pendidikan umum sangat sedikit, biasanya mereka adalah yang memiliki skill di bidang teknologi informasi, untuk memenuhi kebutuhan pengembangan BMT di bidang teknologi informasi.

³⁵ Idris Jauhari, pengantar dalam Atiqullah, *Perilaku Kepemimpinan Kolektif Pesantren*, (Surabaya: Pena salsabila, 2013), vii

³⁶ Greg Fealy, *Ijtihad Politik Ulama: Sejarah NU 1952-1967*, (Yogyakarta: LKiS, 2003), 23-24

³⁷Barokah adalah suatu term sakral dan nyaris menjadi satu-satunya "barang" yang dicari dari kiai. Bagi santri, ketaatan dan kepatuhan total pada kiai

adalah sebuah rahasia Allah SWT dan pancaran dari-Nya yang diperoleh siapapun yang dikehendaki-Nya. Seseorang bisa dikatakan mendapatkan *barakah* ketika ia mampu memperlihatkan tanda-tanda berupa peningkatan kualitas amal kebaikan, karena barakah itu sendiri adalah buah dari konsistensi dalam menjalankan amal shaleh.³⁸ Berdasarkan kuesioner sebanyak 95 % responden menjawab bekerja di BMT UGT Sidogiri merupakan upaya memperoleh "barokah" kiai dan guru.

- b) Keikhlasan; yaitu suasana jiwa yang bersih, suci, luhur dan bermakna serta bebas dari berbagai sifat pamrih. Secara implementatif ikhlas berarti melakukan yang terbaik dalam bidang apapun, kepada siapapun dalam keadaan bagaimanapun *sepi ing pamrih, rame ing gawe* dalam segala hal, para kiai dan santri salaf selalu ikhlas lillahi taala, semata-mata mengharap ridlo Allah SWT. Ini tercermin dalam sikap jujur, amanah, istiqamah,

diyakini sebagai garansi untuk mendapatkan barakah yang dimaksud itu. Ibnu Hajar, *Kiai di Tengah Pusaran Politik: Antara Petaka dan Kuasa*, 57

³⁸Term 'berkah' atau barokah berasal dari kata *baraka*. Menurut al-Asfahani kata tersebut mengacu pada arti *al-luzum* (kelaziman), dan juga berarti *al-tsubut* (ketetapan atau keberadaan), dan *tsubut al-khayr al-ilahy* (adanya kebaikan Tuhan). Dalam al-Quran, kata Baraka dengan berbagai kata turunannya muncul sebanyak 31 kali. Dari 31 kali kata Baraka itu dapat dikatakan mengacu pada makna *tsubut al-khayr al-ilahy*, walaupun terjadi perkembangan arti sesuai dengan konteks kalimatnya. Kata Baraka yang berarti kebaikan Tuhan tidak dapat diterima begitu saja oleh manusia. Ada persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh manusia untuk mendapatkannya. Dalam surat al-A'raf ayat 96, misalnya, Tuhan mengaitkan pemberian-Nya (berkah) dengan keimanan dan ketakwaan. Kebaikan itu dapat muncul dari langit dan bumi. Al-Maraghi menafsirkan bahwa seandainya penduduk suatu negeri beriman kepada apa yang dibawa oleh Rasulullah, misalnya mentauhidkan-Nya, dan menjauhkan diri dari kemusyrikan dan tidak membuat kerusakan, maka Tuhan akan memberikan kebaikan (berkah) bagi penduduk tersebut. Berkah dapat berupa suburnya tanaman atau dapat berupa ilmu pengetahuan dan pemahaman terhadap sunnatullah (hukum alam) dan lain sebagainya. lihat Ahmad Al-Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Mara>ghi>*, Jilid ke-9 (Cairo: Maktabah al-Ba>bi al-Halabi, 1946), 14

sungguh-sungguh, penuh integritas, dan sifat terpuji atau akhlaqul karimah lainnya.

- c) Kesopanan; Salah satu perilaku mulia yang dilakukan santri adalah kesopanan. Kesopanan dapat dilihat dari tutur bahasa yang santun dan tingkah laku yang ramah, jauh dari kesan arogan dan acuh.
- d) Kesederhanaan; adalah sikap yang wajar, apa adanya, tidak mewah, tidak berlebihan dan tidak melampaui batas. Kesederhanaan yang membedakan kaum santri dengan lainnya adalah dalam hal berpakaian. Kaum santri dikenal dengan pakaian khas sarung dan kopyah (songkok) sehingga sering dikenal dengan julukan "kaum sarungan." Pemandangan yang berbeda dari BMT lainnya adalah dari sisi penampilan karyawan/pengelola BMT UGT Sidogiri yang bersarung. Sebanyak 90% responden merasa nyaman berpakaian ala-santri (kopyah, baju koko dan sarung) dalam bekerja.
- e) Kebersamaan dan kerjasama; suasana kehidupan para kiai dan santri salaf diliputi oleh rasa diri satu, suasana gotong royong, kooperatif dan tidak egoistis, menegakkan jamaah dan saling membantu atas dasar ukhuwwah islamiyyah yang sebenarnya tanpa menghilangkan suasana kompetitif dalam kebaikan.
- f) Kemandirian; Hal yang sangat menonjol dalam pembinaan santri di pesantren adalah tampak pada disiplin yang ketat yang diberlakukan kepada para santri dengan tujuan untuk mematangkan integritas kepribadian santri yang bersahaja dan mandiri. Para santri bangga dengan identitas kesantriannya dalam arti sebagai masyarakat muslim pesantren mereka tidak merasa minder di lingkungan luar pesantren bahkan mampu bersaing secara sehat dalam hal peran dan kontribusinya terhadap masyarakat sekitar.

3. Pengamalan Ritual dan Praktik Keagamaan

Beberapa amalan rutinitas pesantren yang terus dilestarikan di lingkungan BMT UGT Sidogiri antara lain:

a) Shalat berjamaah di kantor

Para pengelola BMT UGT Sidogiri baik di tingkat pusat atau cabang dan cabang pembantu memiliki rutinitas yang dilakukan secara intensif, yaitu shalat berjamaah dhuha, dzuhur dan ashar. Kegiatan shalat berjamaah ini selalu dilaksanakan di kantor BMT UGT Sidogiri kendati hanya terdiri dari 2 orang, seorang imam dan seorang makmum, demi menjaga ke-*istiqamah*-an pelaksanaan shalat jamaah.

b) Membaca Surat Yasin dan Istighasah

Pembacaan surat Yasin dan istighasah ini secara rutin dilakukan di pagi hari se usai shalat dhuha di kantor.³⁹

c) Membaca al-Quran *One Day One Juz*

Setelah program shalat dhuha berjamaah yang dilanjutkan dengan membaca Yasin-istighasah berjalan lancar dan intensif, para pengelola juga membiasakan untuk membaca al-Qur'an minimal 1 juz setiap sehari.

d) Kultum (Kuliah Tujuh Menit)

Kuliah Tujuh Menit atau Kultum merupakan kegiatan rutin berupa ceramah (taushiyah) yang dilakukan sehabis shalat dhuha berjamaah setiap hari Ahad, Rabu dan Kamis. Melalui kegiatan ini para pengurus akan selalu mendapat pencerahan guna *recharge* semangat dalam bekerja dan *meng-upgrade* niat agar tetap suci dan ikhlas.⁴⁰ Yang menjadi pembicara pada kultum adalah para pengurus BMT UGT Sidogiri secara bergiliran.

³⁹Moh. Syaiful Bakhri, "Harmoni Kerja dan Ibadah," www.bmtugtsidogiri.co.id

⁴⁰Moh. Syaiful Bakhri, "Harmoni Kerja dan Ibadah," www.bmtugtsidogiri.co.id

e) Berdoa ketika bertransaksi

Dalam prakteknya di BMT UGT Sidogiri, berdoa ini dilakukan ketika transaksi pembiayaan. Ketika pengajuan pembiayaan oleh nasabah disetujui oleh pihak BMT, sebelum uang cash diserahkan kepada nasabah, petugas BMT mengajak nasabah untuk berdoa bersama agar transaksi ini dapat membawa kebaikan (keberkahan) bagi kedua belah pihak, khususnya untuk usaha yang akan dilakukan nasabah. Sebelum berdoa diawali dengan membacakan surat al-Fatihah yang dikhususkan kepada Rasulullah SAW, kedua orang tua nasabah dan para *masyayikh* Pesantren Sidogiri.

Beberapa pengalaman menarik pernah terjadi, salah satunya adalah ketika seorang nasabah yang mengajukan pembiayaan akan menerima uang, petugas mengajaknya berdoa terlebih dahulu. Nasabah tersebut justru menangis dan berkata, "*sejak orang tua meninggal saya tidak pernah mendoakan mereka, sekarang malah orang lain yang mengajak saya untuk mendoakan mereka.*" Budaya yang bersumber dari budaya pesantren seperti ini, tidak akan dijumpai kecuali di BMT UGT Sidogiri.

f) Berpakaian khas santri (sarung dan peci)

Salah satu ciri khas yang paling menonjol dari BMT UGT Sidogiri adalah penampilan para pengelolanya yang sederhana dengan pakaian khas santri, yaitu peci/songkok, baju takwa/koko dan sarung. Tampilan busana dan segala atributnya yang khas santri ini menjadi unik dan sebagai pembeda dari karyawan-karyawan kantor atau lembaga keuangan lainnya.

g) *Ta'dzim* (hormat) kepada guru

Jajaran pengurus pusat BMT UGT Sidogiri sebagian besar merupakan guru/ustadz dari para karyawan ketika berada (baca: *nyantri*) di pesantren Sidogiri. Bahkan di antara pengurus termasuk majelis

kiai Pesantren Sidogiri. Layaknya kehidupan di pesantren, di BMT UGT Sidogiri juga tidak jauh berbeda, di mana para santri atau murid sangat patuh dan penuh sopan santun kepada guru atau kiainya. Oleh karena itu segala kewajiban atau peraturan BMT bagaikan perintah atau tugas dari seorang guru kepada muridnya.

h) Kewajiban mengajar (menjadi guru) madrasah

Salah satu kewajiban para karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri adalah mengajar madrasah, sepulang dari kantor BMT. Kewajiban ini diberlakukan untuk semua karyawan, tidak ada pengecualian baik bagi karyawan yang merupakan alumni maupun bukan. Bahkan, ketentuan ini menjadi salah satu syarat diterimanya calon karyawan BMT UGT Sidogiri ketika melamar.

i) Libur kantor pada hari Jumat

Hari dan jam kerja BMT UGT Sidogiri berbeda dari hari dan jam kerja kantor, instansi pemerintah/swasta atau lembaga keuangan pada umumnya. Hari kerja BMT UGT Sidogiri adalah hari Sabtu sampai Kamis dan libur pada hari Jumat. Hal ini sebagaimana umumnya di pesantren yang libur sekolah pada hari Jumat, selain itu hari Jumat bagi Muslim merupakan hari istimewa dan paling utama, pada hari Jumat umat Muslim wajib untuk melaksanakan shalat Jumat.

j) Nuansa Pesantren dalam Seremonial Rapat Anggota Tahunan (RAT)

Pada sesi *opening ceremonial* sebagai pembuka RAT, peserta disuguhkan dengan pembacaan shalawat Nabi (shalawat *qiyam*) oleh Tim Hadrah Pesantren Sidogiri. BMT UGT Sidogiri tetap melestarikan budaya pesantren sehingga spirit pesantren tetap menjiwai para

pengelola dan semua orang yang berkecimpung di dalamnya termasuk para nasabah.

k) Puasa sunnah senin-kamis

Amalan-amalan pesantren yang juga dilestarikan di BMT UGT Sidogiri adalah puasa senin-kamis. Puasa sunnah ini bersifat anjuran agar para pengelola terbiasa menjalankan sunnah rasul. Selain membawa manfaat bagi kesehatan tubuh, puasa juga dapat mengendalikan nafsu serta menahan diri dari melakukan perbuatan-perbuatan yang menyimpang dari ketentuan agama.

l) Khotmil Qur'an

Khotmil Quran merupakan kegiatan untuk membaca dan mengkhatamkan al-quran 30 juz secara berjamaah. Kegiatan ini masih berupa rencana dan akan dilaksanakan dalam waktu dekat. Khatmil Quran akan dilakukan rutin seminggu sekali di luar jam kerja dan bertempat di kantor BMT UGT Sidogiri baik pusat maupun di kantor-kantor cabang. Selain dalam rangka ibadah untuk *taqarrub* kepada Allah SWT, kegiatan ini juga media silaturahmi antar pengurus dan karyawan.

3) Penerapan Karakter Profetik pada pengelolaan BMT UGT Sidogiri

Untuk menjadi Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang unggul dan besar seperti sekarang ini, BMT UGT Sidogiri berupaya untuk konsisten dalam menerapkan karakter profetik yang bersumber dari sifat-sifat Rasulullah. Sifat tersebut dikenal dengan akronim STAF yakni *Shiddiq, Tabligh, Amanah* dan *Fathanah*. BMT UGT Sidogiri sangat berkomitmen untuk menerapkan sifat-sifat terpuji tersebut dengan membentuk para pengelola yang *shiddiq* dan *amanah*, serta menjalankan sistem operasional BMT secara *tabligh* dan *fathonah*.

- a) *Shiddiq* artinya jujur, benar. *Shiddiq* berarti benar dalam ucapan dan tindakannya. Kejujuran seseorang atau institusi menandakan integritasnya. Jujur artinya bersikap proporsional dalam setiap tindakan.
- b) *Amanah* berarti terpercaya. Salah satu sifat yang harus dimiliki pengelola lembaga keuangan adalah terpercaya. Sebagai lembaga yang memediasi masyarakat dalam menghimpun, menyalurkan dana masyarakat yang jumlahnya pasti tidak sedikit, sikap amanah adalah kunci utama. Pengelola yang tidak amanah dapat terjerumus dalam tindakan korupsi dengan cara memanipulasi (*mark up*) anggaran dan sebagainya.
- c) *Tabligh* berarti komunikatif dan transparansi, baik antar-pengelola maupun antara pengelola dengan anggota. Transparansi akan menumbuhkan kepercayaan anggota terhadap koperasi, juga sebaliknya. Sikap *tabligh* dapat tercermin dari adanya laporan keuangan dan rapat anggota secara berkala.
- d) *Fathonah*, berarti BMT UGT Sidogiri dikelola secara profesional. Pengelolaan yang profesional antara lain ditandai dengan adanya upaya pemenuhan standarisasi pelayanan di semua kantor layanan.

Kesimpulan

Pertama, penerapan budaya santri pada pengembangan Baitul Mal Wat Tamwil BMT UGT Sidogiri merupakan aktualisasi nilai-nilai luhur yang bersumber dari ajaran Agama dan budaya lokal Pesantren. Bentuk ajaran agama tersebut antara lain: *Shiddiq* yang ditandai dengan sikap proporsional dalam setiap tindakan pengelola BMT. *Amanah* yang berarti terpercaya misalkan yang tercermin dalam pencatatan sirkulasi keuangan yang valid dan akurat. *Tabligh* berarti komunikatif dan transparansi yang ditunjukkan melalui adanya laporan keuangan dan rapat anggota secara berkala. *Fathonah*, ditandai

dengan adanya upaya pemenuhan standarisasi pelayanan di semua kantor layanan.

Sedangkan nilai-nilai yang bersumber dari tradisi kepesantrenan meliputi: Kepatuhan yang berarti memaknai bekerja sebagai pengabdian kepada kiai, guru dan almamater dalam rangka memperoleh barokah/kebaikan dunia dan akhirat; Keikhlasan yang ditunjukkan dengan sikap bekerja tanpa pamrih dengan semata-mata niat ibadah kepada Allah SWT.; Kesopanan yang ditampilkan dalam sikap santun dan ramah kepada para nasabah; Kesederhanaan yang terlihat dari penampilan dan upaya menerapkan efisiensi dalam pekerjaan; Kerjasama dan solidaritas sosial yaitu dengan memprioritaskan kepentingan nasabah tanpa membedakan dari status sosialnya; Kebersamaan dan silaturahmi yaitu melakukan pelayanan dengan pendekatan kekeluargaan; Kemandirian yang ditampilkan dengan sikap percaya diri dan bertanggungjawab. Aspek-aspek ini menjadi pijakan BMT UGT Sidogiri dalam pengembangannya. Semua karyawan wajib mengamalkan pijakan tersebut dalam aktifitas sehari-hari baik di kantor pusat maupun di kantor-kantor-kantor cabang.

Kedua, Dari hasil perhitungannya statistik dengan *pearson correlation*, maka didapatkan hubungan korelasional antara variabel nilai-nilai santri dengan kinerja karyawan menunjukkan sebesar 0,573. Artinya hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan hubungan antara nilai-nilai santri dan kinerja karyawan searah, artinya jika nilai-nilai santri semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Besar sumbangan atau peranan variabel nilai-nilai santri terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 57,3%. Dari kesimpulan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai santri sangat baik untuk terus ditingkatkan di BMT UGT Sidogiri, karena hal tersebut dapat meningkatkan rasa *brotherhood* (persaudaraan), dan *ownership* (rasa memiliki dan peduli) terhadap BMT di kalangan pengelola.

Daftar Pustaka

- Abbas, Anwar. *Bung Hatta dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2010
- Abbas, Mochtar. "For Alternative Education, Pesantren Pabelan," dalam jurnal *Pesantren Lingkage's* 4, no.2 (1988)
- Amalia, Euis. "Penguatan Peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah Bagi Usaha Kecil Miro di Indonesia," dalam jurnal *Bijak*, No.1 (Juli 2012)
- Amjad, Saat Suharto. "Menimbang Ukuran Kemanfaatan Lembaga Keuangan Syariah Berbasis Maqashid Syar'I," dalam jurnal *Ekonomika* Vol.1 No.1 (2003)
- Atiqullah, *Perilaku Kepemimpinan Kolektif Pesantren*. Surabaya: Pena salsabila, 2013
- Branine, Mohamed and David Pollard. "Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management." *Personnel Review*, vol. 39 no. 6 (2010)
- Caco, Rahmawati. "Etos Kerja (Sorotan Pemikiran Islam)." *Farabi: Jurnal Pemikiran Konstruktif Bidang Filsafat dan Dakwah*. Vol. 3 No. 2 (2006)
- Fealy, Greg. *Ijtihad Politik Ulama: Sejarah NU 1952-1967*. Yogyakarta: LKiS, 2003
- Goodman, George Ritzer Douglas J. *Teori Sosiologi*. Bantul: Kreasi Wacana 2011
- Geertz, Clifford. *Kebudayaan dan Agama*. Yogyakarta: Kanisius, 1992
- Geertz, Clifford. *The Interpretation of Culture*. New York: Basic Books, 1970
- Geertz, Clifford. *The Religion of Java*, alih bahasa: Aswab dan Bur. Jakarta: Komunitas Bambu, 2013
- Haedari, Amin dkk. *Masa Depan Pesantren dalam Tantangan Modernitas dan tantangan Kompleksitas Global*. Jakarta: IRD Press, 2004
- Hajar, Ibnu. *Kiai di Tengah Pusaran Politik: Antara Petaka dan Kuasa*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2009

- Haroen, Ahmad Musthofa. *Pesantren Menghadapi Era Globalisasi dalam Khazanah Intelektual Pesanten*, Amin Haedari (editor). Jakarta: Maloha Jaya Abadi, 2008
- Khan, Ajaz Ahmed and Isabel Philips, *The Influence of Faith on Islamic Microfinance Programme*. Birmingham: Islamic Relief Worldwide, 2010
- Kumar, Ranjit. *Research Methodology: A Step by Step Guide for Beginner*. New Delhi: Sage Publications, 1996
- Madjid, Nurcholis. *Islam, Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Paramadina, 1922
- Madjid, Nurcholish. *Cendekiawan dan Religiusitas Masyarakat*. Jakarta: Paramadina, 1999
- Natsir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988
- Neuman, William Lawrence. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 1999
- Rahardjo, Dawam. *Pesantren dan Pembaharuan*. Jakarta: LP3ES, 1974
- Raharjo, Dawam. *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999
- Rahman, Abdul Rahim Abdul. "Islamic Microfinance: an Ethical Alternative to Poverty Alleviation." *Humanomics*, Vol. 26 No. 4, (2010)
- Rahmawati, Yuke. *Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. Jakarta: UIN Jakarta Press, 2013
- Ridwan, Muhammad. *Sistem dan Prosedur Pendirian BMT*. Yogyakarta: Citra Media, 2006.
- Rizky, Awalil. "Optimalisasi Keunggulan BMT Bagi Pengembangan Ekonomi Rakyat," dalam jurnal *Dialog: Jurnal Penelitian dan Kajian Keagamaan* No.63, Tahun XXX (Juli 2007)
- Salim, Agus. *Perubahan Sosial, Sketsa Teori dan Refleksi Metodologi Kasus Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2002
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. *Metodologi Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES, 1995.

*Pengembangan Baitul Mal wat Tamwil Berbasis
Nilai-Nilai Santri (Studi Pada BMT UGT Sidogiri)*

- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Afabeta, 2010
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan
Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Suseno, Magnis. *Etika Dasar*. Yogyakarta: Kanisius, 1992
- Vanroose, Annabel. "What Macro Factors Make Microfinance
Institutions Reach Out?." *Journal of Savings and
Development*, Vol. 32, No. 3 (2008),
- Widiastono, Sudirman dan Tebba. "Community Development
and Self-Reliance of Pesantren," dalam jurnal *Pesantren
Linkage* 1, no.2 (1985)