

**MEMBANGUN INTEGRITAS KARYAWAN MELALUI
PERAN *SI PERI* DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL NUANSA
UMAT (BMT NU) CABANG TEGALSIWALAN
PROBOLINGGO**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
SITI MURNIATIN
NIM : 214103050042
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2025

**MEMBANGUN INTEGRITAS KARYAWAN MELALUI
PERAN *SI PERI* DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL NUANSA
UMAT (BMT NU) CABANG TEGALSIWALAN
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh:
J E M B E R
Siti Murniatin

NIM : 214103050042

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JULI 2025**

**MEMBANGUN INTEGRITAS KARYAWAN MELALUI
PERAN *SI PERI* DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL NUANSA
UMAT (BMT NU) CABANG TEGALSIWALAN
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

SITI MURNIATIN
NIM: 214103050042
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Indah Roziyah Cholilah, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198706262019032008

**MEMBANGUN INTEGRITAS KARYAWAN MELALUI
PERAN *SI PERI* DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL NUANSA
UMAT (BMT NU) CABANG TEGALSIWALAN
PROBOLINGGO**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi.)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Selasa
Tanggal : 01 Juli 2025

TIM PENGUJI

Ketua Sidang

Sekretaris


Arrumaisha Fitri, M.Psi.
NIP. 198712232019032005


Nurin Amalia Hamid, M.Psi.T.
NIP. 199505132022032002

Anggota :
1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A.
2. Indah Roziyah Cholilah, M.Psi.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah


Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.*

(QS. Ali-Imran [3]:104)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

*Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemah Ar-Rahim, (Bandung, CV Mikraj Khazanah Ilmu), 408

PERSEMBAHAN

Karya ini peneliti persembahkan kepada:

1. Bapak Buadi dan Ibu Sumistri yang telah menjadi sosok manusia dengan senang hati melimpahkan cinta, kasih sayang serta do'a di sepertiga malam untuk merayu Tuhan demi kebagian Putri-putrinya. Saya persembahkan karya kecil ini sebagai tanda rasa cinta dan sayang kepada beliau, semoga dapat membanggakan dan membahagiakan kedua insan berhati malaikat di kemudian hari.
2. Abang beserta saudara perempuan saya, beribu-ribu untaian terima kasih saya ucapkan atas dukungan serta do'a yang tak pernah putus dalam merayu Tuhan. Semoga kita bisa beriringan bersama memperjuangkan kebahagiaan orang tua.
3. Seluruh keluarga besar yang selalu mengiringi kepergian ke tanah rantau dengan do'a, senyuman, dan dukungan. Terima kasih banyak atas kasih sayang yang kalian berikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **"Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran SI Peri di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo"**, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program sarjana.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita semua dari jalan kegelapan menuju jalan yang terang benderang yakni Addinul Islam. Semoga kita semua bisa mendapatkan syafa'at dari Baginda Nabi Muhammad SAW. Banyak pihak yang terlibat dalam kesuksesan penyusunan skripsi. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, beserta para jajarannya yang selalu berupaya dalam memenuhi fasilitas akademik selama kami menuntut ilmu di almamater tercinta Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag, selaku pimpinan Dekan Fakultas Dakwah, beserta para jajarannya yang mampu memberi izin serta memfasilitasi penulis selama proses penelitian hingga menyelesaikan skripsi.

3. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi., Psikolog, selaku pimpinan program studi Psikologi Islam yang telah memberikan kesempatan pada mahasiswanya untuk terus mencoba dan mengembangkan potensi serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan studi.
4. Ibu Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku dosen pembimbing yang meluangkan waktu di kesibukan ibu untuk membimbing skripsi dan memberikan ilmu serta pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Bapak dan ibu dosen penguji, yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran serta motivasi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Dakwah Khususnya Program Studi Psikologi Islam, yang telah menyalurkan ilmunya selama penulis menempuh studi di kampus Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
7. Kepala cabang Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, yang telah memberikan izin penelitian, bantuan serta dukungan selama proses penelitian.
8. Seluruh karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo beserta Asisten Divisi Area Probolinggo, yang telah bersedia meluangkan waktunya sebagai narasumber selama proses penelitian.
9. Teruntuk seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi. Terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua. Dengan segala keterbatasan pengetahuan peneliti, sekiranya segala kelebihan dan kekurangan pada skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih khasanah keilmuan khususnya bagi jurusan Psikologi dan semua pihak yang bersangkutan.

Jember, 25 Mei 2025

Siti Murniatin
214103050042



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Siti Murniatin, 2025: Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo.

Kata Kunci : *Integritas Karyawan, Pengendalian Internal dan Eksternal , Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU)*

Integritas karyawan menjadi kunci dalam menjalankan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) secara transparan dan akuntabel. Namun, rendahnya pengendalian internal dapat mempengaruhi moral dan etika karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang tidak memiliki integritas yang tinggi dapat melakukan tindakan yang merugikan lembaga dan nasabah, seperti manipulasi data dan penyalahgunaan dana, yang dapat merusak kepercayaan masyarakat.

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana membangun integritas karyawan melalui peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara membangun integritas karyawan melalui peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian 3 karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan dan 1 karyawan asisten divisi Area Probolinggo dengan Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur, observasi dan dokumentasi. Kemudian, Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil dari temuan yang peneliti lakukan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan membangun integritas karyawan sesuai dengan budaya kerja yang ada, yaitu : Shiddiq, Amanah, fathonah, tabligh, istiqomah. Selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Rogers mengenai integritas, yaitu : Jujur, Teguh, *Self Control*, *Self Esteem*.

Peneliti mendapatkan kesimpulan dari data yang diperoleh dari wawancara dan observasi secara substansial menjawab fokus penelitian, meskipun peran kepala cabang dan budaya kerja yang diimplementasikan oleh karyawan sebagai prinsip kerja juga berpengaruh, namun *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) tetap menjadi faktor dominan dalam membangun integritas karyawan.

DAFTAR ISI

	Hal
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
a. Manfaat Teoritis.....	9
b. Manfaat Praktis	9
E. Definisi Istilah.....	10
a. Integritas	10
b. <i>Si Peri</i>	10
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	24
1. Integritas	24
2. Pengawasan <i>Si Peri</i>	36
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian.....	49
C. Subjek Penelitian	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Analisis Data.....	53
F. Keabsahan Data	55

G. Tahap-tahap Penelitian.....	56
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	58
A. Gambaran Obyek Penelitian	58
B. Penyajian Data dan Analisis	65
C. Pembahasan Temuan	81
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	96



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
2.1.	Orisinalitas Penelitian	20



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
4.1.	Struktur Karyawan	62



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 2 Matrik Penelitian

Lampiran 3 Coding Observasi

Lampiran 4 Guide Wawancara

Lampiran 5 Data Verbatim

Lampiran 6 Dokumentasi

Lampiran 7 Gambar/Denah

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

Lampiran 9 Surat Bukti Penelitian

Lampiran 10 Informed Consent

Lampiran 11 Jurnal Kegiatan

Lampiran 12 Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perkembangan lembaga keuangan mikro syariah (LKMS) di Indonesia, tentu bukan hal yang asing lagi. Namun mulai sekitar tahun 1992, bermunculan lembaga keuangan berbasis syariah yang membatasi tindakan konsep bunga (riba) dalam aktivitasnya.¹ Komponen penting dibalik lahirnya Bank Syariah maupun lembaga keuangan mikro syariah adalah pelarangan riba secara tegas dalam Al-Qur'an. Riba merupakan penambahan yang diambil tanpa adanya transaksi pengganti atau penyeimbang yang dibenarkan syariah, sebagaimana tertulis dalam Al-Qur'an Surat Ar-Rum Ayat 39.

وَمَا آتَيْتُمْ مِّن رِّبَا لِّيَرْبُوَ فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُوا عِنْدَ اللَّهِ وَمَا آتَيْتُم مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ ٣٩

Artinya : Dan sesuatu Riba (tambahan) yang kamu berikan agar Dia bertambah pada harta manusia, Maka Riba itu tidak menambah pada sisi Allah. dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, Maka (yang berbuat demikian) Itulah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya).(QS. Ar-Rum, 30:39).²

¹ Fichela Melina, "Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt)," *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2020): 269–80, [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5878](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5878).

² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah Ar-Rahim*, (Bandung, CV Mikraj Khazanah Ilmu), 408.

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur Cabang Tegalsiwalan Area Probolinggo merupakan lembaga keuangan yang berfungsi untuk memberdayakan ekonomi umat, khususnya di kalangan anggota Nuansa Umat dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah dan terbebas dari praktik riba yang diharamkan di dalam Islam. Kehadiran lembaga keuangan mikro syariah yang disebut Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) dirasakan telah membawa banyak manfaat finansial bagi masyarakat, terutama masyarakat kecil yang tidak terlalu mengetahui tentang bank dan menolak riba, karena mengarah pada ekonomi kerakyatan. Sistem kerja yang diterapkan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur pada akhirnya sama dengan pola kerja bank syariah yang menjadi lembaga mediator.³ Namun, dalam operasionalnya, Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah pentingnya pengendalian internal yang efektif. Pengendalian internal yang lemah dapat menyebabkan penyimpangan dalam pengelolaan keuangan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap integritas karyawan dan kepercayaan masyarakat.

Integritas karyawan menjadi kunci dalam menjalankan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) secara transparan dan akuntabel. Namun, rendahnya pengendalian internal dapat mempengaruhi moral dan etika karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang tidak memiliki integritas yang tinggi dapat melakukan tindakan yang merugikan lembaga

³ Sugiono, Ela Masruroh. "Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU dalam Membangun Kepercayaan dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grugujan Bondowoso)", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8 (01), 2022, 561-570.

dan nasabah, seperti manipulasi data dan penyalahgunaan dana, yang dapat merusak kepercayaan masyarakat. Selaras pada penelitian yang dilakukan oleh Tri Amiroh Stiadi dan Yulistin Tresnawaty, yang mengatakan bahwa integritas merupakan salah satu nilai budaya organisasi untuk menunjukkan konsistensi, komitmen serta kejujuran dari sebuah organisasi untuk meningkatkan kepercayaan penuh dari pengguna jasa.⁴

Kepercayaan masyarakat terhadap Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) sangat dipengaruhi oleh integritas karyawan dan transparansi dalam karyawanan keuangan. Ketika masyarakat melihat adanya kekurangan dalam pengendalian internal, kepercayaan mereka akan menurun, dan ini dapat mengakibatkan pengurangan partisipasi masyarakat dalam program-program yang ditawarkan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU). Kepercayaan yang hilang sulit untuk dibangun kembali, sehingga penting bagi Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) untuk menjaga integritas karyawan. Pada penelitian terdahulu telah dijelaskan bahwa integritas yang tinggi di kalangan karyawan dapat meningkatkan kualitas layanan dan memperkuat hubungan dengan nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa integritas tidak hanya berpengaruh pada internal organisasi, tetapi juga pada persepsi eksternal.⁵

⁴ Tri Amiroh Stiadi, Yulistin Tresnawaty, "Integritas dan Nilai Dasar Individu di Kalangan Pegawai Bank", *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris dan Non-Empiris*, Vol. 6, No. 1, Hal. 15-25. <https://doi.org/10.22236/jippuhamka.v6i1.9260>

⁵ Winda Safitri et al, "*Analisis Budaya Etika yang Terdapat pada Karyawan Bank Nagari Kota Padang*", *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, ISSN 1412-7083 (Print), 2579-9266.

Integritas merupakan kekuatan karakter yang mempengaruhi kesehatan mental, kesejahteraan psikologis dan keefektifan hubungan interpersonal. Individu yang memiliki integritas bersedia menanggung konsekuensi dari keyakinannya, meskipun hal tersebut sulit dilakukan. Integritas ditegaskan ketika individu memiliki pilihan untuk melanggar komitmen dan janji yang ia buat sendiri karena pelanggaran tersebut mendatangkan rasa malu terhadap dirinya sendiri.⁶ Di dalam dunia kerja terutama dalam sektor keuangan yang dalam hal ini Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) dipercaya nasabah sebagai bank syari'ah yang menolak riba, sangat diperlukan pengendalian internal untuk membangun integritas karyawan untuk mendukung tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengendalian internal merupakan sistem yang dirancang untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.⁷ Dalam konteks Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, pengendalian internal yang baik diharapkan dapat mencegah terjadinya kesalahan pencatatan, penyalahgunaan wewenang oleh karyawan dan sikap tanggung jawab dalam pencatatan slip nasabah. Serta *fraud* atau kecurangan yang biasanya disebut dengan perbuatan menyimpang ataupun tindakan yang sengaja dilakukan dengan

⁶ Masitah, "Uji Validitas Konstruk Pada Alat Ukur Integritas Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)", Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia, Vol 1 No 3, Juli 2022

⁷ Muhamad Agung Saputra, Novita, "Sistem Pengendalian Internal Berdasarkan COSO Framework Pada Perusahaan Konstruksi", Jurnal Riset Akuntansi Politala, Vol. 6 No. 1, Juni 2023, pp. 197-210.

tujuan menipu maupun menyalahgunakan, baik dari pihak Bank atau pihak lain dengan memanfaatkan fasilitas lembaga keuangan.⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang Tegalsiwalan, menjelaskan bahwasanya dengan menggunakan *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) untuk mengontrol pengawasan internal dan eksternal dan juga untuk memproses pemantauan yang dilakukan oleh cabang untuk memastikan agar sesuai dengan prosedur dan SOM (Standar Operasional Manajemen) yang berlaku dan untuk mengurangi risiko eksternal sehingga adanya *Si Peri* di dalam Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) akan berdampak pada integritas karyawan.⁹

Dampak pengendalian internal yang lemah tidak hanya berpengaruh pada karyawan, tetapi juga pada kinerja lembaga keuangan. Ketika karyawan tidak dapat menjalankan fungsi dengan baik akibat kurangnya pengendalian internal, pelayanan kepada nasabah dapat terganggu. Hal ini berpotensi menurunkan jumlah nasabah dan pendapatan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU), serta mengurangi kontribusi Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) terhadap peningkatan ekonomi masyarakat.¹⁰ Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dan Ela Masruroh, yang menyebutkan bahwa dalam membangun kepercayaan dan loyalitas nasabah harus dimulai dengan pelayanan yang baik dengan

⁸Rini Sulistiyanti, et al., "Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Perilaku Etis Karyawan terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT Bank Rakyat Indonesia. YUME : *Journal of Management*, Vol 04 No 03, 2021, <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.356>

⁹ Kepala Cabang, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 15 Januari 2025

¹⁰ Sugiono, Ela Masruroh. "Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU dalam Membangun Kepercayaan dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grujagan Bondowoso)", 561-570.

meningkatkan kontribusi terhadap masyarakat menengah kebawah yang awam terhadap bank serta menolak adanya riba.

Salah satu aspek penting dalam pengendalian internal adalah penilaian risiko yang menjadi *job desk* Asdiv (Asisten Divisi) dan juga Kepala Cabang untuk menindak lanjuti.¹¹ Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo perlu melakukan identifikasi dan analisis risiko yang dapat mempengaruhi kinerja dan integritas karyawan. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai risiko-risiko ini, karyawan mungkin tidak dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meminimalisir potensi masalah yang mungkin muncul, yang dapat berdampak buruk bagi organisasi.

Dalam era percepatan digital, pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pengendalian internal menjadi sangat relevan. Terlebih dengan adanya tren industri 4.0 saat ini yang menitik beratkan teknologi digital sebagai kunci utama. Dengan penerapan teknologi digital dalam suatu pekerjaan diharapkan akan membantu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat serta lebih akurat.¹² Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochammad farrel dalam jurnal Universitas Diponegoro, menyatakan bahwa dengan adanya sistem teknologi digital yang digunakan oleh perusahaan dapat mempermudah pegawai serta membantu organisasi mencapai tujuan dengan meminimalisir kesalahan *human error*. Apabila organisasi mampu

¹¹ Joshua Fanuel Mongilala, “Tantangan Implementasi Audit Internal Berbasis Risiko Pada Perusahaan Galangan Kapal”, (Thesis, Universitas Kristen Satya Wacana),

¹² Mochammad Farrel Shidqi, et all, “Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)”, dalam Diponegoro Journal of Management. Volume 12, Nomor 1, Tahun 2023, Halaman 1. ISSN (Online): 2337-3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

beradaptasi dengan perubahan, maka berbagai peluang akan terbuka lebar. Di sisi lain, bagi organisasi yang kurang terbiasa dengan perubahan atau tidak memiliki strategi yang cukup fleksibel untuk mengatasinya maka era digital ini akan menjadi situasi yang sulit.¹³

Beberapa penelitian baru telah dilakukan untuk menjawab tantangan psikologi industri dan organisasi ditengah percepatan era digitalisasi *Artificial Intelligence* (AI), salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Ahmed M. Asfahani, yang menjelaskan bahwa dengan adanya *Artificial Intelligence* (AI) di masa depan dapat berdampak pada karyawan dengan memberikan peluang ataukah tantangan bagi karyawan dalam perusahaan. Di dalam jurnal dijelaskan bahwa *Artificial Intelligence* (AI) memiliki implikasi khusus untuk masa depan Psikologi Industri dan Organisasi, hal ini telah dibuktikan bahwasanya *Artificial Intelligence* (AI) telah mempengaruhi pengaturan tempat kerja, pengambilan keputusan karyawan ditempat kerja dan banyak lainnya.¹⁴

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal melalui penerapan sistem informasi yang terintegrasi, yang dapat memantau dan mengendalikan transaksi secara *real-time*. Namun, tantangan dalam penerapan teknologi ini harus dihadapi, termasuk pelatihan bagi

¹³ Laila Refiana Said, *Tantangan dan peluang Pengelolaan Organisasi di Era Digital* (Lambung mangkurat University), 2, <https://www.researchgate.net/publication/377847413>

¹⁴ Ahmed M. Asfahani, "The Impact of artificial Intelligence on Industrial-Organization Systematic Review", *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 17, Issue 3, 125-139, 2022. <https://www.researchgate.net/publication/364421222>

karyawan agar dapat menggunakan sistem dengan baik. Meskipun *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) memiliki potensi besar untuk meningkatkan integritas, implementasinya seringkali terhambat oleh berbagai tantangan. Resistensi dari karyawan serta kurangnya pelatihan dan pemahaman tentang sistem informasi dapat mengurangi efektivitasnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem informasi.¹⁵

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **”Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran *Si Peri* Di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka yang menjadi fokus masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana membangun integritas karyawan melalui peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dimaksud ialah untuk mengetahui bagaimana peran *Si Peri* dalam membangun integritas karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo.

¹⁵ Aprieni, Farida ratna Meilantika, Latriana Sihotang, *Febrina Vidya Rachma S*, “*Evaluasi Implementasi system Informasi Akuntansi Manajemen*”, JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik, Vol. 2, No. 2, pp. 422-429 E-ISSN: 3026-3220.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kajian integritas karyawan dengan menggunakan pengendalian internal.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang relevan dalam meneliti integritas karyawan dengan menggunakan pengendalian internal.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo

Diharapkan dapat mentaati peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak pusat Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur, dengan cara tidak melanggar peraturan yang telah dibuat oleh Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU).

- 2) Bagi Asisten Devisi

Diharapkan selalu konsisten menegakkan kedisiplinan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM) di Cabang Area Probolinggo.

3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadikan bahan sumber referensi kajian pengembangan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai peran *Si Peri* dalam membangun integritas karyawan.

E. Definisi Istilah

a. Integritas

Integritas adalah istilah yang merujuk pada kualitas moral dan etika yang dimiliki oleh individu dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup kemampuan untuk bertindak dengan kejujuran, teguh, *Self control* yang kuat dan *self esteem* yang tinggi.¹⁶

Integritas juga sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang berintegritas biasanya lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang menekankan nilai-nilai integritas akan mengurangi tingkat konflik dan meningkatkan loyalitas karyawan.

b. *Si Peri*

Si Peri merupakan sistem Pengendalian internal yang dirancang oleh manajemen dan dewan direksi organisasi untuk memberikan jaminan yang memadai terhadap pencapaian tujuan operasional. Sistem ini mencakup berbagai kebijakan dan prosedur yang bertujuan untuk

¹⁶ Ahmad Faizi, "Pengaruh Integritas Terhadap kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Ulum Gresik" (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021), 16

mencegah dan mendeteksi kesalahan, penipuan, serta penyimpangan lainnya yang dapat merugikan organisasi.¹⁷

Walsh dan Seward didalam Sensia Gibsi membagi pengendalian menjadi dua jenis yaitu pengendalian internal dan pengendalian eksternal. Pengendalian internal melibatkan semua orang yang terlibat dalam organisasi dari posisi terendah hingga tertinggi sedangkan pengendalian eksternal melibatkan orang di luar organisasi yang memiliki kepentingan atas organisasi tersebut.¹⁸

F. Sistematika Pembahasan

Agar memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang skripsi ini, perlu kiranya peneliti mengemukakan tentang pokok –pokok pikiran dalam skripsi ini, maka peneliti membagi skripsi menjadi beberapa BAB. Dalam sistematika skripsi ini terdapat 5 BAB, yaitu;

BAB I : PENDAHULUAN

Meliputi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu, kontekstual, kemudian diakhiri dengan sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN TEORI

Dalam bab ini penulis bermaksud menyajikan teori-teori yang terkait dengan fokus penelitian sebagai dasar pijakan analisis dalam melakukan

¹⁷ Ramadani, A., et all, “ *Internal Control Effect and Organization Commitment Against Fraud Preventional on the Hospital Madani Pekanbaru City*”, Jurnal Ilmiah Akuntansi (Vol. 7, Issue 3). <https://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>

¹⁸ Sensia Gibsi, Roy Valiant Salomo, “ *Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Indonesia*”, Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 12, Nomor 2, ISSN 1979-5645

penelitian. Cara penyajiannya disusun dalam sub-sub bab. Sub bab terakhir merupakan kerangka konseptual.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bagian ini mencakup pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN

Paparan data dan temuan penelitian, bagian ini menggambarkan dan menguraikan data-data yang ditemukan setelah diorganisir. Dalam bahasa lain data etik. Pembahasan, bagian ini merupakan penafsiran atas data-data yang telah ditemukan berdasarkan kerangka konseptual yang telah dibangun pada bab II. Dalam bahasa lain adalah emik.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini berisi simpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari perumusan masalah. Simpulan bukanlah merupakan ikhtisar dari apa yang ditulis terdahulu. Saran yang dibuat harus terkait dengan hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian kepustakaan ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1) Integritas dan Nilai Dasar Individu Di Kalangan Pegawai Bank (2020).

Penelitian pertama yang dilakukan oleh, Tri Amiroh Stiadi, Yulistin Tresnawaty, dengan judul “Integritas dan Nilai Dasar Individu Di Kalangan Pegawai Bank”, dalam Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris Vol. 6, No. 1, 2020. Hal. 15-25. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, model skala yang digunakan adalah skala likert dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS), jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 222 orang yang terdiri dari laki – laki dan perempuan. Kriteria yang dimiliki oleh responden dalam penelitian ini adalah seorang pegawai bank, baik bank syariah maupun bank konvensional.

Adapun jumlah pegawai bank syariah sebanyak 101 orang dan pegawai bank konvensional sebanyak 121 orang. Hasil Penelitian ini menunjukkan dari sepuluh nilai dasar individu terdapat empat nilai yang memiliki pengaruh signifikan terhadap integritas yaitu nilai

universalism, benevolence, conformity dan *tradition*. Nilai *benevolence* yang menekankan pada kepedulian bagi orang lain seperti nilai kejujuran. Nilai *universalism* yang menekankan pada pemahaman yang luas sehingga membentuk kehidupan spiritual yang lebih tinggi. Nilai *conformity* yakni nilai ketaatan dan disiplin. Terakhir nilai *tradition* yaitu nilai yang memiliki tujuan untuk berkomitmen dengan apa yang dikatakan.¹⁹

Persamaan dari penelitian ini ialah dari variabel Integritas terhadap pegawai bank, dengan mengkaji apakah integritas pegawai berpengaruh terhadap nilai dasar individu. Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y Nilai Dasar Individu, perbedaan penelitian ini juga terletak pada metode penelitian yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif, serta lokasi penelitian.

- 2) Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia dan departemen Pendidikan dan Pelatihan, (2020)

Penelitian kedua ini dilakukan oleh Yunu Ariyandoko, dengan judul “Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia dan departemen Pendidikan dan Pelatihan”, penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.PSi) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Tahun

¹⁹ Tri Amiroh Stiadi, Yulistin Tresnawaty, “*Integritas dan Nilai Dasar Individu Dikalangan Pegawai Bank*”, dalam Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris Vol. 6, No. 1, 2020. Hal. 15-25.

2020. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala *likert* dan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) sebagai pengelolaan data pada penelitian ini. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. pengolahan data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Secara keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa penilain karyawan terhadap integritas mendapat respon tertinggi pada kategori sedang yaitu sebesar (72,2%) dengan frekuensi 26 responden. Kemudian, tingkat budaya organisasi karyawan PT. Petrokimia Gresik mendapat respon tertinggi pada kategori sedang yaitu sebesar (69,4%) dengan frekuensi 25 responden. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi integritas karyawan maka semakin tinggi pula tingkat budaya organisasi karyawan yang dimiliki oleh PT. Petrokimia Gresik Jawa Timur.²⁰

Persamaan pada penelitian ini ialah sama-sama mengkaji mengenai integritas karyawan, sedangkan perbedaan dalam penelitian terletak pada Lokasi penelitian serta variabel Y yang digunakan yaitu budaya organisasi dan metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif.

²⁰ Yuni Ariyandoko, "Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia dan departemen Pendidikan dan Pelatihan", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020), 57.

3) Pengaruh Gaya Berpikir, Integritas dan Usia Pada Perilaku Kerja yang Kontraproduktif (2020)

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Mira Permatasari, dengan judul “Pengaruh Gaya Berpikir, Integritas dan Usia Pada Perilaku Kerja yang Kontraproduktif”, pada Jurnal Psikologi Ulayat, Edisi I/Desember 2020, hlm. 75–88. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya berpikir *cognitive-experiential self theory* (CEST), integritas (*theory of moral identity*) dan usia pada perilaku kerja yang kontraproduktif *counterproductive work behavior* (CWB). Menggunakan desain penelitian *between subject* dengan jumlah sampel 122 pekerja dewasa muda dan 68 pekerja dewasa madya. Alat ukur yang menggunakan dalam penelitian ini ialah *rational experiential inventory* (REI) untuk gaya berpikir dan kuesioner *self-report* untuk perilaku kerja yang kontraproduktif dan integritas. Hasil menunjukkan bahwa integritas dan usia mempengaruhi perilaku kontraproduktif. Sedangkan tipe gaya berpikir yang berinteraksi dengan integritas dalam mempengaruhi perilaku kerja yang kontraproduktif adalah tipe gaya berpikir *high-rational high-experiential*.²¹

Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel integritas karyawan, dengan perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Mira Permatasari adalah variabel X yaitu gaya berpikir dan variabel Y2 yaitu usia pada pegawai, serta metode penelitian yang digunakan yaitu

²¹ Alfira Tifa Muliza dan Christina Dwi Astuti, “Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan”, jurnal Ebid : Ekonomi Bisnis Digital, Volume 1. Nomor 2. Desember 2023 : 203-208.

Kuantitatif dengan pengolahan data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

- 4) Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU Dalam Membangun Kepercayaan Dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grujugan Bondowoso), (2022)

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Sugiono dan Ela Masruroh, dengan judul “Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU Dalam Membangun Kepercayaan Dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grujugan Bondowoso)”, dalam jurnal ilmiah ekonomi Islam, 8(01), 2022, 561-570. Metode penelitian yang digunakan penelitian ialah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi, sehingga mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepercayaan adalah perekatnya dengan memperkuat kepercayaan pelanggan dan sebaliknya. Jika kepercayaan sudah muncul, maka langkahnya adalah menjalin kerjasama lebih mudah sehingga menguntungkan kedua belah pihak. Kepercayaan pelanggan mempunyai dampak dalam menciptakan loyalitas pelanggan.²²

Persamaan pada penelitian ini ialah subjek penelitian yaitu karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU, dengan tujuan penelitian untuk meningkatkan kepercayaan nasabah, perbedaan dari

²² Sugiono dan Ela Masruroh, “Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU Dalam Membangun Kepercayaan Dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grujugan Bondowoso)”, jurnal ilmiah ekonomi Islam, 8(01), 2022, 561-570.

penelitian ini ialah Lokasi penelitian serta variabel penelitian yaitu loyalitas nasabah.

5) Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Bank Syariah Indonesia (2023)

Penelitian kelima yang dilakukan oleh, Danny Wibowo, dengan judul “Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Bank Syariah Indonesia”, dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(01), 2023, 1485-1491. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Syariah Indonesia Bank. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel penelitian 100 orang pegawai Bank Syariah Indonesia yang diambil secara random sampling. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, angket dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Audit internal berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan pada Bank Syariah Indonesia, pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan pencegahan kecurangan pada Bank Syariah Indonesia, dan audit internal dan pengendalian internal berpengaruh positif secara bersama-sama dan signifikan terhadap pencegahan penipuan di Bank Syariah Indonesia. Sehingga sampai pada titik temuan pada penelitian ini mengungkapkan bahwa jika Bank

Syariah Indonesia ingin meningkatkan pencegahan penipuan, maka harus meningkatkan audit internal dan pengendalian internal.²³

Persamaan pada penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai pengendalian internal, namun penelitian yang akan dilakukan oleh penelitian tidak akan berfokus pada pencegahan *fraud*, sehingga hal ini menjadi perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Danny Wibowo dengan penelitian yang akan diteliti.

- 6) Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang), (2023)

Penelitian keenam yang dilakukan oleh, Mochammad Farrel Shidqi, Ismi Darmastuti, Bimo Suryo Wicaksono, dengan judul “Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)”, dalam *Diponegoro Journal of Management*. Volume 12, Nomor 1, Tahun 2023, Halaman 1, ISSN (Online); 2337-3792. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, data yang didapat lalu diolah dengan teknik analisis jalur menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan tetap PT. Bank Negara Indonesia (Persero)

²³ Danny Wibowo, “Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Bank Syariah Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 2023, 1485-1491.

Tbk Kantor Wilayah Semarang. Berdasarkan hasil dari pembahasan dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, digitalisasi sistem perusahaan berpengaruh positif dan signifikan hanya melalui mediasi dari variabel kepuasan kerja. Indikator dengan nilai angka indeks tertinggi pada variabel digitalisasi sistem perusahaan adalah perilaku untuk tetap menggunakan teknologi dalam hal ini aplikasi DigiHC.²⁴

Persamaan dalam penelitian ini ialah sama-sama mengkaji pengaruh atau dampak dari sistem pengendalian internal yang dirancang oleh perusahaan dalam upaya mengidentifikasi dan mengatasi risiko di lapangan, serta subjek penelitian yang merupakan pegawai bank. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan serta metode penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif dengan pengolahan data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS)

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Tri Amiroh Stiadi, Yulistin Tresnawaty (2020)	Integritas dan Nilai Dasar Individu Di kalangan Pegawai Bank.	a) Persamaan dari penelitian ini ialah dari variabel X1 yaitu	a) Perbedaan penelitian terletak pada variabel Y Nilai Dasar Individu

²⁴ Mochammad Farrel Shidqi, et all, “Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)”, dalam Diponegoro Journal of Management. Volume 12, Nomor 1, Tahun 2023, Halaman 1. ISSN (Online): 2337-3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

			Integritas terhadap karyawan, dengan mengkaji apakah integritas karyawan berpengaruh terhadap nilai dasar individu.	b) Perbedaan penelitian juga terletak pada metode penelitian yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. c) Perbedaan ketiga, yaitu lokasi penelitian
2	Yunu Ariyandoko, (2020)	Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia dan departemen Pendidikan dan Pelatihan.	a) Persamaan pada penelitian ini ialah sama-sama mengkaji mengenai integritas karyawan.	a) Perbedaan dalam penelitian terletak pada Lokasi penelitian, yang berlokasi di Kota Gresik Jawa Timur. b) Perbedaan kedua terletak pada variabel Y yang digunakan yaitu budaya organisasi dan metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif.

3	Mira Permatasari (2020)	Pengaruh Gaya Berpikir, Integritas dan Usia Pada Perilaku Kerja yang Kontraproduktif	a) Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel integritas karyawan.	a) Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh Mira Permatasari adalah variabel X yaitu gaya berpikir dan variabel Y2 yaitu usia pada pegawai. b) Perbedaan kedua yaitu, metode penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif dengan pengolahan data <i>Statistical Product and Service Solution (SPSS)</i>
4	Sugiono dan Ela Masruroh, (2022)	Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU Dalam Membangun Kepercayaan Dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grugugan Bondowoso).	a) Persamaan pada penelitian ini ialah subjek penelitian yaitu karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU.	a) Perbedaan dari penelitian ini ialah Lokasi penelitian yang berlokasi di Kecamatan Grugugan Kabupaten Bondowoso. b) Perbedaan kedua terletak pada variabel penelitian terdahulu yaitu loyalitas nasabah.

5	Danny Wibowo, (2023)	Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Bank Syariah Indonesia.	<p>a) Persamaan pada penelitian ini ialah sama-sama membahas mengenai pengendalian internal.</p> <p>b) Persamaan kedua merupakan subjek penelitian yang merupakan sektor keuangan berbasis syariah.</p>	<p>a) Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak akan berfokus pada pencegahan <i>fraud</i>.</p>
6	Mochammad Farrel Shidqi, Ismi Darmastuti, Bimo Suryo (2023)	Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>a) Persamaan dalam penelitian ini ialah sama-sama mengkaji mengenai digitalisasi sistem perusahaan.</p> <p>b) Persamaan yang kedua</p>	<p>a) Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.</p> <p>a) Perbedaan kedua yaitu, metode penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif dengan pengolahan data <i>Statistical Product</i></p>

	(Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)	yaitu, subjek penelitian yang merupakan pegawai bank atau pengelola keuangan.	<i>and Service Solution (SPSS)</i>
--	--	---	------------------------------------

B. Kajian Teori

1. Integritas

a. Pengertian Integritas

Kata integritas berasal dari bahasa latin, yakni *integer*; *incorruptibility, firm adherence to a code of especially moral a acristic values*, yaitu sikap yang teguh mempertahankan prinsip, tidak mau korupsi, dan menjadi dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai nilai-nilai moral. Integritas merupakan sebuah tindakan bukan hanya sekedar kata. Integritas jika dikaitkan dengan laporan keuangan yaitu sebuah informasi yang disajikan dalam laporan keuangan yang diberikan secara transparan tanpa ada hal yang ditutupi atau biasa disebut sebagai *full disclosure*.²⁵

Integritas tidak hanya berhubungan dengan etika, moralitas, dan perilaku karyawan, tetapi juga terkait erat dengan kinerja, yaitu pencapaian hasil yang baik dengan mengutamakan kejujuran dan nilai moral lainnya. Kata integritas mencakup berbagai aspek karakter dan

²⁵ Hasanuddin, ''*Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan.*'' (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media,2020), 69

keterampilan yang berperan aktif dalam diri kita, yang tercermin melalui keputusan dan tindakan kita. Kekuatan integritas terfokus pada tindakan seseorang, mengikuti aturan, moralitas publik, dan etika. Integritas tidak hanya tentang berbuat baik, tetapi juga tentang niat di balik perbuatan tersebut.²⁶ Niat menjadi penting karena ia mempengaruhi perilaku yang bisa dinilai sebagai baik atau buruk. Baik buruknya niat ditentukan sejauh mana seorang karyawan atau staf berusaha menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Mereka yang fokus pada pekerjaan dengan tulus adalah orang-orang yang memiliki integritas tinggi, sementara mereka yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi di luar pekerjaan yang sesuai dengan posisinya memiliki niat yang kurang murni. Namun, ini tidak berarti tidak ada ruang untuk kepentingan pribadi. Integritas tidak mengharuskan kemurnian moral yang total. Seseorang dapat mempertimbangkan keuntungan pribadi selama kepentingan tersebut tidak mengganggu pelaksanaan tugas atau kepentingan bersama.

Berdasarkan ilmu Psikologi, integritas banyak diutarakan oleh seorang Psikolog Humanistik Carl Rogers, dalam bukunya yang berjudul, "*On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*". Mendefinisikan integritas sebagai perasaan yang

²⁶ Regina Angel Monica Pata, "*Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas Terhadap Kinerja Staf (Studi Kasus pada Bawaslu Kabupaten Tana Toraja dan Toraja Utara)*", (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021), 33

dialami, disadari dan diakui individu serta mampu mengkomunikasikannya jika diperlukan.²⁷

Teori integritas yang dikemukakan oleh Rogers, dinilai lebih kompleks dan jelas jika dibandingkan dengan teori-teori integritas yang lainnya. Sehingga pada penelitian ini, teori integritas diambil dari pandangan Rogers yang mengatakan bahwa integritas sebagai kesatuan dalam *self* merupakan konsistensi pada komitmen yang telah dipilih individu. Komitmen tersebut mencerminkan prinsip, motivasi, keyakinan, perasaan, logika, tindakan, identitas dan regulasi diri. Konsistensi menunjukkan kesatuan terhadap semua hal tersebut. Perilaku yang terlihat merupakan wujud tanggung jawab individu terhadap orang lain dan norma, serta bukan karena pertimbangan untung dan rugi.

b. Faktor-faktor Terbentuknya Integritas

Integritas merupakan benang merah dari seluruh pekerjaan, karir, dan bahkan kehidupan. Bagaimanapun, integritas adalah sejauh mana kehidupan seseorang terintegrasi. Oleh karena itu, seseorang harus memperjuangkan cita-cita mereka secara sistematis dan terus-menerus dan hal ini juga harus jelas dari perilaku yang ditunjukkan. Menurut teori Rogers, faktor-faktor mempengaruhi terbentuknya integritas yaitu:²⁸

²⁷ Carl Rogers, “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 501

²⁸ Carl Rogers, 396-401

1) Jujur

Yaitu tidak menghindari kata hati nurani, berbicara dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta menjaga komitmen terhadap orang lain. Individu dikatakan jujur apabila menerima dan mampu bertanggung jawab atas perasaan serta perilaku sebagaimana adanya. Meski memegang erat prinsip kejujuran, namun dalam situasi yang penuh tipu muslihat dan harus menghadapi orang yang tidak jujur, individu yang memiliki integritas tinggi akan bertindak dan menegur dengan mempertimbangkan berbagai hal serta tidak menyakiti.

2) Teguh

Teguh artinya tidak menyalahi prinsip dalam melaksanakan kewajiban, tidak terdorong untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang tidak sesuai dengan norma moral. Terdapat dua situasi yang membuat individu memiliki keteguhan. Pertama, ketika harus menghadapi situasi yang tidak menguntungkan seperti pertentangan dan ketidakpercayaan. Kedua, ketika harus memiliki integritas dinilai muncul dalam situasi pertama karena integritas melibatkan suatu pilihan antara beberapa tindakan atau cara. Individu dengan integritas tinggi memiliki kebijakan yang ditujukan bukan hanya untuk kelompok atau golongannya, akan tetapi kepentingan manusiawi secara general.

3) *Self-control*,

Dengan memiliki *self-control* yang kuat individu dapat mengontrol respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki. Seorang individu harus memiliki *self-control* yang kuat. Kemampuan individu mengontrol atau memantau respon, selain kepentingan untuk menjaga agar perilaku tetap sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral, juga penting untuk berhubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki *self-control* kuat tidak akan mudah memperlihatkan reaksi emosional; lewat ucapan maupun badan. Individu yang memiliki *self-control* terlihat tenang bila dihadapkan pada stimulus yang memancing emosi, hal ini menjadikan orang lain lebih nyaman berhubungan dengan mereka.

4) *Self-esteem*,

Self-esteem merupakan kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai dengan moral yang diyakini.

Berdasarkan temuan peneliti, integritas prinsip kerja di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur, menurut pendiri dan direktur utama integritas yang diterapkan, yaitu;

(1) Jujur

Jujur tersebut mengedepankan kejujuran dan kebenaran dalam berpikir, bersikap, mengabdikan dan melayani.

(2) Giat

Mengedepankan tugas dan tanggung jawab demi kepentingan pribadi serta mengabdikan tanpa batas.

(3) Ikhlas

Mengedepankan nilai-nilai ibadah dan melayani anggota atau nasabah dengan ikhlas.

c. Tujuan dan Manfaat Integritas

Tujuan integritas adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan. Tujuan dan manfaat lainnya dari integritas,²⁹ antara lain sebagai berikut:

- 1) Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan dalam karirnya.
- 2) Integritas mampu membuat manusia untuk memimpin dan dipimpin.
- 3) Integritas melahirkan kepercayaan.
- 4) Integritas dapat melahirkan prestasi kerja.

d. Indikator integritas

Menurut Zahra, menjelaskan bahwa ada empat indikator integritas, yaitu:³⁰

²⁹ Ahmad Faizin, "Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas pada Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Ulum Gresik", (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021), 17

³⁰ Zahra, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Kencana, 2011), 87

1) Kejujuran

Menurut Ma'mur, Kejujuran didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya, baik dalam perkataan, tindakan, maupun tindakan terhadap diri sendiri maupun orang lain.³¹ Penulis mengatakan bahwa pembentukan kejujuran adalah proses atau tindakan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan benar sehingga menjadi orang yang dapat dipercaya. Membentuk diri sebagai orang yang jujur dapat diterapkan dalam berbagai konteks dan kapan pun.

2) Amanah

Amanat berarti "sesuatu yang dipercayakan atau dititipkan kepada orang lain, yang berupa pesan atau nasihat yang baik dan berguna dari orang tua-tua, petuah, perintah (dari atas), atau wejangan (dari seorang pemimpin)." Sementara amanah berarti "pesan yang dititipkan kepada orang lain untuk disampaikan, keamanan, ketentraman, atau kepercayaan." Salah satu tanda integritas pegawai adalah amanah; orang yang memiliki sikap amanah akan selalu menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Selain itu, orang yang amanah akan dengan senang hati menerima saran dan perintah dengan Ikhlas.

³¹ Ma'mur, " *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*", (Yogyakarta, 2011), 52

3) Komitmen

Mowday menggambarkan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja, dan keterlibatan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen adalah orientasi nilai terhadap pekerjaan, yang menunjukkan bahwa seseorang sangat memperhatikan pekerjaannya.³²

Oleh karena itu, seorang karyawan harus berkomitmen dalam bekerja agar perusahaan dapat berkembang karena karyawan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan. Pada akhirnya, karyawan akan lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi mereka sendiri.

4) Konsisten

Menurut pendapat Dachlan, konsistensi adalah sikap atau upaya untuk mempertahankan perspektif atau pendapat tertentu sehingga menghasilkan perilaku yang konsisten berdasarkan prinsip yang telah dipegang.³³

5) Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab adalah tindakan yang dilakukan oleh semua orang berdasarkan kewajiban atau keinginan hati mereka.

³² Mowday, *“Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam”*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 93

³³ Dachlan, *“Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus”*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 96

Yaitu sikap yang menunjukkan kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Dari pemaparan diatas mengenai tujuan integritas dan indikator integritas menunjukkan betapa pentingnya integritas sebagai sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat berdampak positif pada perusahaan. Hal ini karena integritas mengandung pemahaman tentang apa yang mereka katakan dan apa yang mereka lakukan.

e. Integritas dalam Perspektif Islam

Integritas merupakan salah satu faktor kepemimpinan yang amat penting. Integritas itu sendiri mengandung arti kepaduan dan keutuhan pribadi. Orang yang memiliki integritas adalah orang yang pada dirinya berpadu dan bersatu antara kata dan perbuatan. Bagi seorang pemimpin atau calon pemimpin, integritas merupakan suatu keharusan. Sebab, inti dari kepemimpinan itu, menurut para pakar, adalah pengaruh dan kepercayaan dari rakyat. Sementara kedua hal penting ini tidak akan pernah dicapai tanpa integritas.³⁴

Dalam Islam, pengertian integritas dapat dikatakan sama dengan akhlak terpuji atau yang bisa disebut juga dengan akhlak mahmudah. Menurut Al-Ghazali, akhlak terpuji merupakan sumber ketaatan dan kedekatan kepada Allah SWT, sehingga mempelajari dan

³⁴ Ahmad Faizi, “Pengaruh Integritas Terhadap kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Ulum Gresik” (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021), 26

mengamalkannya menjadi kewajiban individu setiap muslim.³⁵ Menurut Ibnu Qayyim, pangkal akhlak terpuji adalah ketundukan dan keinginan yang tinggi. Sifat-sifat terpuji menurut Ibnu Qayyim berpangkal dari kedua hal tersebut.³⁶ Menurut Abu Dawud, akhlak terpuji merupakan perbuatan-perbuatan yang disenangi.³⁷

Dari beberapa pandangan para tokoh muslim dapat disimpulkan bahwa integritas dalam perspektif Islam tergolong dalam akhlak terpuji terhadap diri sendiri. Didalam akhlak terpuji terhadap diri sendiri meliputi sabar, syukur, menunaikan amanah, benar dan jujur, menepati janji dan memelihara kesucian diri.

f. Indikator Integritas dalam Perspektif Islam

(1) Jujur

Istilah jujur dalam Bahasa Arab berarti *Shiddiq* (Jujur), yaitu jujur dalam berkata, bertindak dan perlakuan. Menurut Dhafi, kejujuran terdapat beberapa bentuk yang semestinya dimiliki oleh setiap muslim, sebagai berikut;

- a) Kejujuran Lisan, berarti menginfokan berita sesuai dengan realita yang terjadi kecuali untuk kemaslahatan yang dibenarkan oleh syariat seperti dalam kondisi perang, mendamaikan dua orang yang bersengketa.

³⁵ Agus Syukur, "Akhlak Terpuji dan Implementasinya di Masyarakat", Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat, Volume 3, No 2, 2020. <https://jurnal.umj.ac.id/imdex.php/MaA16/index>

³⁶ Muhammad Hafiz, et all, "Nilai Baik dan Nilai Buruk", Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, Vol 2 No 1 Januari 2022, E-ISSN : 2809-1612, P-ISSN : 2809-1620.

³⁷ Agus Syukur, "Akhlak Terpuji dan Implementasinya di Masyarakat", Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat, Volume 3, No 2, 2020. <https://jurnal.umj.ac.id/imdex.php/MaA16/index>

- b) Kejujuran Niat dan Kemauan, berarti motivasi bagi setiap gerak dan langkah seseorang dalam semua kondisi adalah dalam rangka menunaikan hukum Allah dan ingin mencapai Ridho-Nya.
- c) Kejujuran Tekad dan Amal Perbuatan, berarti Melaksanakan Suatu Pekerjaan sesuai dengan yang diridhoi Allah dan melaksanakannya secara terus menerus. Sesuai dengan firman Allah didalam QS. Al-Ahzab Ayat 23

مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَّن قَضَىٰ نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ مَّن يَنْتَظِرُ وَمَا بَدَّلُوا تَبْدِيلًا ۚ ۲۳

Artinya : “Di antara orang-orang mukmin itu ada orang-orang yang menepati apa yang telah mereka janjikan kepada Allah. Di antara mereka ada yang gugur dan di antara mereka ada (pula) yang menunggu-nunggu. Mereka sedikit pun tidak mengubah (janjinya)”(QS. Al-Ahzab:23)³⁸

2) Bertindak Konsisten atau Teguh Pendirian

Istilah konsisten artinya tidak plin plan atau teguh pada pendirian yang dimiliki. Dalam Bahasa Arab sifat ini memiliki persamaan dengan istiqomah. Menurut Sayyid Qutb, menerangkan bahwa istiqomah adalah berlaku lurus dan menempuh jalan yang tidak menyimpang. Istiqomah memerlukan kesadaran, perenungan dan perhatian yang terus-menerus terhadap batas-batas jalan hidup dan pengendalian emosi kemanusiaannya yang sedikit banyak dapat berubah arah, sehingga istiqomah tidak kalah

³⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah Ar-Rahim*, 421

penting dengan *Shiddiq*.³⁹ Allah berfirman didalam Al-Qur'an Surat Fussilat ayat 30, yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ۝ ٣٠

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata), “Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”(QS. Fussilat:30)*⁴⁰

3) Bisa Dipercaya

Istilah bisa dipercaya dalam Islam dietimologikan dengan istilah amanah. Amanah adalah meletakkan sesuatu pada tempatnya yang pantas. Misalnya, memberikan jabatan hanya kepada seorang yang berhak, dan tidak menyerahkan suatu tugas kecuali kepada seorang yang selalu berusaha meningkatkan kemampuannya dengan tugas yang diemban.

Di dalam syariat Islam, hukum menunaikan amanah adalah suatu keharusan. Amanah wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya, sesuai dalam firman Allah didalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' Ayat 58 yang berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ٥٨﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia,*

³⁹ Farida Nopiyeni, “Ayat-Ayat Istiqomah Menurut Sayyid Qutb Dalam Tafsir Fi zilalil Qur'an”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022), 11-12

⁴⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemah Ar-Rahim*, 480

hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”(QS An-Nisa’:58)⁴¹

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam ajaran Islam disebut *mas’uliyah*.

Tanggung jawab seseorang berkaitan erat dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Hal ini selaras dengan ayat Al-Qur’an Surat Al-Isra’ ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ۚ ۝ ٣٦

Artinya: “Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kau ketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawabannya”(QS. Al-Isra’:36)⁴²

2. Pengendalian Si Peri

a. Pengertian Pengendalian Si Peri

Rizki Ahmad Fauzi di dalam bukunya mengemukakan bahwa pengendalian internal ialah rencana organisasi dan metode bisnis yang dipergunakan untuk menjaga aset, memberikan informasi yang akurat, mendorong dan memperbaiki efisiensi jalannya organisasi, serta mendorong kesesuaian dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Struktur pengendalian internal terdiri dari kebijakan maupun prosedur yang dibuat untuk memberikan tingkat jaminan yang wajar atas pencapaian

⁴¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemah Ar-Rahim*, 87

⁴² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemah Ar-Rahim*, 285

tujuan tertentu organisasi.⁴³ Dalam pendapat lain, Arens mengungkapkan pengendalian internal sebagai proses yang dirancang untuk memberikan suatu kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.⁴⁴

Pengendalian eksternal berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit Pengendalian dari luar perusahaan. Aparat atau unit Pengendalian dari luar perusahaan adalah Pengendalian yang bertindak atas nama atasan pimpinan perusahaan, atau bertindak atas nama pimpinan perusahaan itu karena permintaannya.⁴⁵ Di samping aparat Pengendalian yang dilakukan atas nama atasan dari pimpinan organisasi tersebut, dapat pula pimpinan perusahaan meminta bantuan pihak luar perusahaan. Permintaan bantuan pemeriksaan atau Pengendalian dari pihak luar ini biasanya dilakukan pada suatu perusahaan dengan maksud-maksud tertentu, misalnya untuk mengetahui efisiensi kerjanya.⁴⁶

Walsh dan Seward didalam Sensia Gibsi membagi pengendalian menjadi dua jenis yaitu pengendalian internal dan pengendalian

⁴³ Rizki Ahmad Fauzi, *Sistem Informasi Akuntansi (Berbasis Akuntansi)*, (Sleman: Deepublish, 2017), 64.

⁴⁴ Eko Sudarmanto et al., *Sistem Pengendalian Internal*, ed. Ronal Watrianthos (Yayasan Kita Menulis, 2021), 49.

⁴⁵ Hesti Suryani., at all. "Peran Koordinasi Auditor Internal dan Auditor Eksternal Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan bank Perkreditan Rakyat NTB Cabang Bolo dan PT BPR Pesisir Akbar NTB", E-JRA Vol.09 no. 10 Agustus 2020

⁴⁶ Ocha Rosyanna., at all., "Pengaruh Fungsi Pengawasan Internal dan Eksternal Perusahaan, dan Financial Distress terhadap Manajemen Laba". Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i34277>

eksternal. Pengendalian internal melibatkan semua orang yang terlibat dalam organisasi dari posisi terendah hingga tertinggi sedangkan pengendalian eksternal melibatkan orang di luar organisasi yang memiliki kepentingan atas organisasi tersebut.⁴⁷

Pengendalian eksternal dan internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya pengendalian internal, tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut.⁴⁸ Model *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission* (COSO) adalah salah satu model pengendalian eksternal dan internal yang banyak digunakan oleh para auditor sebagai dasar untuk mengevaluasi, pengembangan pengendalian eksternal dan internal. Menurut *Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission* (COSO) yang dikutip oleh Wakhyudi, pengendalian internal merupakan proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain di lingkup organisasi untuk memberikan keyakinan memadai terkait pencapaian tujuan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Pengendalian

⁴⁷ Sensia Gibsi, Roy Valiant Salomo, “*Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Indonesia*”, Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 12, Nomor 2, ISSN 1979-5645

⁴⁸ Yusril I, Ngurawan, et all, “*Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit di PT. Bank Sulut Go*”, Jurnal EMBA Vol.9 No.3 Juli 2021, Hal. 1579 -1590. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35826>

eksternal adalah pengendalian perusahaan yang dilakukan oleh pihak independen di luar perusahaan⁴⁹ Perspektif ini menjadi teori paling populer dan disepakati karena dianggap memenuhi seluruh standar pengendalian yang baik.

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) mengenalkan bahwa terdapat 5 (lima) komponen kebijakan dan prosedur yang didesain dan diimplementasikan untuk memberikan jaminan bahwa tujuan pengendalian eksternal dan internal dapat dicapai. Kelima komponen pengendalian eksternal dan internal tersebut adalah:

- 1) Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*). Komponen ini meliputi tindakan, kebijakan dan prosedur yang menggambarkan:
 - a) Integritas dan nilai etika.

Menerapkan integritas dan nilai etika pada organisasi merupakan elemen penting dalam lingkungan pengendalian.

Nilai ini biasanya diartikan sebagai “*tone-at-top messages*” yang dikomunikasikan oleh manajemen atas. Jika lembaga membangun sebuah kode atau aturan mengenai integritas serta nilai etika yang kuat dan apabila orang-orang mengikutinya, maka seluruh pihak terkait akan memiliki keyakinan bahwa lembaga tersebut menerapkan kualitas yang baik.⁵⁰

⁴⁹ Wakhyudi, *Soft Controls Aspek Humanisme dalam Sistem Pengendalian Internal* (Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2018), 18.

⁵⁰ Alfina Sari, “*Penerapan Sistem Pengendalian Internal Keuangan di MA PP Al-Urwatul Wutsqaa Benteng Sidrap*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2023), 24

b) Komitmen terhadap kompetensi.

Komponen ini mencakup pertimbangan manajemen mengenai pengetahuan dan keahlian para fungsional yaitu bauran antara intelegensi, pelatihan dan pengalaman yang diperlukan untuk mengembangkan kompetensi tersebut.⁵¹

c) Kebijakan dan praktik sumber daya manusia.

d) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab.

Elemen ini berkontribusi terhadap kemampuan lembaga untuk memenuhi tujuan dengan menyediakan kerangka kerja menyeluruh atas perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pemantauan aktivitas di lingkup madrasah guna mendorong kredibilitas setiap individu. Pemisahan tugas antara transaksi penerima dan penggunaan kas sangat menentukan akuntabilitas serta keamanan sumber daya yang dimiliki.

e) Filosofi manajemen dan gaya operasi.

f) Dewan direksi dan partisipasi komite audit.

Aspek independensi dewan penyelenggara, komite audit dan cara mereka melaksanakan tanggung jawab atas kekuasaan maupun kekeliruan memiliki pengaruh besar terhadap pola lingkungan pengendalian.⁵²

g) Struktur organisasi.

⁵¹ Alfina Sari, 24

⁵² Alfina Sari, 24

Contoh: *code of conduct*, pemberian dan pemisahan fungsi wewenang dan tanggung jawab, job description, dan kebijakan sumber daya manusia seperti pelatihan dan kompensasi.

2) Penilaian Risiko Manajemen (*Management Risk Assessment*)

Perusahaan harus mewaspadaikan dan mengelola risiko yang dihadapinya. Perusahaan harus menetapkan tujuan, terintegrasi dengan penjualan, produksi, pemasaran, keuangan dan aktivitas aktivitas lainnya sehingga organisasi beroperasi secara harmonis. Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko-risiko terkait. Contoh: penggunaan *Key Performance Indicator* (KPI), survey kepuasan *customer*, dan *Balance Score Card* (BSC).

COSO menyatakan dalam penaksiran risiko sebagai suatu proses yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan, yakni:

- a) Memperkirakan tingkat signifikansi setiap risiko.
- b) Menilai tingkat keterjadian atau kemungkinan dari risiko tersebut muncul.
- c) Mencari solusi bagaimana risiko mesti dikendalikan dan penilaian tindakan yang harus dijalankan.⁵³

3) Sistem Komunikasi dan Informasi Akuntansi (*Accounting Information and Communication System*)

⁵³ Alfina Sari, 25

Komunikasi informasi tentang operasi pengendalian internal memberikan substansi yang dapat digunakan oleh manajemen untuk mengevaluasi efektivitas kontrol dan untuk mengelola operasinya. Keakuratan dan ketepatan informasi dibutuhkan guna mengambil suatu keputusan. Selain itu, dengan sistem informasi dan komunikasi memungkinkan karyawan perusahaan mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, dan mengendalikan operasinya. Contoh: *staff meeting* bulanan, *news letter* dari perusahaan, dan *process for escalation of issues*.

4) Aktivitas Pengendalian (*Controll Activities*)

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan diambil untuk menghadapi risiko-risiko yang terkait dalam mencapai tujuan satuan usaha (entitas). Contoh: rekonsiliasi, proteksi *user-ID* dan *password* dan verifikasi tanda tangan atas penarikan cek.

5) Pemantauan (*Monitoring*).

Keseluruhan proses harus dimonitor, dan dibuat perubahan bila diperlukan. Dengan cara ini, sistem dapat bereaksi secara dinamis, berubah seiring dengan perubahan kondisi. Contoh: *ongoing review of operations*, penilaian kinerja karyawan dan *exception reporting*.

Pemantauan merupakan bentuk evaluasi berkelanjutan, evaluasi terpisah atau beberapa kombinasi dari keduanya yang digunakan untuk memastikan apakah dari kelima komponen pengendalian ini telah berfungsi dengan baik.⁵⁴ Pemantauan terhadap sistem akan menemukan kelemahan atau kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian, sehingga dapat diketahui langkah selanjutnya yang mesti dilakukan. Aktivitas pemantauan berhubungan dengan penetapan secara periodik atas kinerja dari desain dan implementasi pengendalian internal.

b. Unsur-unsur Pengendalian *Si Peri*

Menurut Mulyadi yang dikutip oleh Hamovinsah dkk, unsur pokok pengendalian eksternal dan internal terdiri atas 4 (empat) hal utama.⁵⁵

- 1) Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab secara tegas.

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit-unit yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok lembaga.

- 2) Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan. Pada entitas atau lembaga, tiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pimpinan maupun jabatan tertentu yang memiliki kuasa untuk menyetujui terjadinya transaksi. Oleh karena itu, lembaga perlu mengatur pola maupun prosedur secara jelas terkait otorisasi.

⁵⁴ Alfina Sari, 27

⁵⁵ Harnovinsah, Ana Sopanah, and Rida Perwita Sari, *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik* (Jawa Timur: Unitomo Press, 2020), 341.

- 3) Praktik yang sehat. Pembagian tanggung jawab fungsional maupun sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah diterapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara-cara untuk menjamin praktek sehat dalam pelaksanaannya.
- 4) Pegawai yang mutunya sesuai dengan tanggung jawab. Mutu dari fungsional merupakan unsur pengendalian internal yang cukup penting. Jika organisasi memiliki karyawan yang kompeten dan jujur, unsur pengendalian lain dapat dikurangi sampai batas minimum dan entitas atau lembaga tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang dapat diandalkan.

c. Tujuan Pengendalian *Si Peri*

Beberapa tujuan dalam pengendalian eksternal dan internal menurut perspektif COSO, dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi aktivitas operasi. Kendali ini dimaksudkan untuk mendorong penggunaan yang efektif dan efisien atas sumber daya organisasi, hal ini mencakup personil untuk mengoptimalkan sasaran dari suatu lembaga.
- 2) Keandalan pelaporan keuangan. Secara legal dan profesional, lembaga bertanggung jawab untuk menyiapkan laporan keuangan bagi pihak tertentu baik dari rana internal maupun eksternal lembaga. Untuk itu, perlu adanya kendali agar informasi disajikan secara akuntabel.

- 3) Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Konsekuensi logis dan pendirian organisasi yang berorientasi publik adalah kewajiban legal, kendali ini memiliki nilai penting dalam rangka memastikan bahwa organisasi telah memenuhi hukum dan berbagai peraturan yang ada.
- 4) Pengamanan aset lembaga. Terkait dengan tujuan pelaporan publik manajemen, ditambahkan kategori baru yaitu pengamanan aset entitas. Kendali ini sangat penting mencegah terjadinya akuisisi, penggunaan atau pemindahan aset yang tidak terotorisasi sehingga memiliki efek material terhadap laporan keuangan.⁵⁶

Si Peri (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) merupakan bagian integral dari pengendalian eksternal dan internal yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, sistem ini berfungsi sebagai alat untuk memantau dan mengevaluasi berbagai proses operasional yang ada karena dalam hal ini pengawasan akan menentukan apakah kualitas dari layanan atau produk tersebut terjaga atau tidak.⁵⁷ Dengan adanya Sistem *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal), organisasi dapat mengidentifikasi potensi risiko, mengurangi ketidakpastian, dan memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam setiap aspek operasional.

⁵⁶ Mesterjon, *Teori dan Konsep Manajemen Sistem Pembelajaran 4.0*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021), 86-87.

⁵⁷ Minto Waluyo, *Manajemen Psikologi Industri*, (Malang: Literasi Nusantara, 2022), 67.

Adanya *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) juga bertujuan untuk mengendalikan dan mengevaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh. Sistem ini memberikan mekanisme untuk menilai apakah sumber daya digunakan dengan tepat dan efisien, serta apakah tujuan organisasi tercapai. Melalui proses pengendalian eksternal internal yang menyeluruh, organisasi dapat melakukan perbaikan berkelanjutan dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.⁵⁸ Dengan demikian, Sistem *Si Peri* tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai pendorong inovasi dan peningkatan kualitas dalam setiap tahapan operasional.

Fungsi pengawasan internal dan eksternal.⁵⁹

1) Pengawasan Internal

Pengawasan internal adalah proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa kegiatan operasionalnya berjalan efektif dan efisien. Fungsi pengawasan internal antara lain, adalah:

- a) Mengidentifikasi Risiko: Mengidentifikasi potensi risiko yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi.
- b) Mengawasi Kinerja: Mengawasi kinerja organisasi dan memastikan bahwa tujuan dan sasaran tercapai.

⁵⁸ Yusril I, Ngurawan, et al, “Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit di PT. Bank Sulut Go”, Jurnal EMBA Vol.9 No.3 Juli 2021, Hal. 1579 -1590.
<https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35826>

⁵⁹ Nur Safrianis, “Analisis Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang dagangan (Studi Kasus Pada CV. Bumigemilang Karya Teluk Kuantan)”, (Skripsi, Universitas Islam Kuantan Singingi, 2023), 10

- c) Mengendalikan Biaya: Mengendalikan biaya operasional dan memastikan bahwa penggunaan sumber daya efektif.
- d) Meningkatkan Efisiensi: Meningkatkan efisiensi operasional dengan mengidentifikasi dan menghilangkan kegiatan yang tidak perlu.
- e) Mengawasi Kepatuhan: Mengawasi kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi.

2) Pengawasan Eksternal

Pengawasan eksternal adalah proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak petugas si peri untuk memastikan bahwa suatu organisasi beroperasi secara efektif dan efisien. Fungsi pengawasan eksternal antara lain, sebagai berikut:⁶⁰

- a) Mengawasi Kepatuhan: Mengawasi kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku.
- b) Mengidentifikasi Risiko: Mengidentifikasi potensi risiko yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional organisasi.
- c) Meningkatkan Transparansi: Meningkatkan transparansi dalam pengelolaan organisasi.
- d) Mengawasi Kinerja: Mengawasi kinerja organisasi dan memastikan bahwa tujuan dan sasaran tercapai.
- e) Mengendalikan Kualitas: Mengendalikan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

⁶⁰ Nur Safrianis, 11

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian adalah suatu yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode dan sistem dari masing-masing ilmu yang digunakan. Seperti pendapat Prof. Dr. Nana Syaodih Sukmadinata, bahwa:

“Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”.⁶¹

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu pencarian, menghimpun data, mengadakan pengukuran, analisis. Dalam hal ini ada 3 pendekatan, yaitu: a. Pendekatan kuantitatif, b. Penelitian eksperimental, dan c. Penelitian kualitatif.⁶²

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena peristiwa, aktivitas sosial, sikap, dan pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang diperlukan bersifat data yang diambil langsung dari objek penelitian tanpa memberikan perlakuan sedikitpun dari data yang terkumpul.

⁶¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2012), 5.

⁶² Nana Syaodih Sukmadinata, 53-60.

Dari penelitian kualitatif ini ada 6 jenis, yaitu: a. Penelitian deskriptif, b. Penelitian survei, c. Penelitian ekspos fakto, d. Penelitian korelasional, e. Penelitian tindakan, dan f. Penelitian pengembangan.⁶³

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar. Ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia. Penelitian ini mengkaji bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaannya dengan fenomena lain.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti ini dilakukan. Dalam hal ini, Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo merupakan Lembaga Keuangan Syariah bergerak di bidang simpanan dan pembiayaan usaha mikro yang terletak di 4 Kecamatan Kabupaten Probolinggo dan 1 Kecamatan di Kota Probolinggo.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian penting untuk diketahui sejak awal penelitian karena peneliti akan mendapatkan data dan informasi dari subjek tersebut. Sumber data merupakan asal informasi yang diperoleh dalam kegiatan

⁶³ Nana Syaodih Sukmadinata, 54-57.

penelitian. Sumber data dalam penelitian ini ada 2 yaitu: a. Data primer, b. Data sekunder.⁶⁴

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh dari lapangan termasuk laboratorium. Berarti data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan Kepala Cabang, Asdiv (Asisten Divisi), Bagian Keuangan dan Admin, teller dan juga Nasabah.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah hasil pengumpulan oleh orang lain dengan maksud tersendiri dan mempunyai kategorisasi atau klasifikasi menurut keperluan mereka. Adapun yang akan menjadi data sekunder dalam penelitian ini adalah data tentang latar belakang obyek penelitian, keadaan fasilitas ruang kerja, tata aturan prinsip kerja, keadaan karyawan, foto-foto pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM), struktur organisasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data ada 3 macam, yaitu: a. Observasi, b. Wawancara, dan c. Dokumen.⁶⁵

⁶⁴ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 143.

⁶⁵ Sugiono, *Metode penelitian kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 309-326.

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan berdasarkan data, yaitu fakta yang mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Hal ini diperjelas oleh Nana Syaodih Sukmadinata bahwasanya, Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.⁶⁶ Begitu pun juga mendukung pendapat diatas W. Gulo berpendapat bahwa observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.⁶⁷

Observasi ini digunakan untuk meraih data melalui proses penyelidikan terhadap segala objek yang ada. Peneliti langsung turun kelapangan untuk ikut sertakan mengamati membangun integritas karyawan melalui peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna dalam suatu topik tertentu. Hal ini diperjelas oleh W. Gulo bahwasanya, wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden.⁶⁸

⁶⁶ Sugiono, *Metode penelitian kombinasi*, 309.

⁶⁷ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia, 2010), 116.

⁶⁸ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, 119.

Jadi pada dasarnya metode wawancara adalah proses dialog antara pewawancara dengan responden yang dilakukan secara langsung atau bertatap muka untuk memperoleh data yang lebih mendalam.

Wawancara ini digunakan untuk meraih data informasi atau keterangan mengenai integritas karyawan melalui peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo. Peneliti mewawancarai Kepala Cabang, Asdiv (Asisten Divisi), Bagian Keuangan dan Admin, dan juga Nasabah.

3. Dokumen

Tidak kalah penting dari metode-metode lain, metode dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Sependapat dengan W. Gulo bahwasanya, dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu.⁶⁹ Dokumentasi tersebut mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

Di dalam penelitian ini, metode dokumen digunakan untuk mencari dan menelusuri data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan atau buku-buku yang berkaitan dengan profil Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU)

⁶⁹ W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, 123.

Cabang Tegalsiwalan Probolinggo serta dokumen-dokumen lain yang mendukung.

Dokumentasi ini digunakan untuk mengkroscek data-data yang telah diperoleh baik melalui observasi maupun interview, untuk menghindari adanya kesalahan, disamping perlu diadakannya penyeleksian atau pemilahan data secara seksama.

E. Analisis Data

Dalam menganalisis data yang peneliti peroleh dari observasi, interview, dan dokumentasi, penulis menggunakan metode deskriptif. Menurut Geoffrey E. Mills, mengemukakan beberapa teknik analisis data.

1. Mengidentifikasi tema-tema. Dari data yang dikumpulkan secara induktif dapat diidentifikasi tema-tema tertentu. Dari tema-tema kecil dapat disimpulkan tema yang lebih besar.
2. Membuat pada hasil survei, interview dan angket. Untuk setiap tema ataupun kelompok data dapat dibuat kode, umpamanya kode untuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hasil, dan sebagainya.⁷⁰

Metode ini peneliti gunakan untuk menentukan dan menafsirkan serta menguraikan data yang bersifat kualitatif yang peneliti peroleh dari metode tersebut. Karena peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, maka analisis datanya dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan dilakukan setelah pengumpulan data selesai. dimana data tersebut dianalisis secara cermat dan teliti sebelum disajikan dalam bentuk laporan

⁷⁰ Sukmadinata, *Metode Penelitian*, 156.

yang utuh dan sempurna. Proses analisis data dilakukan oleh peneliti mengutip dari pendapat Sugiono adalah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan analisis data yang menajamkan, menggolongkan data dengan cara sedemikian rupa kesimpulan dapat ditarik kesimpulan atau data yang diverifikasi. data yang diperoleh dari lapangan langsung ditulis dengan rinci dan sistematis setiap selesai mengumpulkan data.

2. Display Data atau Penyajian Data

Penyajian data yang bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Maka dengan mudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. data yang sudah ada disusun dengan menggunakan teks yang bersifat naratif, selain itu juga bersifat matrik, grafik, network dan chart.

3. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Yaitu merupakan rangkaian analisis puncak. meskipun begitu kesimpulan juga membutuhkan verifikasi selama penelitian berlangsung. verifikasi dimaksudkan untuk menghasilkan kesimpulan yang valid.⁷¹

⁷¹ Sugiono, *Metode penelitian kombinasi*, 339-342.

F. Keabsahan Data

Pengambilan data-data melalui tiga tahapan, diantaranya yaitu tahap pendahuluan, tahap penyaringan dan tahap melengkapi data yang masih kurang. Dari ketiga tahap tersebut untuk pengecekan data keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data. Oleh sebab itu, jika terdapat data yang tidak relevan maka akan dilakukan penyaringan data kembali di lapangan, sehingga data tersebut memiliki validitas yang tinggi.

Sugiono menyatakan, bahwa untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti kredibilitasnya dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan ini hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Dalam hal ini yang berkaitan dengan membangun integritas karyawan melalui peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo.

2. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka

kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Selanjutnya dengan meningkatkan ketekunan ini, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak.

3. Triangulasi

Yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data tersebut.⁷²

G. Tahap-tahap Penelitian

a. Tahap Pra Lapangan

Menyusun Proposal Penelitian ini digunakan untuk meminta izin kepada lembaga yang terkait dengan sumber data yang diperlukan.

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

1) Pengumpulan data

Pada tahap ini yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data adalah:

- a) Wawancara dengan Kepala Cabang Tegalsiwalan Probolinggo.
- b) Wawancara dengan Asdiv (Asisten Divisi) Area Probolinggo.
- c) Wawancara dengan Bagian Keuangan dan Admin.
- d) Wawancara dengan Nasabah.
- e) Observasi langsung dan pengambilan data dari lapangan.
- f) Menggunakan teori-teori yang relevan.

⁷² Sugiono, *Metode penelitian kombinasi*, 366-369.

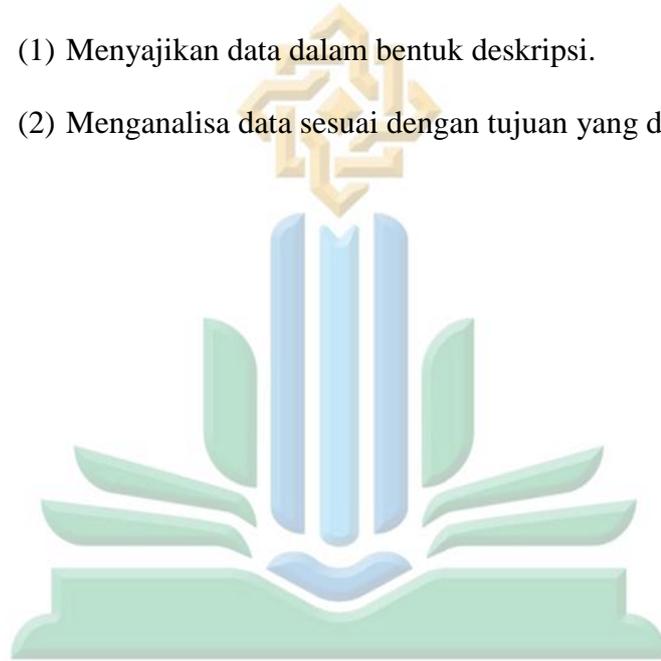
2) Mengidentifikasi data

Data yang sudah terkumpul dari hasil wawancara dan observasi diidentifikasi agar memudahkan peneliti dalam menganalisa sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

a) Tahap Akhir Penelitian

(1) Menyajikan data dalam bentuk deskripsi.

(2) Menganalisa data sesuai dengan tujuan yang dicapai.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU)

Salah satu butir kesepakatan pada saat pendirian adalah legalitas Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) diusahakan setelah adanya kemajuan yang signifikan, prospek yang bagus serta mendapat kepercayaan dari masyarakat. Hal ini dilakukan agar kehadiran Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) tidak semakin menambah jumlah badan usaha yang hanya papan-nama namun kegiatan usahanya tidak ada. Disamping itu, peserta juga menyepakati saudara Masyudi sebagai Ketua merangkap Sekretaris dan Darwis sebagai Bendahara.

Salah satu tantangan terberat bagi pengurus di awal berdirinya adalah meyakinkan kembali seluruh pendiri Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU). Sebab di awal berdirinya, dari 36 (tiga puluh enam) orang yang bersepakat untuk mendirikan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) hanya 22 (dua puluh dua) orang yang bersedia membayar simpanan Anggota dan hanya terkumpul modal awal sebesar Rp.400.000,- (empat ratus Ribu rupiah) dan hanya mereka yang kemudian namanya tercatat sebagai anggota pertama sekaligus sebagai pendiri. Ke dua puluh dua orang pendiri tersebut yaitu: KH. Moh. Ma'ruf (Banjar Barat), KH. Dahlan (Gapura Barat), KH. Fadlail (Gapura Timur), KH. Abd. Basith (Gapura Barat), Drs. Mursyidul Umam (Gapura Timur),

KH.Masturi (Gapura Tengah), Moh. Syahid (Gersik Putih), Ruhan, S.Ag (Andulang), Drs. H. Imam Alwi (Batudinding), Fathul Bari (Mandala), KH. Nadzir Mabruhi (Beraji), K. Imam Dasuki (Andulang). KH. Nur Iskandar, BA (Gapura Barat), H. Kamalil Ersyad (Gapura Timur), Suroyo (Gapura Timur), Abd. Rasyid (Gapura Timur), H. Faidul Mannan (Mandala), Masyhudi Zubaid (Gapura Timur), KH. Syafi'udin (Baban), K. Asmuni (Gapura Tengah), Darwis (Gapura Tengah) dan Masyudi (Andulang).

Kenyataan ini, mengharuskan pengurus Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) bekerja keras guna meyakinkan mereka dan masyarakat bahwa Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) yang dilahirkan benar - benar dapat bermanfaat bagi peningkatan usaha kecil dan menengah dan simpanan mereka akan aman dan menentramkan karena dikelola secara profesional dan bebas dari praktik Riba yang diharamkan oleh Allah SWT.

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) lahir berangkat dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan, masyarakat Kecamatan Gapura pada khususnya dimana kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara signifikan. Padahal etos kerja mereka cukup tinggi hal ini sesuai dengan lagu madura *asapok angin abental ombek* (berselimut angin dan berbantal ombak).

Adalah Masyarakat Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep termasuk, pekerja keras, suami istri saling bahu membahu untuk

memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi kerja keras mereka tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Hal inilah yang membuat Nahdlatul Ulama prihatin. Oleh karenanya, pada tahun 2003 Pengurus MWC NU Gapura memberikan tugas kepada Lembaga Perekonomian yang waktu itu bertindak sebagai Ketua Lembaga Perekonomian adalah Masyudi. Berangkat dari kesepakatan bersama, akhirnya Lembaga Perekonomian merencanakan Program Penguatan Ekonomi Kerakyatan untuk Kesejahteraan Masyarakat yang Mardhatillah. Sudah barang tentu keinginan tersebut diperlukan adanya upaya secara konkret, sistematis, dan terpadu guna mengatasi berbagai masalah' ekonomi warga.

Untuk mewujudkan program tersebut, serangkaian upaya telah dilakukan oleh Lembaga Perekonomian Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWC NU) Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan (08-10 April 2003), Bincang Bersama Alumni Pelatihan guna merumuskan Model Penguatan Ekonomi Kerakyatan (13 Juni 2003), Temu Usaha (21 November 2003), Lokakarya Tanaman Alternatif selain Tembakau (13 Mei 2004) dan Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUM NU (Badan Usaha Milik Nahdlatul Ulama).

Dari Lokakarya tersebut akhirnya ditemukan bahwa persoalan yang sedang dihadapi oleh masyarakat kecil adalah lemahnya Akses permodalan, lemahnya Pemasaran, dan lemahnya penguasaan Teknologi. Selanjutnya peserta lokakarya sepakat bahwa yang perlu pertama kali dipentaskan adalah penguatan modal bagi usaha kecil dan mikro yang

selama ini kurang mendapatkan akses permodalan dan dikuasai oleh para pemodal besar atau praktik rentenir yang cenderung mencekik usaha mereka.

Masyudi, selaku ketua Lembaga perekonomian Nahdlatul Ulama (NU) kala itu, menawarkan gagasan untuk mendirikan Baitul Maal wat Tamwil (BMT), sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam bagi anggotanya. Gagasan ini berangkat dari sebuah keprihatinan semakin merajalnya praktik rentenir. Informasi yang diterima Masyudi saat itu, sebanyak 3.311 pedagang kecil di wilayah Kecamatan Gapura dan sekitarnya terjerat praktik rentenir maupun "bank harian", dengan tingkat bunga hingga 50 persen dalam sebulan.

Pada awalnya para peserta lokakarya dan Pengurus Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWC NU) Gapura keberatan dengan gagasan ketua lembaga perekonomian untuk mendirikan BMT. Keberatan mereka bukan tanpa alasan, salah satu alasan mendasar bagi mereka karena trauma masa lalu yang seringkali dibentuk lembaga keuangan, ujung-ujungnya uang mereka disalahgunakan. Akhirnya pada tanggal-01 Juni, 2004 Pengurus Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama (MWC NU) bersama- sama dengan peserta Lokakarya menyepakati gagasan Untuk mendirikan sebuah usaha simpan pinjam pola syariah yang diberi nama BMT (Baitul Maal wat Tamwil).

2. Visi Misi Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU)

a. VISI

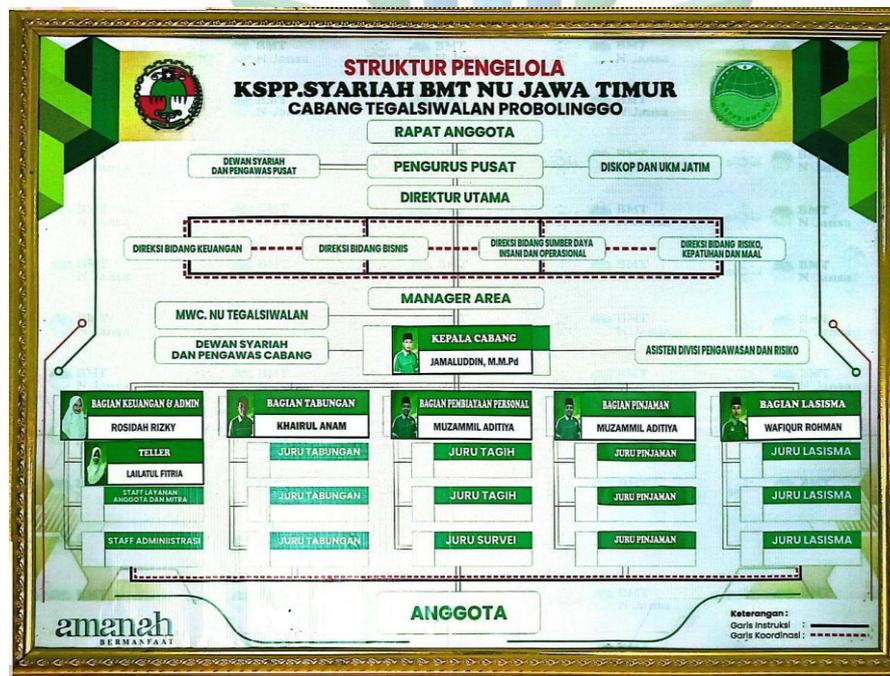
Menjadi BMT NU yang amanah, mandiri, berkah dan bermanfaat sehingga unggul dalam layanan maupun kinerja secara berkelanjutan menuju Tahun 2028 dengan 128 kantor cabang dan aset 1,8 Triliun untuk kemandirian dan kesejahteraan anggota dan umat.

b. MISI

- 1) Mewujudkan pertumbuhan yang berkesinambungan Menuju terbentuknya 128 kantor cabang dengan aset 1,8 Triliun pada tahun 2028.
- 2) Mengembangkan budaya dan lingkungan kerja yang ramah dan amanah sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi dalam mengabdikan tanpa batas dan melayani dengan ikhlas sebagai perwujudan ibadah.
- 3) Menyiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Insani (SDI) yang amanah dan profesional dengan memiliki integritas dan loyalitas.
- 4) Memperkuat keunggulan pelayanan, kinerja dan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan sesuai manajemen berbasis kehati-hatian.
- 5) Memperkuat kepedulian anggota serta sinergi ekonomi antar anggota dan umat.

- 6) Menerapkan dan mengembangkan nilai - nilai syariah sesuai Ahlussunnah wal Jama'ah an nahdliyah secara murni dan konsekuen sehingga menjadi acuan tata kelola usaha yang amanah dan berkah.
- 7) Mengoptimalkan penghimpunan dan penyaluran infaq, shodaqoh dan waqaf.
- 8) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada Anggota dan Umat dengan berbasis dana Tamwil dan Maal.
- 9) Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada anggota, umat dan lingkungan sesuai jati diri Nahdlatul Ulama.

3. Struktural



Gambar. 4.1
Struktur Karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan

4. Produk Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU)

a. Produk Tabungan

- 1) Siaga (Simpanan Anggota)
- 2) Sajadah (Simpanan Berjangka Wadiah Berhadiah)
- 3) Siberkah (Simpanan Berjangka Mudharabah)
- 4) Sidik Fatonah (Simpanan Pendidikan Fatonah)
- 5) Sahara (Simpanan Haji dan Umrah)
- 6) Sabar (Simpanan Lebaran)
- 7) Tabah (Tabungan Mudharabah)
- 8) Tarawi (Tabungan Ukhrawi)
- 9) Tamasa (Tabungan Masa Wisata)

b. Produk Pinjaman dan Pembiayaan

- 1) Lasisma (Layanan Berbasis Jama'ah)
- 2) Pinjaman Kurma (Pinjaman Khusus Usaha Ramadhan Anggota)
- 3) Pinjaman Multiguna Berkah (Pinjaman Multiguna Berjangka Syari'ah)
- 4) Al-Qardhul Hasan (Pembiayaan dengan Jasa Seikhlasnya)
- 5) Murabahah dan Bai Bitsamanil Ajil (Pembiayaan dengan Pola Jual Beli Barang.
- 6) Mudharabah dan Musyarakah
- 7) Talang Umrah, umroh duluan bayar kemudian
- 8) Cinta Emas, pinjaman Cinta Emas (Cicilan Investasi Emas).

B. Penyajian Data dan Analisis

Berdasarkan fokus penelitian dalam penelitian “Membangun Integritas Karyawan Melalui *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo”, dalam penyajian data hasil penelitian berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan subjek atau narasumber, maka ditemukan hasil sebagai berikut:

1. Membangun Integritas Karyawan dengan Jujur

Integritas sering kali dikaitkan dengan kecurangan dan ketidakjujuran karyawan di lembaga keuangan, sehingga jujur menjadi salah satu faktor seseorang berintegritas tinggi. Karyawan yang menanamkan kejujuran dalam bekerja sering kali terlihat konsisten antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Bagian layanan melayani calon anggota dengan prosedur yang telah menjadi prinsip kerja yang pertama yaitu jujur terbuka menjelaskan jika ada permohonan pembiayaan dan hari itu sebelum jam layanan dibuka, Asisten Divisi (Asdiv) selaku pemegang control terhadap *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) melakukan *briefing* sebagai afirmasi positif kepada karyawan agar bekerja secara jujur dan melaksanakan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM) yang ada.⁷³ Senada dari hasil wawancara dengan Bapak SH selaku

⁷³ Observasi Asisten Divisi di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, 10 Mei 2025.

Asisten divisi di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Area Probolinggo pada tanggal 10 Mei 2025, subjek mengatakan:

”Di BMT NU itu ada prinsip kerja dan budaya kerja yang menjadi patokan setiap harinya, hal tersebut menjadi integritas semua karyawan. Sudah tertera dalam surat edaran di BMT NU bahwa karyawan tidak boleh menerima upah atau pemberian yang lain dari anggota maupun nasabah. Untuk menyikapi semua itu agar tidak terjadi maka setiap harinya ke cabang-cabang kami selaku asdiv selalu mengingatkan atau melakukan briefing kepada karyawan yang lain untuk membangun integritas karyawan, kalau kecabang Tegalsiwalan pagi kami cek keuangan dan semua berkas intern.”⁷⁴

Hal ini senada dengan hasil wawancara dengan Bapak JM selaku Kepala Cabang Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan mengenai dilarangkan karyawan menerima *fee* dari nasabah, subjek mengatakan:

*“Dalam membangun integritas karyawan Asdiv itu menegaskan ketertiban administrasi maupun pelayanan SOP SOM yang menjadi dongkrak berjalannya aktivitas di cabang kami, yang menjadi budaya kerja itu Siddiq yang sudah terpampang di ruang tunggu, maka tidak boleh menerima *fee* dari nasabah atau saat mengajukan permohonan, kalau menerima *fee* itu sudah terindikasi fraud namanya dan itu sudah sangat fatal karena sudah melanggar berat. Maka akan di kenak pelanggaran penpi oleh asdiv di masukkan pada sistem Si Peri yang bisa mengeluarkan penilaian kinerja, dari sanalah setiap bagian itu ketahuan tidak jujurnya.”⁷⁵*

Dalam rangka membangun integritas Karyawan, Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) sebagai Lembaga Keuangan berbasis syari’ah, Asisten divisi sebagai pemegang sistem *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal) menekankan kejujuran terhadap karyawan cabang untuk diimplementasikan setiap harinya dalam

⁷⁴ Asisten Divisi, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁷⁵ Kepala Cabang, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

melayani anggota atau nasabah. Sebagai Asisten Divisi (Asdiv) Area Probolinggo menjelaskan dan meyakini bahwa karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan tidak pernah melakukan fraud atau kecurangan.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Ibu RR selaku Bagian Keuangan Dan Admin Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjadikan tagline yang dipajang pada dinding kantor sebagai pedoman untuk bekerja dengan jujur, subjek mengatakan:

“Selaras dengan tagline di BMT yaitu “Anda mendapatkan pelayanan atau pembiayaan bukan karena kebaikan kami, melainkan karena usaha anda memang layak mendapatkan pelayanan atau pembiayaan”, jadi kami tidak diperbolehkan mengambil fee dari nasabah. Karena kita selalu terpantau oleh asdiv dan kepala cabang dan di BMT itu selalu menjaga integritas, kalo kita ketahuan mengambil fee, itu bisa diberikan penpi oleh Asdiv melalui Si Peri.”⁷⁶

Berikut, hasil wawancara dengan Ibu LF selaku teller Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 juga berpendapat yang sama serta menjadikan integritas sebagai budaya cabang, subjek mengatakan:

“Membangun intergritas itu menjadi budaya kita di cabang mbk, misal ada titipan penarikan Tabungan itu kita harus mengikuti prosedur yang ada, penarikan titipan juga di foto dan menggunakan titik koordinat juga, Kalau cuma seperti itu tidak apa-apa mbak, asal bukti slip tabungannya ada dan disertakan dengan foto penarikan, jika tidak ada foto maka termasuk pelanggaran yang jika ketahuan Asdiv di masukkan pelanggaran karena itu telah melanggar SOP nya penarikan.”⁷⁷

⁷⁶ Bagian Keuangan dan Admin, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁷⁷ Teller, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

Berikut, hasil wawancara dengan nasabah HF yang meyakini bahwa karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan memiliki Integritas tinggi dalam indikator jujur, subjek mengatakan:

”Integritas karyawan di BMT NU Cabang tegalsiwalan itu sangat luar biasa mbak, kami nabung setiap hari di jemput dan buku tabungan di kasik dua oleh petugas teller agar sama-sama tau sama saldo katanya mbak, dan kalau penarikan di antar ke rumah oleh petugas, dan saat mau di kasik uang fee petugas tidak mau, katanya takut melanggar prosedur di BMT katanya mbak.”⁷⁸

Berdasarkan dari uraian diatas, dalam membangun integritas terhadap kejujuran bahwa asisten divisi selalu menekankan kepada karyawan yang lain untuk selalu berpegang teguh dengan budaya yang sudah tertanam setiap harinya, asisten divisi selalu berkolaborasi dengan kepala cabang yang setiap paginya sebelum jam layanan dibuka selalu melakukan *briefing* pagi agar semua karyawan ingat pada budaya kerja yang dengan prinsip kerjanya “JUJUR, GIAT, IKHLAS”.

2. Membangun Integritas Karyawan dengan Teguh

Karyawan yang memegang teguh prinsipnya tentu memiliki cara berpikir dan bertindak lebih baik di dalam pekerjaan. Munculnya *statemen* dalam Masyarakat terutama dalam ruang lingkup lembaga keuangan yang mengatakan bahwa “Manusia adalah aset terbesar Perusahaan, tanpa manusia, perusahaan tidak akan berjalan”, realisasinya dalam sebuah Perusahaan perlunya karyawan yang memegang teguh prinsip terhadap

⁷⁸ Teller, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 24 Mei 2025

etos kerja yang ada, hal ini akan memunculkan sikap loyalitas karyawan terhadap rumah naungan yaitu Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan untuk menunjang keberhasilan dalam mengamban amanah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, otoritas dalam mengontrol tidak sepenuhnya dipegang oleh asisten divisi selaku pemegang control *Si Peri* akan tetapi kepala cabang juga ikut berperan dalam mengurangi resiko pelanggaran Administrasi maupun pelanggaran eksternal dengan melakukan kontroling.⁷⁹ Senada dari hasil wawancara dengan Bapak SH selaku Asisten divisi Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Area Probolinggo pada tanggal 10 Mei 2025, subjek mengatakan:

“Mengenai hal peraturan di BMT NU itu menjadi otoritas kepala cabang yang selalu mengontrol karyawan lain, kami sebagai asdiv hanya melakukan pengecekan berkas maupun pelayanan terhadap anggota. Sebab peraturan itu pasti ada yang melanggar namun jika ketahuan kami masukkan ke sistem Si Peri agar karyawan lebih berhati-hati karena ini menyangkut kinerjanya, di cabang sini alhamdulillah penpinya sangat rendah karena semuanya selalu terkontrol supaya semua bagian tidak melanggar SOP standar operasional managemen (SOM).”⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak JM selaku Kepala Cabang BMT NU Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menegaskan bahwa standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional managemen (SOM) merupakan suatu peraturan yang mengikat karyawan untuk memberikan pelayanan yang baik, subjek mengatakan:

⁷⁹ Observasi Kepala Cabang di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, 14 Mei 2025.

⁸⁰ Asisten Divisi, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

*"SOP dan SOM itu prosedur yang harus kita ikuti, Ketika kita tidak menerapkan SOP dan SOM dengan benar maka itu sudah masuk ke pelanggaran sebab Asdiv tidak tau kapan akan datang ke cabang kami, Asdiv selalu menekankan keteguhan dan kedisiplinan bekerja yang sesuai dengan SOP SOM nya."*⁸¹

Selaian penuturan asisten divisi yang mengatakan betapa pentingnya bekerja dengan totalitas, asisten divisi selaku pemegang *Si Peri* juga menuturkan pentingnya bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko yang terjadi di tempat kerja agar tidak menurunkan kinerjanya. Selanjutnya Bapak SH melanjutkan penuturannya, subjek menyatakan ;

*"Ketika saya menemukan kesalahan di salah satu cabang khususnya di cabang tegalsiwalan, saya langsung berkomunikasi dengan kepala cabang untuk menindaklanjuti karyawan yang melakukan pelanggaran jika pelanggaran ringan maka tidak kami masukkan ke Si Peri jika bulan depannya tetap tidak dirubah maka akan dimasukkan dua kali lipat penpinya. Tentunya sebagai Asdiv saya tidak bisa disogok, mbak, karena itu sudah sumpah saya untuk selalu mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi yang ada."*⁸²

Mengingat pentingnya integritas dengan teguh terhadap prinsip karyawan serta bagaimana karyawan bekerja dengan totalitas, karyawan tidak dapat mengabaikan pentingnya kontrol atasan sebagaimana hasil wawancara peneliti bersama kepala cabang Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan. Perilaku konsisten dan berpegang teguh pada prinsip kebenaran dalam menjalankan pekerjaan secara tanggung jawab akan mengurangi resiko yang terjadi di tempat kerja.

⁸¹ Kepala Cabang, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁸² Asisten Divisi, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Ibu RR selaku bagian keuangan dan admin Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan bahwa penerapan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional management

(SOM) telah diatur dalam anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART), subjek mengatakan:

“Dalam penerapan SOP dan SOM itu di BMT NU sudah tertata dalam AD/ART, dan pelaksanaannya yang selalu diawasi oleh Asdiv yang tidak ketahuan harinya ke cabang, jika kami selaku administrasi tidak hati-hati maka di penpi oleh asdiv.”⁸³

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, bahwa ada dan tidak adanya pengawasan Asisten Divisi, karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada karena keteguhannya selalu berhati-hati dalam pengecekannya dan juga saat melakukan transaksi. Dilanjutkan hasil wawancara dengan Ibu RR selaku bagian keuangan dan admin Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025, subjek mengatakan:

“Ada atau tidak adanya asdiv (Asisten Divisi) atau bisa dibilang juga polisinya BMT NU Area Probolinggo, kami dan juga teman-teman selalu terkontrol dengan budaya kerja yang setiap hari selalu dilakukan brefiging oleh teman-teman yang lain dan juga Asdiv kelau ke cabang, dan kepala cabang.”⁸⁴

⁸³ Bagian Keuangan dan Admin, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁸⁴ Bagian Keuangan dan Admin, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

Berikut, hasil wawancara dengan Ibu LF selaku teller BMT NU Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan pentingnya mengikuti prosedur yang ada guna untuk mengurangi risiko, subjek mengatakan:

“Sebagai karyawan yang mengabdikan di BMT NU kita harus mengikuti prosedur, membangun integritas tangguh itu Asdiv selalu mewanti-wanti jika ada pelanggaran pasti dimasukkan ke sistem Si Peri. Nah prosedur yang saya maksud ini SOP dan SOM, mbak. Akan menjadi fatal ketika kita melakukan transaksi tidak sesuai dengan prosedur yang ada.”⁸⁵

Sebagai karyawan tupoksinya masing-masing itu berbeda yang diemban, dan sangat krusial bagi keuangan serta pembukuan cabang, Ibu LF menjelaskan hal-hal yang dilakukan untuk mengurangi risiko yang ada.

“Sering-sering melakukan cross check bukti slip dan bekerja secara maksimal agar tidak melakukan kesalahan yang ada, itu aja sih mbak. Ketika ada temuan slip 1 saja maka langsung di masukkan pada sistem Si Peri oleh Asdiv, sebab penpi itu merupakan bentuk untuk membangun integritas karyawan di BMT NU Mbak.”⁸⁶

Berikut, hasil wawancara dengan Ibu. HR selaku Anggota penabung di BMT NU Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang merasakan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, subjek mengatakan:

“Pernah kami di datangi oleh orang baru mbak, katanya orang pusat BMT NU tukang kontrol apa gitu katanya mbak, nanya terkait dengan jempunan tabungan atau pelayanan di BMT NU, kami jawab kalau pelayanan dan petugas mantap dan dapat di

⁸⁵ Teller, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁸⁶ Teller, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

*percaya kekonsistennannya. Sabar pol kalo jemput tabungan, ambil tabungan juga tidak ribet, mbak.*⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa dengan perilaku konsisten dan berpegang teguh pada prinsip kerja yang ada, maka akan memunculkan sikap loyalitas karyawan terhadap Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan. Tidak adanya pelanggaran fraud pada Cabang Tegalsiwalan mengartikan tingginya integritas karyawan pada indikator teguh.

3. Membangun Integritas Karyawan dengan *Self-control*

Self-control kemampuan individu dalam mengontrol respons agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki. Individu yang memiliki *self-control* yang tinggi, bisa memperlakukan orang lain bahkan orang yang tidak disukai secara baik. *Self-control* dalam kehidupan sosial sangatlah penting untuk menjaga agar perilaku tetap sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang ada.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan disaat asisten divisi melakukan visit ke cabang selalu melakukan *briefing* dan mengingatkan kepada karyawan agar bisa menjaga integritasnya sebagai karyawan yang bisa mengontrol dirinya, dan menenangkan pikiran karyawan lain dalam mengontrol emosional dan perilakunya sehingga dapat menghindari impulsif dan dapat membuat keputusan lebih

⁸⁷ Nasabah, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 14 Mei 2025

bijak.⁸⁸ Senada dari hasil wawancara dengan Bapak SH selaku asisten divisi Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Area Probolinggo pada tanggal 10 Mei 2025, subjek mengatakan:

“Baik mbak, kami di sini selalu menginstruksikan agar semua administrasi hari ini harus selesai hari ini juga pengarsipannya baik semua pemberkasan maupun tanda tangan dan stempel. Untuk membangun tanggung jawab kepada semua bagian kami terkadang memberikan penpi Performance karyawan yaitu penilaian mandiri.”⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak JM selaku Kepala Cabang Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan mengenai peran *Si Peri* melalui kinerja asisten divisi selaku pemegang kontrol *Si Peri* dalam membangun integritas karyawan melalui indikator *self control*, subjek mengatakan:

“Dalam membangun integritas terkait dengan self control di cabang kami, Asdiv selalu mengingatkan dan berkolaborasi dengan kami, karena Asdiv itu tupoksinya bukan mencari kesalahan tapi memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan. Asdiv yang diberikan hak penuh memegang sistem pengawasan internal dan eksternal. Sebisa mungkin Asdiv melakukan pekerjaan dengan teliti dengan mengecek beberapa hal yang sesuai dengan SOP dan SOM, sehingga karyawan melaksanakan pekerjaannya lebih cermat lagi dikemudian hari.”⁹⁰

Self Control di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan menjadi suatu kewajiban demi kelancaran dan pelayanan yang maksimal kepada anggota maupun nasabah, di balik itu ada asisten divisi yang kedatangannya ditunggu-tunggu oleh karyawan,

⁸⁸ Observasi Asisten Divisi di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, 10 Mei 2025.

⁸⁹ Kepala Cabang, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁹⁰ Asisten Divisi, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

meski di cabang lain asisten divisi itu yang tidak dinanti-nantikan. Sebab dengan adanya asisten divisi bisa membantu dalam pengecekan jika ada temuan maka langsung di masukkan ke pelanggaran lalu diinput ke sistem *Si Peri*, dari itulah cara membangun *self control* karyawan harus diberikan PENPI (Penilaian Kinerja) atau arahan dari asisten divisi maupun kepala cabang.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Ibu RR selaku bagian keuangan dan admin Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan sikap kehati-hatian untuk mengurangi temuan asisten divisi yang diinput dalam *Si Peri*, subjek mengatakan:

“Kehati-hatian selalu saya jaga, mbak. Karena bukan sekedar skor penpi yang diinput oleh asdiv tapi secara tidak langsung IT pusat sudah merekam apa yang telah saya input, jika saya salah menggunakan akun transaksi, langsung penpi nya dari pusat team RKM (Risiko, Kepatuhan dan Mall). Maka dari itulah kami di cabang untuk membangun intergritas selalu mengimplementasikan self control mbak.”⁹¹

Selain sikap kehati-hatian karyawan, karyawan ketika mendapat teguran dari atasan patut ditanyakan untuk menjawab apakah karyawan tersebut memiliki *self-control* yang tinggi atau sebaliknya, berikut hasil wawancara bersama Ibu RR selaku bagian keuangan dan admin Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025, subjek mengatakan:

“Kalau soal arahan sudah menjadi makanan setiap kunjungan asdiv, selaras dengan apa yang telah menjadi budaya kerja disini,

⁹¹ Bagian Keuangan dan Admin, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

*mbak. Sebab Ketika pekerjaan tidak selesai pada hari ini juga saya pasti ditegur oleh kepala cabang. Beda dengan Ketika asdiv kecabang, pasti saya langsung dapat skor penpi.*⁹²

Berikut, hasil wawancara dengan Ibu LF selaku teller Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan mengenai penerapan transparansi pengecekan slip guna untuk mengurangi risiko sehingga perlunya kerja sama antar karyawan, subjek mengatakan:

*“Kalau ditugas saya itu terletak pada transaksi dan pengecekan slip sangat dibutuhkan ketelitian serta kerapian agar laporan yang diterima mendapatkan apresiasi oleh atasan, karena slip jika tidak dikerjakan dengan teliti bisa berakibat fatal pada penginputan data dan saya pribadi akan mendapatkan poin penpi ketika di cek oleh asdiv misal ada salah satu pelanggaran itu poin pada asdiv, kepala cabang kami mantan asdiv mbak, jadi untuk membangun self control itu sangat menekankan pada teman-teman agar menjaga emosional dan transparansi dalam pelaksanaan transaksi maupun pengecekan slip dan stempel sekaligus tanda tangannya.”*⁹³

Berikut, hasil wawancara dengan Ibu HF selaku Anggota penabung di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menerangkan adanya pengendalian internal yang dilakukan oleh asisten divisi untuk mengontrol keberhasilan kerja karyawan cabang, subjek mengatakan:

*“Kami selaku anggota BMT NU mbak, selalu di telfon dengan nomor BMT NU tanya petugas dan kadang kami langsung di datangi sama orang baru ngakunya asisten divisi pusat mbak yang biasanya ngontrol karyawan di BMT NU katanya. Kemungkinan selalu mengontrol kinerjanya karyawan BMT NU mbak.”*⁹⁴

⁹² Bagian Keuangan dan Admin, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁹³ Teller, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁹⁴ Nasabah, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 14 Mei 2025

Karyawan yang memiliki *Self-Control* yang kuat akan mampu dengan cepat mengatasi rasa cemas yang dihadapi, sehingga rasa cemas tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu kantor cabang. Selain berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, individu yang memiliki *self-control* cenderung disukai orang dalam suatu lingkungan, hal ini dikarenakan mereka terlihat lebih tenang. Ketika dihadapi suatu stimulus yang memancing timbulnya emosi, sehingga orang lebih nyaman berhubungan dengan individu dengan *self-control* yang kuat.

4. Membangun Integritas Karyawan dengan *Self-esteem*

Karyawan dengan *self-esteem* yang tinggi memiliki keyakinan diri yang baik. Sehingga Karyawan merasa berharga dan percaya akan kemampuan yang dimiliki, sikap ini tentunya akan berpengaruh kepada kemandirian dan tidak mudah terpengaruh oleh tekanan dari luar. Selain sikap kemandirian yang dimiliki oleh Karyawan dengan *self-esteem* yang tinggi, sikap bertanggung jawab atas pekerjaan serta mengakui kesalahan dan berusaha untuk memperbaikinya. *Self-esteem* juga berpengaruh terhadap keberanian Karyawan dalam menyuarakan pendapat yang tidak sesuai dengan nilai moral yang diyakininya, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan dengan *self-esteem* yang tinggi berkontribusi pada integritas yang lebih baik sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan etis.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, bahwasanya di BMT NU Cabang Tegalsiwalan semua karyawan di

pantau oleh asisten divisi dan dipanggil untuk melakukan *briefing* mandiri dievaluasi *skill* produknya Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan dan penerapannya standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM) di lapangan maupun saat transaksi. Senada dari hasil wawancara dengan Bapak SH selaku Asisten divisi Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Area Probolinggo pada tanggal 10 Mei 2025, subjek mengatakan:

“Aneh jadinya kalau karyawan tidak mendapat teguran dari atasan terkait pelanggaran administrasi, hal seperti itu lumrah ketika bekerja mbak, kami selaku asdiv bukan mencari kesalahan tapi mengontrol berjalannya SOP SOM saja dan pengarsipan.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak JM selaku Kepala Cabang Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menerangkan mengenai budaya kekeluargaan yang diterapkan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo, subjek mengatakan:

“Kami di BMT NU itu semuanya adalah keluarga, Ketika ada yang sakit maka kami juga ikut sakit. Sama dengan jika ada bawahan kami melakukan pelanggaran ringan saat ada asdiv kami bahkan menyuru pada asdiv untuk di masukkan penpi melalui sistem Si-Peri terus kami panggil namanya keluarga pasti kami kasih arahan atau teguran melalui ucapan atau tulisan dengan perjanjian tidak akan mengulangi lagi. Jika pelanggaran berat yang merugikan BMT NU atau rumah kita kami dengan tegas memberikan pilihan kepada yang bersangkutan untuk tanda tangan pada surat peringatan yang nantinya kami kirim ke pusat melalui link.”⁹⁶

⁹⁵ Asisten Divisi, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁹⁶ Kepala Cabang, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

Berdasarkan hasil wawancara di atas, bahwa *self-esteem* juga berpengaruh terhadap tindakan secara emosional, selain itu juga, peneliti menemukan bahwa *self-esteem* yang tinggi berpengaruh terhadap rasa percaya diri dalam mengutarakan pendapat tanpa menyalahkan orang lain.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Ibu RR selaku bagian keuangan dan admin Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025, subjek mengatakan:

“Kalau soal pantauan dari asdiv saat ke cabang itu sudah menjadi makanan setiap kunjungan, selaras dengan apa yang telah menjadi budaya kerja disini, mbak. Sebab Ketika pekerjaan tidak selesai pada hari ini juga saya pasti ditegur oleh kepala cabang bahkan disuruh masukkan pada penpi ke asdiv.”⁹⁷

Selain itu juga, Ibu RR juga diwawancara mengenai sikap yang diambil ketika mendapati tindakan yang tidak sesuai dengan moral.

“Terkait dengan pelanggaran dicabang kami mbak, Alhamdulillah tidak ada temuan kalau terkait dengan fraud. Karena setiap hari selalu dikontrol dan diawasi oleh kepala cabang apalagi kalau asdiv ke cabang, toh misal jika tidak sesuai dengan SOP nya, asdiv selalu mengingatkan apa yang telah menjadi kesalahan ringan. Jika kesalahan itu berat maka kepala cabang akan bertindak sesuai kewenangannya dengan membina menggunakan lisan maupun surat teguran. Jika Tindakan tersebut adalah fraud, maka asdiv tidak langsung melaporkan temuan akan tetapi masih diselidiki. Yang jelas tidak langsung ke pusat.”⁹⁸

Berikut, hasil wawancara dengan ibu LF selaku teller Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan mengenai sikap yang diambil ketika menerima teguran dari atasan, subjek mengatakan:

⁹⁷ Bagian Keuangan dan Admin, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

⁹⁸ Bagian Keuangan dan Admin, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

“Teguran itu Ketika kita bekerja sudah biasa, tapi jadikan teguran tersebut sebagai evaluasi diri untuk membangun self esteem kami dan bersifat membangun. Jadi kalau sudah kerja jangan mudah baper, kalau mudah baper pasti gampang resign dari tempat kerja.”⁹⁹

Berikut, hasil wawancara dengan Ibu HF selaku Anggota penabung di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan pada tanggal 10 Mei 2025 yang menjelaskan mengenai tindakan nasabah apabila tidak mendapatkan pelayanan buruk dari karyawan, subjek mengatakan:

“Kalau integritas karyawan BMT NU ini sangat tinggi mbak, kalau ndak begitu kami selalu konfirmasi ke cabang jika tidak konsisten menjemput tabungan kami, perna dulu tidak konsisten mbak saya laporkan pada pusat dan langsung di tangani oleh Asisten Divisi katanya mbak, dan kepala cabangnya pak Jamal melakukan konfirmasi ke sini. Dapat beberapa bulan di pindah katanya mbak.”¹⁰⁰

Berdasarkan hasil wawancara beserta observasi yang dilakukan oleh peneliti sehingga munculnya sebuah penemuan lapangan bahwa *self-esteem* yang tinggi pada karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap integritas pada Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk mengadvokasi perubahan positif dan melaporkan perilaku yang merugikan. Sikap tersebut tidak hanya memperkuat integritas karyawan, tetapi juga akan menciptakan kuatnya budaya kerja yang ada di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU).

⁹⁹ Teller, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 10 Mei 2025

¹⁰⁰ Nasabah, diwawancarai oleh Penulis, Probolinggo, 24 Mei 2025

C. Pembahasan Temuan

Dalam pembahasan ini membahas sedikit tentang hasil analisis data dan penyajian data yang peneliti temukan dalam penelitian, berdasarkan hasil dari temuan yang peneliti lakukan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan membangun integritas karyawan sesuai dengan budaya kerja, yaitu : Jujur, Teguh, *Self Control*, *Self Esteem*.

1. Membangun Integritas Karyawan dengan Jujur

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipetik kesimpulan, bahwa Di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) itu ada prinsip kerja dan budaya kerja yang menjadi patokan setiap harinya, hal tersebut menjadi integritas semua karyawan. Hal ini sudah tertera dalam surat edaran di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) bahwa karyawan tidak boleh menerima upah atau pemberian yang lain dari anggota maupun nasabah. Pada temuan lapangan juga didapatkan bahwasanya di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo diberlakukan 3 kebijakan bagi karyawan di setiap tinggi rendahnya skor penpi yang didapat. Yang pertama yaitu refleksi, Dimana karyawan diberikan arahan terlebih dahulu sebelum mendapatkan surat peringatan. Kedua, mutase yaitu perpindahan tempat kerja bahkan pencopotan jabatan. Ketiga amputasi, maksud dari amputasi yaitu karyawan yang bersangkutan diberhentikan secara tidak hormat. Sesuai temuan dari hasil wawancara yang dilakukan bahwanya salah satu karyawan Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) di Cabang Tegalsiwalan telah dibelakukan kebijakan amputasi untuk mengurasi

risiko yang ada. Untuk menyikapi hal tersebut agar tidak terjadi, maka setiap harinya asisten divisi selalu mengingatkan atau melakukan briefing kepada karyawan yang lain untuk membangun integritas karyawan, jika pada Cabang Tegalsiwalan dipagi hari asisten divisi melakukan pengecekan keuangan dan semua berkas internal.

Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*”, bahwasanya ; integritas dalam arti jujur yaitu tidak menghindari kata hati nurani, berbicara dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta menjaga komitmen terhadap orang lain. Individu dikatakan jujur apabila menerima dan mampu bertanggung jawab atas perasaan serta perilaku sebagaimana adanya. Meski memegang erat prinsip kejujuran, namun dalam situasi yang penuh tipu muslihat dan harus menghadapi orang yang tidak jujur, individu yang memiliki integritas tinggi akan bertindak dan menegur dengan mempertimbangkan berbagai hal serta tidak menyakiti.¹⁰¹

Sedangkan menurut pendiri dan direktur utama Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur integritas yang diterapkan, yaitu; jujur tersebut tidak hanya diucapkan dengan kata-kata namun mengedepankan kejujuran dan kebenaran dalam berpikir, bersikap, mengabdikan dan melayani anggota dan diaplikasikan melalui sistem IT (Teknologi Informasi) Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU).

¹⁰¹ Carl Rogers, “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 57

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya membangun integritas karyawan melalui budaya kerja yaitu jujur, sepakat dengan apa yang disampaikan oleh asisten divisi bahwa jujur tidak hanya sekedar dilihat dari ucapan namun dapat dilihat bagaimana di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan khususnya berlaku jujur dalam semua hal karena di lembaga keuangan harus transparan baik transaksi maupun dalam pengarsipan, jika salah dalam pengarsipan maka di kenakan pelanggaran oleh asisten divisi dengan memasukkan pelanggaran tersebut ke dalam sistem Si Peri sehingga yang melanggar mendapatkan penpi (Penilaian Kinerja) dari itulah skor penpi (Penilaian Kinerja) menjadi evaluasi untuk membangun integritas kejujuran karyawan, dengan cara memberikan teguran atau arahan sekaligus penpi (Penilaian Kinerja) kepada karyawan. Dalam hal ini, asisten divisi telah mencapai fungsi pengendalian internal pada aspek identifikasi risiko, dimana asisten divisi dalam identifikasi risiko tersebut telah meminimalisir risiko yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional dalam perusahaan. Selain itu juga, hal ini mencakup pada fungsi pengendalian eksternal untuk meningkatkan transparansi antara karyawan dan nasabah.

2. Membangun Integritas Karyawan dengan Teguh

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipetik kesimpulan, bahwa dalam membangun integritas teguh di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan, bahwasanya asisten divisi hanya melakukan pengecekan berkas maupun pelayanan kunjungan terhadap

anggota. Sebab peraturan itu pasti ada yang melanggar namun jika hal tersebut diketahui oleh asisten divisi maka akan di masukkan ke dalam *Si Peri* agar karyawan lebih berhati-hati karena ini menyangkut kinerjanya, pada Cabang Tegalsiwalan penpinya sangat rendah karena semuanya selalu terkontrol supaya semua bagian tidak melanggar standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM). Namun, pada hasil wawancara pada bagian teller ditemukan bahwa subjek pernah menerima titipan penarikan Tabungan karena masih keluarga.

Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*”, bahwasanya ; teguh artinya tidak menyalahi prinsip dalam melaksanakan kewajiban, tidak terdorong untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang tidak sesuai dengan norma dan moral. Terdapat dua situasi yang membuat individu memiliki keteguhan. Pertama, ketika harus menghadapi situasi yang tidak menguntungkan seperti pertentangan dan ketidakpercayaan. Kedua, ketika harus memiliki integritas dinilai muncul dalam situasi pertama karena integritas melibatkan suatu pilihan antara beberapa tindakan atau cara. Individu dengan integritas tinggi memiliki kebijakan yang ditujukan bukan hanya untuk kelompok atau golongannya, akan tetapi kepentingan manusiawi secara general.¹⁰²

Mowday menggambarkan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja, dan

¹⁰² Carl Rogers, “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*”, 27.

keterlibatan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen adalah orientasi nilai terhadap pekerjaan, yang menunjukkan bahwa seseorang sangat memperhatikan pekerjaannya.¹⁰³

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya ; membangun integritas melalui teguh maka karyawan dengan teguh menerapkan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM), berdasarkan penuturan asisten divisi, asisten divisi juga mengatakan betapa pentingnya bekerja dengan totalitas, asisten divisi selaku pemegang *Si Peri* yang merupakan sistem pengendalian internal juga sering mengarahkan pentingnya bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko, kalau sudah komitmen terhadap peraturan maka penpi (Penilaian Kinerja) akan kecil.

Mengingat pentingnya integritas dengan teguh terhadap prinsip karyawan serta bagaimana karyawan bekerja dengan totalitas, karyawan tidak dapat mengabaikan pentingnya kontrol atasan sebagaimana hasil wawancara peneliti bersama kepala cabang Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan. Perilaku konsisten dan berpegang teguh pada prinsip kebenaran dalam menjalankan pekerjaan secara tanggung jawab akan mengurangi risiko yang terjadi ditempat kerja. Maka Tindakan yang dilakukan telah mencakup fungsi pengawasan

¹⁰³ Mowday, "Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 93

eksternal dan internal mengenai mengawasi kinerja dan memastikan agar tujuan Perusahaan bisa tercapai.

3. Membangun Integritas Karyawan dengan *Self Control*

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipetik kesimpulan, bahwa dalam membangun integritas terkait dengan *self control* di cabang Tegalsiwalan asisten divisi selalu mengingatkan, karena asisten divisi itu tupoksinya bukan mencari kesalahan tapi memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan. asisten divisi yang diberikan hak penuh memegang *Si Peri* (sistem pengawasan internal dan eksternal). Sebisamungkin asisten divisi melakukan pekerjaan dengan teliti dengan mengecek beberapa berkas slip dan eksternal hal yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM), sehingga karyawan melaksanakan pekerjaannya lebih cermat lagi dikemudian hari.

Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*”, bahwasanya ; dengan memiliki *self-control* yang kuat individu dapat mengontrol respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki. Seorang individu harus memiliki *self-control* yang kuat. Kemampuan individu mengontrol atau memantau respon, selain kepentingan untuk menjaga agar perilaku tetap sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral, juga penting untuk berhubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki *self-control* kuat tidak akan mudah memperlihatkan reaksi emosional; lewat ucapan

maupun badan. Individu yang memiliki *self-control* terlihat tenang bila dihadapkan pada stimulus yang memancing emosi, hal ini menjadikan orang lain lebih nyaman berhubungan dengan mereka.¹⁰⁴

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya ; *Self Control* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan menjadi suatu kewajiban demi kelancaran dan pelayanan yang maksimal kepada anggota maupun nasabah, hal ini termasuk didalam fungsi asisten divisi selaku pengendalian internal dan eksternal untuk mengawasi kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku. Di Cabang Tegalsiwalan sendiri, kedatangan asisten divisi sangat di tunggu-tunggu oleh karyawan, meski di cabang lain asisten divisi itu yang tidak dinantikan. Sebab dengan adanya asisten divisi bisa membantu dalam pengecekan jika ada temuan maka langsung dimasukkan ke pelanggaran di input ke sistem *Si Peri*, dari itulah cara membangun *self control* karyawan harus dikenakan penpi (Penilaian Kinerja) atau arahan dari asisten divisi maupun kepala cabang.

4. Membangun Integritas Karyawan dengan *Self Esteem*

Berdasarkan hasil wawancara dapat dipetik kesimpulan, bahwa di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan tidak semua karyawan mendapat teguran dari atasan terkait pelanggaran administrasi, yang rawan biasanya menyepelekan tanda tangan di slip hal seperti itu lumrah ketika bekerja, akan tetapi asisten divisi bukan mencari

¹⁰⁴ Carl Rogers, "On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy", 399-400.

kesalahan tapi mengontrol berjalannya standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM) saja dan pengarsipan.

Diperjelas oleh pendapat teori Rogers dalam bukunya “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*”, bahwasanya ; *Self-esteem* merupakan kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai dengan moral yang diyakini.¹⁰⁵

Sehubungan dengan hal di atas, bahwasanya ; *self-esteem* yang tinggi dari karyawan dapat mempercepat pertumbuhan kepercayaan diri sehingga bisa terhindar dari penpi (Penilaian Kinerja) yang merupakan temuan asisten divisi Ketika melakukan visit ke cabang, di sanalah karyawan menjaga integritas Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk mengadvokasi perubahan positif dan melaporkan perilaku yang merugikan.

Dalam pembahasan temuan penelitian ini, data yang telah diuraikan secara jelas menunjukkan bahwa upaya membangun integritas karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan sangat efektif. Temuan ini menjawab fokus penelitian mengenai bagaimana membangun integritas karyawan melalui peran *Si Peri*.

Pada indikator jujur, data yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan prinsip kejujuran di lingkungan kerja telah menciptakan transparansi yang diperlukan dalam lembaga keuangan, sehingga

¹⁰⁵ Carl Rogers, “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 244

karyawan termotivasi untuk berperilaku jujur. Sedangkan pada indikator kedua yakni teguh, ditemukan data dari bagaimana penegakan standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan yang dilakukan oleh *Si Peri* secara ketat berhasil menjaga komitmen karyawan, sehingga rendahnya angka pelanggaran menunjukkan keberhasilan dalam membangun integritas yang teguh. Pada indikator ketiga yakni *self-control* atau kontrol diri, peningkatan kesadaran akan pentingnya *self-control* di antara karyawan terbukti berkontribusi pada kualitas pekerjaan karyawan, serta memastikan bahwa tindakan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tujuan dan standar moral perusahaan. Pada indikator terakhir yakni *self-esteem* atau harga diri, ditemukan bahwa tingginya harga diri karyawan menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan merasa nyaman untuk berkontribusi pada perubahan positif, sekaligus menjaga integritas lembaga.

Secara keseluruhan, data yang diperoleh dari wawancara dan observasi ini secara substansial menjawab pertanyaan penelitian dan menegaskan bahwa integritas karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan dapat dibangun melalui peran *Si Peri* sebagai faktor dominan, serta budaya kerja yang kuat dan nilai-nilai yang diyakini, tak lupa peran kepala cabang sebagai kontroling menjadi faktor pendukung terbentuknya integritas karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris dalam penelitian ini, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pembangunan integritas karyawan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo sangat erat kaitannya dengan penerapan *Si Peri* (Sistem Pengawasan Eksternal dan Internal). Sistem ini menjadi salah satu faktor dominan yang secara signifikan berperan dalam membentuk perilaku karyawan agar sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan standar operasional yang berlaku. Integritas karyawan yang terbangun melalui peran *Si Peri* tercermin dalam sikap jujur, teguh pendirian, *self-control* dan *self-esteem* yang tinggi. Nilai-nilai tersebut selaras dengan teori integritas yang dikemukakan oleh Carl Rogers, yang memandang integritas sebagai kesatuan dalam diri individu. Selain penerapan *Si Peri*, budaya kerja yang telah ditanamkan, seperti *Shiddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh*, dan *Istiqomah*, juga berkontribusi dalam membentuk integritas karyawan. Budaya kerja ini memperkuat komitmen karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran moral.

A. Saran

1. Kepada asisten divisi Area Probolinggo, diharapkan selalu konsisten menegakkan kedisiplinan standar operasional prosedur (SOP) dan standar operasional manajemen (SOM) di Cabang Area Probolinggo.

2. Kepada semua karyawan, diharapkan dapat mentaati peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak pusat Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur, dengan cara tidak melanggar peraturan yang telah dibuat oleh Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU).
3. Untuk penelitian selanjutnya agar lebih memperhatikan jumlah sumber data nasabah sebagai bentuk pembanding serta untuk menghindari terjadinya bias.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Aprieni, Farida Ratna Meilantika, Latriana Sihotang, Febrina Vidya Rachma S, “Evaluasi Implementasi system Informasi Akuntansi Manajemen”, *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, Vol. 2, No. 2, pp. 422-429 E-ISSN: 3026-3220.
- Ariyandoko, Yunu., “Peran Integritas Karyawan terhadap Budaya Organisasi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik Departemen Personalia dan departemen Pendidikan dan Pelatihan”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020), 57.
- Dachlan, “Perilaku Organisasi: *Teori, Aplikasi, dan Kasus*”, (Bandung: Alfabeta, 2009), 96
- Faizi, Ahmad, “Pengaruh Integritas Terhadap kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Mambaul Ulul Gresik” Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Fauzi, Rizki Ahmad. *Sistem Informasi Akuntansi (Berbasis Akuntansi)*, (Sleman: Deepublish, 2017)
- Gibsi, Sensia., Roy Valiant Salomo, “Analisis Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Indonesia”, *Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Volume 12, Nomor 2, ISSN 1979-5645
- Hafiz, Muhammad, Aidil Ridwan Daulay, Maharani Sartika Ritonga, Mayang Mustika Dewi, Sulis Mawar Dani, “Nilai Baik dan Nilai Buruk”, *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, Vol 2 No 1 Januari 2022, E-ISSN : 2809-1612, P-ISSN : 2809-1620.
- M. Asfahani, Ahmed, “The Impact of artificial Intelligence on Industrial-Organization Systematic Review”, *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 17, Issue 3, 125-139, 2022. <https://www.researchgate.net/publication/364421222>
- Masitah, “Uji Validitas Konstruk Pada Alat Ukur Integritas Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA)”, *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, Vol 1 No 3, Juli 2022
- Melina, Ficha. “Pembiayaan Murabahah Di Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt).” *Jurnal Tabarru’: Islamic Banking and Finance* 3, no. 2 (2020): 269–80. [https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3\(2\).5878](https://doi.org/10.25299/jtb.2020.vol3(2).5878).
- Mongilala, Joshua Fanuel, “Tantangan Implementasi Audit Internal Berbasis Risiko Pada Perusahaan Galangan Kapal”, Thesis, Universitas Kristen Satya Wacana.

- Muliza, Alfira Tifa, Christina Dwi Astuti, “Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan”, *Jurnal Ebid : Ekonomi Bisnis Digital*, Volume 1. Nomor 2. Desember 2023 : 203-208.
- Nana, Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2012).
- Nankervis, Alan, Roslyn Cameron, Julia Anne Connell, alan Montague, “ Are We There Yet? Australian HR Professionals and the Fourth Industrial Revolution”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*.
<https://www.researchgate.net/publication/335523095>
- Ramadani, Amelia, Rama Gita Suci, Rudi Syaf Putra, “ Internal Control Effect and Organization Commitment Against Fraud Preventional on the Hospital Madani Pekanbaru City”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi* (Vol. 7, Issue 3).
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/BILANCIA/index>
- Refiana Said, Laila, *Tantangan dan peluang Pengelolaan Organisasi di Era Digital* (Lambung mangkurat University), 2,
<https://www.researchgate.net/publication/377847413>
- Revaldi, Muhammad, Hety Budiyaniti, Agung Widhi Kurniawan, Romansyah sahabuddin, Rezky Amalia Hamka, “Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT Internasional Makassar”, *Journal of Interdisipliner*, Vol. 1 No. 1 Tahun 2024, ISSN Media Elektronik: 3047-888x.
- Rustan, Syamsuddin, Andi Arifwangsa Adiningrat, Yuyu Rahayu, Alfiana, “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Manajemen Keuangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)”, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 4(5) 2023 : 6064-6072.
<https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.2585>
- Rogers, Carl. “*On Becoming a Person: A Therapist’s View of Psychotherapy*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Rosyanna, Ocha., Fitriani Mansur., Gandy Wahyu Maulana Zulma., “Pengaruh Fungsi Pengawasan Internal dan Eksternal Perusahaan, dan Financial Distress terhadap Manajemen Laba”. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i34277>
- Safrianis, Nur. “*Analisis sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang dagangan (Studi Kasus Pada Cv. Bumigemilang Karya Teluk Kuatan)*” Skripsi, Universitas Islam Kuantan Singingi, 2023.

- Safitri, Winda, et al, "Analisis Budaya Etika yang Terdapat pada Karyawan Bank Nagari Kota Padang", *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, ISSN 1412-7083 (Print), 2579-9266.
- Saputra, Muhamad Agung, Novita, "Sistem Pengendalian Internal Berdasarkan COSO Framework Pada Perusahaan Konstruksi", *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, Vol. 6 No. 1, Juni 2023, pp. 197-210.
- Shidqi, Mochammad Farrel, Ismi Damastuti, Bimo Suryo Wicaksono, "Pengaruh Digitalisasi Sistem Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang)", *Diponegoro Journal of Management*. Volume 12, Nomor 1, Tahun 2023, Halaman 1. ISSN (Online): 2337-3792. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sudarmanto, Eko, Krisnawati astrie, Sukarman Purba, Revida Erica, Gafur Muhammad, "Sistem Pengendalian Internal, ed. Ronal Watrianthos" (Yayasan Kita Menulis, 2021).
- Sugiono, *Metode penelitian kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 309-326.
- Sugiono, Ela Masruroh. "Upaya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) NU dalam Membangun Kepercayaan dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus: BMT NU Cabang Grugugan Bondowoso)", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8 (01), 2022, 561-570.
- Suryani, Hesti., Abdul Wahid Mahsuni., Siti Aminah Anwar., "Peran Koordinasi Auditor Internal dan Auditor Eksternal Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan bank Perkreditan Rakyat NTB Cabang Bolo dan PT BPR Pesisir Akbar NTB", *E-JRA Vol.09 no. 10 Agustus 2020*
- Stiadi, Tri Amiroh., Tresnawaty, Yulistin., "Integritas dan Nilai Dasar Individu Dikalangan Pegawai Bank", *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol. 6, No. 1, 2020. Hal. 15-25.
- Sulistiyanti, Rini., Rahmah, Syahidah., & Arizah, Ainun. "Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Perilaku Etis Karyawan terhadap Pencegahan Fraud pada PT Bank Rakyat Indonesia." *YUME : Journal of Management*, Vol 04 No 03, 2021, <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.356>
- Syukur, Agus, "Akhlak Terpuji dan Implementasinya di Masyarakat", *Misykat Al-Anwar Jurnal Kajian Islam dan Masyarakat*, Volume 3, No 2, 2020. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/MaA16/index>
- Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

- Waluyo, Minto. “*Managemen Psikologi Industri*”. Malang: Literasi Nusantara, 2022.
- Wibowo, Danny, “Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Bank Syariah Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 2023, 1485-1491.
- Wulandari, Asih. “*Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi'iyah Pringsewu*”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.
- Yusril I, Ngurawan, Jenny Morasa, Peter M. Kapojos, “Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Pemberian Kredit di PT. Bank Sulut Go”, *Jurnal EMBA* Vol.9 No.3 Juli 2021, Hal. 1579 -1590.
<https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35826>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Murniatin
NIM : 214103050042
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil dalam penelitian skripsi yang berjudul **“Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo”** tidak terdapat unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 27 Mei 2025



Siti Murniatin
214103050042

Lampiran 2

MATRIK PENELITIAN

Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran *Si Peri* di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU)

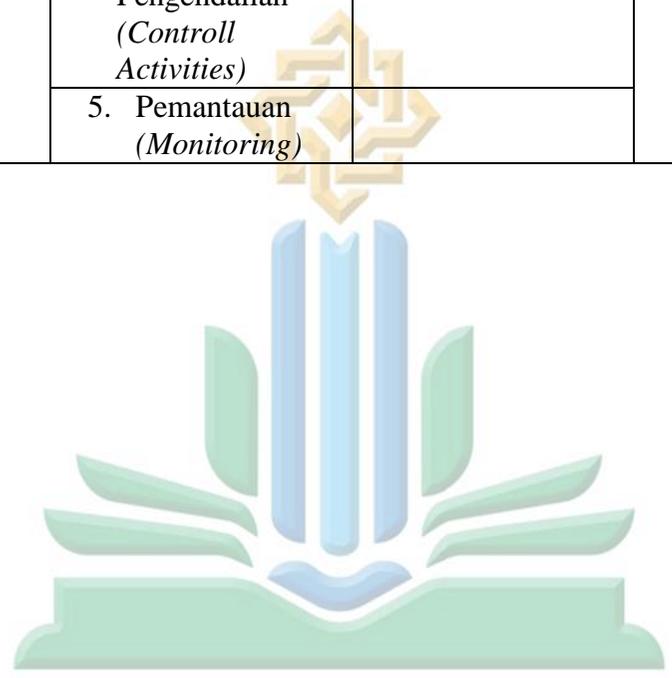
Cabang Tegalsiwalan Probolinggo

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran <i>Si Peri</i> di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo	Integritas	1. Jujur	a. Konsistensi antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya	Data Primer : Informan: 1. Kepala Cabang 2. Asisten Divisi (Asdiv) 3. Bagian Keuangan dan Admin 4. Teller Data sekunder: 1. Fasilitas ruang kerja 2. Tata aturan	1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Deskriptif 3. Lokasi Penelitian: Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo 4. Penentuan Informan: 5. Metode Pengumpulan Data:	Fokus masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana membangun integritas karyawan melalui peran <i>Si Peri</i> di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo?
			b. Bertindak tanda tujuan tersembunyi			
		2. Teguh	a. Taat dalam prinsip			
			b. Menjalankan kewajiban dengan tekun.			
		3. <i>Self-control</i>	a. Mampu mengontrol atau memantau Tindakan dan			

			pikirannya berdasarkan prinsip dan beliefs dirinya.	prinsip kerja	a. Obervasi b. Wawancara c. Dokumentasi	
		4. <i>Sef-esteem</i>	a. Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini	3. Keadaan karyawan 4. Foto pelaksanaan SOP dan SOM 5. Struktur organisasi	6. Analisis Data: a. Reduksi data b. Display data atau penyajian data c. Menarik Kesimpulan atau verifikasi	
Pengawasan <i>Si Peri</i>	1. Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>)	a. Integritas dan nilai etika			7. Keabsahan Data a. Triangulasi sumber b. Triangulasi Teknik c. Triangulasi waktu	
		b. Komitmen terhadap kompetensi				
		c. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia				
		d. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab				
		e. Filosofi manajemen dan gaya operasi				
		f. Dewandireksi				

			dan partisipasi komite audit			
			g. Struktur organisasi			
		2. Penilaian Risiko Manajemen (<i>Management Risk Assessment</i>)	a. memperkirakan tingkat signifikansi setiap risiko			
			b. Menilai tingkat kemungkinan dari risiko tersebut muncul			
			c. Mencari Solusi bagaimana risiko mesti dikendalikan dan penilaian Tindakan yang harus dijalankan			
		3. Sistem Komunikasi dan Informasi				

		Akuntansi (<i>Accounting Information and Communication System</i>)				
		4. Aktivitas Pengendalian (<i>Controll Activities</i>)				
		5. Pemantauan (<i>Monitoring</i>)				



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3

CODING OBSERVASI

Judul:

Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran Si Peri di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo.

Waktu Observasi:

10 April 2025, 20 April 2025, 24 April 2025

Lokasi:

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo

Tujuan Observasi:

Mengamati perilaku integritas karyawan yang dipengaruhi oleh adanya Si Peri sebagai pengendalian internal perusahaan.

Deskripsi Singkat Observasi:

Selama tiga hari observasi non-partisipan dilakukan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo. Pengamatan difokuskan pada karyawan bagian teller serta bagian keuangan dan admin dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah.

Hasil Open Coding Observasi Teller

Kutipan Observasi	Kode
“Ibu LF, memberikan pelayanan kepada nasabah tanpa meminta fee.”	Konsisten antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya
“Ibu LF membangunkan Ibu RR Ketika tertidur dijam kantor.”	Bertindak tanpa tujuan tersembunyi
“Ibu LF mentaati peraturan ada dan tidak adanya <i>Si Peri</i> ketika visit, seperti kehati-hatian dalam mengecek bukti slip secara berkala”	Taat dalam prinsip
“Ibu LF mengecek bukti slip secara berkala sebelum jam pulang kantor”	Menjalankan kewajiban dengan tekun
“Ibu LF, selalu meminta bantuan bagian Admin dan Keuangan dalam pengecekan bukti slip untuk mengurangi risiko”	Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasarkan prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya

“Pada jam istirahat ibu LF mendapat teguran dari bagian Admin dan Keuangan karena belum menyerahkan rekapitulasi transaksi kepada Kepala Cabang, dan ibu LF menerima teguran tersebut untuk evaluasi diri”	Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini
--	--

Hasil Coding Observasi Bagian Keuangan dan Admin

Kutipan Observasi	Kode
“Ibu RR menjelaskan mengenai tagline yang ada di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo dengan sangat percaya diri dan meyakinkan”	Konsisten antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya
“Ibu RR menjadikan tagline yang ada di kantor cabang sebagai prinsip kerja”	Bertindak tanpa tujuan tersembunyi
“Ibu RR tidur siang diluar jam istirahat kantor”	Taat dalam prinsip
“Ibu RR melaksanakan pengecekan ulang transaksi pada jam 15.00, satu jam sebelum pulang kerja”	Menjalankan kewajiban dengan tekun
“Ibu RR melakukan pengimputan dengan hati-hati dan meminta bantuan kepada Ibu LF untuk mengoreksi kemudian diberikan kepada kepala cabang untuk di cek ulang”	Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasarkan prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya
“Ibu RR memberikan teguran kepada Ibu LF tanpa merendah atau memojokan”	Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini

Hasil Coding Observasi Asisten Divisi (Asdiv)

Kutipan Observasi	Kode
“Bapak SH menunjukkan sikap menolak terhadap adanya suap, terlihat saat diwawancara peneliti”	Konsisten antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya
“Bapak SH melakukan visit tanpa menunggu persetujuan kepala cabang, sehingga tidak ada fakeing”	Bertindak tanpa tujuan tersembunyi
“Bapak SH tidak memberikan keringan terhadap rekan kerja sendiri”	Taat dalam prinsip
“Bapak SH menerima risiko tidak disukai karyawan lain”	Menjalankan kewajiban dengan tekun
“Bapak SH mengecek secara berkala data yang di imput pada <i>Si Peri</i> untuk mengurangi risiko dari tindakannya”	Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasarkan prinsip dan <i>beliefs</i>

	dirinya
“Bapak SH selalu berkoordinasi kepada kepala cabang apabila terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran”	Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini

Hasil Coding Observasi Kepala Cabang

Kutipan Observasi	Kode
“Bapak JM memberikan <i>briefing</i> pagi untuk mengingatkan tugas karyawan”	Konsisten antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya
“Bapak JM memberikan arahan sebelum adanya visit dari asisten divisi”	Bertindak tanpa tujuan tersembunyi
“Bapak JM menerapkan budaya kekeluargaan di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo sehingga Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Operasional Management (SOM) sesuai prosedur yang ada”	Taat dalam prinsip
“Bapak JM setiap harinya melakukan <i>briefing</i> dipagi hari dan evaluasi kerja disore hari”	Menjalankan kewajiban dengan tekun
“Bapak JM memberikan evaluasi kerja”	Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasarkan prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya
“Ibu RR menerangkan bahwa bapak JM tidak pernah mendapatkan teguran manager area”	Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini

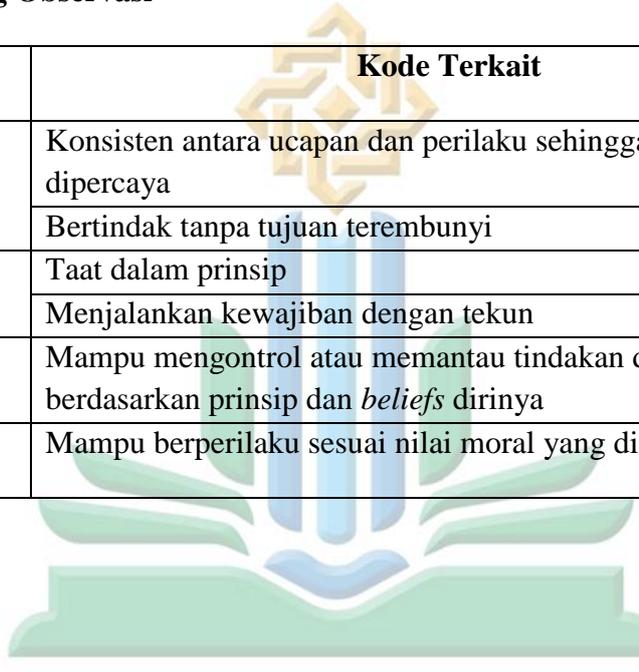
Hasil Coding Observasi Nasabah

Kutipan Observasi	Kode
Nasabah menerima buku Tabungan yang sama dengan buku Tabungan yang ada di kantor, sehingga nasabah bisa mengetahui saldo yang ada.	Konsisten antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya
Laporan yang diberikan nasabah kepada kantor cabang ditindak lanjuti dengan cepat.	Bertindak tanpa tujuan tersembunyi
Nasabah menuturkan bahwa karyawan tidak pernah menerima fee yang diberikan.	Taat dalam prinsip
Nasabah menuturkan bahwa pelayanan yang diberikan memuaskan.	Menjalankan kewajiban dengan tekun
Karyawan tidak pernah menerima fee yang diberikan	Mampu mengontrol atau

oleh nasabah dengan suka rela, namun jika dalam bentuk suguhan teh atau kopi dapat karyawan terima.	memantau tindakan dan pikirannya berdasarkan prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya
Nasabah menuturkan bahwa setiap Tindakan karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur akan ditindak lanjuti oleh atasan dengan cepat.	Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini

Hasil Axial Coding Observasi

Kategori	Kode Terkait
Jujur	Konsisten antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya
	Bertindak tanpa tujuan tersembunyi
Teguh	Taat dalam prinsip
	Menjalankan kewajiban dengan tekun
<i>Self-control</i>	Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasarkan prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya
<i>Self-esteem</i>	Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini



 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

Lampiran 4

Guide Wawancara Integritas Karyawan

No	Aspek	Indikator	Pertanyaan
1.	Jujur	a. Konsistensi antara ucapan dan perilaku sehingga sangat bisa dipercaya	1. Apakah saudara pernah menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan merupakan hak saudara, bagaimana saudara menyikapi hal tersebut?
		b. Bertindak tanpa tujuan tersembunyi	2. Bagaimana cara saudara menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi?
2.	Teguh	a. Taat dalam prinsip	1. Bagaimana cara saudara mengingatkan dan melaporkan kepada yang berwenang bila rekan kerja saudara melakukan Tindakan pelanggaran peraturan sebelum adanya visit dari Asisten Divisi?
		b. Menjalankan kewajiban dengan tekun.	2. Bagaimana penerapan SOP dan SOM di BMT NU?
		a. Mampu mengontrol atau memantau tindakan dan pikirannya berdasarkan prinsip dan <i>beliefs</i> dirinya.	2. Apakah dengan adanya Si Peri saudara melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ada di BMT NU ini?
3.	Self-control	a. Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini	1. Ceritakan kepada saya bagaimana saudara bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko yang terjadi ditempat kerja?
4.	Self-esteem	a. Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini	1. Bagaimana saudara selalu berhati-hati dalam setiap tindakan yang rentan terjadi kesalahan?
		a. Mampu berperilaku sesuai nilai moral yang diyakini	2. Ceritakan sikap saudara ketika mendapatkan teguran dari atasan ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai peraturan?
			2. Bagaimana cara saudara menaati semua peraturan yang telah diterapkan baik dalam pengawasan Si Peri ataupun tidak dalam pengawasan Si Peri?

Lampiran 5

Data Verbatim

Teller

- Itee : Selamat siang mbak, terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk saya wawancarai. Sebelum kita mulai, saya ingin bertanya perihal jabatan mbak sekarang, dan apa saja jobdeks dari jabatan tersebut?
- Iter : Selamat siang mbak, disini saya sebagai teller yang dibawah oleh bagian keuangan dan administrasi. Untuk tugas saya itu memberikan pelayanan kepada anggota atau nasabah yang menabung atau mengurus penarikan Tabungan, selain itu saya bertugas untuk mengecek dan menginput transaksi di BMT NU selama jam kerja lalu melakukan laporan kepada kepala cabang, mbak. Biasanya saya lakukan di jam 3 sebelum jam kerja selesai.
- Itee : Menurut pandangan mbak sebagai Teller, saya ingin mengetahui secara ringkas mengenai penerapan Si Peri di BMT NU ini?
- Iter : Saya rasa penerapan Si Peri ini membuat saya bekerja lebih teliti dan cermat, seperti mengecek ulang slip atau tanda bukti lainnya. Karena saya pernah mendapatkan poin penpi gara-gara ada slip yang tidak ditanda tangani mbak, mungkin waktu pengecekan disore hari itu kelewat jadi sampai ketahuan oleh Asdiv saat visit ke kantor cabang.
- Itee : Bisa dijelaskan poin penpi itu gimana, mbak?
- Iter : Poin penpi itu berlaku Ketika kita tidak menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang ada, untuk poin slip itu mendapatkan bobot 5. Disini ada batas maksimal untuk poin penpi itu sendiri, mbak.
- Itee : Apakah saudara pernah menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan merupakan hak saudara, bagaimana saudara menyikapi hal tersebut?
- Iter : Tidak pernah mbak.
- Itee : Kalau dalam bentuk titipan penarikan Tabungan, apakah pernah mbak?
- Iter : Iya pernah, karena masih kerabat dekat.
- Itee : Apa ada sanksi dari Tindakan tersebut?
- Iter : Kalau cuma seperti itu tidak papa mbak, asal bukti slip tabungannya ada dan disertakan dengan foto gcam

Itee : Bagaimana cara saudara menaati semua peraturan yang telah diterapkan baik dalam pengawasan Si Peri ataupun tidak dalam pengawasan Si Peri?

Iter : Dengan menaati peraturan yang ada, mbak.

Itee : Bisa diberikan contoh dari yang mbak maksud tersebut?

Iter : Datang tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan menjalankan tugas saya sebagaimana jobdeks yang ada.

Itee : Bagaimana cara saudara menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi?

Iter : Kalau ditugas saya itu terletak pada pengecekan slip sangat dibutuhkan ketelitian serta kerapian agar laporan yang diterima mendapatkan apresiasi oleh atasan, karena slip jika tidak dikerjakan dengan teliti bisa berakibat fatal pada pengimputan data dan saya pribadi akan mendapatkan poin penpi.

Itee : Bagaimana cara saudara mengingatkan dan melaporkan kepada yang berwenang bila rekan kerja saudara melakukan tindakan pelanggaran peraturan sebelum adanya visit dari Asisten Divisi?

Iter : Biasanya setiap pagi kita melakukan briefing dan itu bergantian, jadi disitulah kita saling mengingatkan untuk tidak melakukan pelanggaran peraturan yang ada.

Itee : Bagaimana penerapan SOP dan SOM di BMT NU?

Iter : Sebagai karyawan yang mengabdikan diri di BMT NU kita harus mengikuti prosedur, ketika kita tidak mengikuti prosedur yang ada maka itu namanya pelanggaran. Nah prosedur yang saya maksud ini SOP dan SOM, mbak.

Itee : Apakah dengan adanya Si Peri saudara melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ada di BMT NU ini?

Iter : Iya, karena Si Peri itu sistem yang langsung diliat oleh pusat. lebih membuat kita hati-hati dalam melaksanakan tugas.

Itee : Ceritakan kepada saya bagaimana saudara bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko yang terjadi ditempat kerja?

Iter : Sering-sering melakukan crosscheck bukti slip dan bekerja secara maksimal agar tidak melakukan kesalahan yang ada, itu aja sih mbak.

Itee : Bagaimana saudara selalu berhati-hati dalam setiap tindakan yang rentan terjadi kesalahan?

Iter : Biasanya saya dibantu karyawan lain untuk urusan crosscheck bukti slip, mbak.

Itee : Ceritakan sikap saudara ketika mendapatkan teguran dari atasan ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai peraturan?

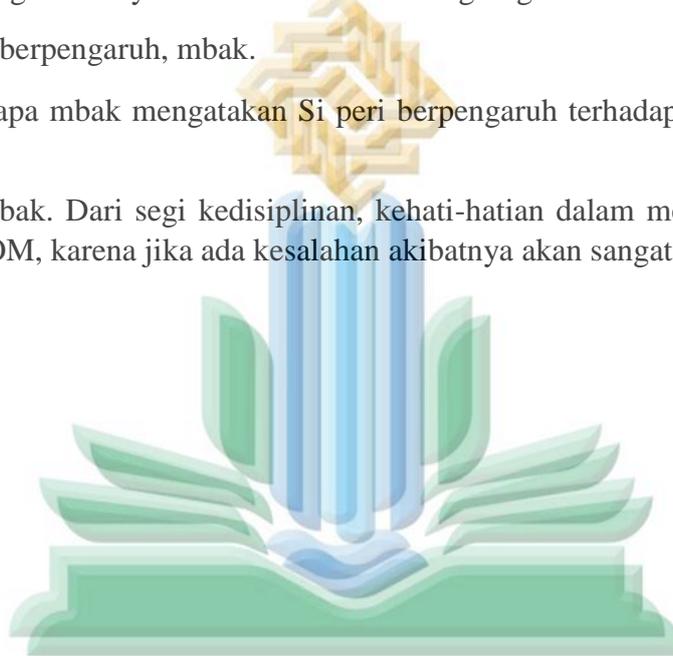
Iter : Teguran itu Ketika kita bekerja sudah biasa, tapi jadikan teguran tersebut sebagai evaluasi diri dan bersifat membangun. Jadi kalau sudah kerja jangan mudah baper, kalau mudah baper pasti gampang resign dari tempat kerja.

Itee : Dari beberapa pertanyaan yang telah saya ajukan dan jawaban yang telah mbak berikan. Apakah penerapan Si Peri di BMT NU ini berpengaruh terhadap integritas karyawan terutama di Cabang Tegalsiwalan ini?

Iter : Iya sangat berpengaruh, mbak.

Itee : Dari segi apa mbak mengatakan Si peri berpengaruh terhadap integritas karyawan?

Iter : Banyak mbak. Dari segi kedisiplinan, kehati-hatian dalam menjalankan SOP dan SOM, karena jika ada kesalahan akibatnya akan sangat fatal.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Data Verbatim

Bagian Keuangan dan Admin

- Itee : Selamat pagi mbak, terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk saya wawancarai. Sebelum kita mulai, saya ingin bertanya perihal jabatan saudara sekarang, dan apa saja jobdeks dari jabatan tersebut?
- Iter : Selamat pagi, jabatan saya saat ini sebagai bagian keuangan dan admin. Tugas saya memenajemen keuangan dan administrasi di BMT NU
- Itee : Menurut pandangan saudara sebagai Bagian Keuangan dan Admin, saya ingin mengetahui secara ringkas mengenai penerapan Si Peri di BMT NU ini?
- Iter : Penerapan Si Peri di BMT NU ialah guna untuk pengendalian internal dan mengurangi fraud, terlebih pada bagian saya yang bergelut dengan keuangan dan admistrasi yang sangat beresiko tinggi adanya penyelewengan.
- Itee : Apakah saudara pernah menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan merupakan hak saudara, bagaimana saudara menyikapi hal tersebut?
- Iter : Selaras dengan tagline di BMT yaitu “Anda mendapatkan pelayanan atau pembiayaan bukan karena kebaikan kami, melainkan karena usaha anda memang layak mendapatkan pelayanan atau pembiayaan”, jadi kami tidak diperbolehkan mengambil fee dari nasabah. Karena di BMT itu selalu menjaga integritas, kalo kita ketahuan mengambil fee, itu bisa diberikan pembinaan.
- Itee : Bagaimana cara saudara menaati semua peraturan yang telah ditetapkan baik dalam pengawasan Si Peri ataupun tidak dalam pengawasan Si Peri?
- Iter : Karena asisten divisi (Asdiv) itu visitnya mendadak ya mbak, jadi setiap hari kita tetap aja harus hati-hati dalam bekerja, karena nantinya jika ada temuan pasti dapat poin penpi. Jadi ada dan tidak adanya asisten divisi selaku pemegang Si Peri di cabang tetap merasa terpantau, mbak.
- Itee : Bagaimana cara saudara menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi?
- Iter : Kami selaku admin harus dan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas pada hari itu juga, karena simbol di BMT NU Cabang Tegalsiwalan loyalitas tanpa batas bersama kita bisa, itu yang menjadi prinsip bagi

teman-teman disini, mbak. Sama hal nya dengan prinsip kerja yang telah menjadi tagline di BMT NU yaitu Jujur, Giat, Ikhlas.

Itee : Bagaimana penerapan SOP dan SOM di BMT NU?

Iter : Dalam penerapan SOP dan SOM itu di BMT NU sudah tertata dalam AD/ART, dan pelaksanaannya yang selalu diawasi oleh kepala cabang.

Itee : Apakah dengan adanya Si Peri saudara melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ada di BMT NU ini?

Iter : Ada atau tidak adanya asdiv (Asisten Divisi) atau bisa dibilang juga pengawas, kami dan juga teman-teman selalu terkontrol dengan budaya kerja yang setiap hari selalu dilakukan briefing oleh teman-teman yang lain dan juga kepala cabang.

Itee : Ceritakan kepada saya bagaimana saudara bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko yang terjadi ditempat kerja?

Iter : Totalitas saya sebagai admin ya harus lebih teliti, mbak. Sebab jika saya tidak teliti maka resikonya terhadap penpi. Saya selalu ngecek berkas yang telah ditransaksi dari pagi hari sampai sore, biasanya saya itu ngeceknnya sore setelah jam tiga. Kalau tidak diselesaikan saya pasti langsung dapat pembinaan.

Itee : Bagaimana saudara selalu berhati-hati dalam setiap tindakan yang rentan terjadi kesalahan?

Iter : kehati-hatian selalu saya jaga, mbak. Karena bukan sekedar skor penpi yang diimput oleh asdiv tapi secara tidak langsung IT pusat sudah merekam apa yang telah saya imput, jika saya salah menggunakan akun transaksi.

Itee : Ceritakan sikap saudara ketika mendapatkan teguran dari atasan ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai peraturan?

Iter : Kalau soal teguran dan peringatan sudah menjadi makanan setiap hari, selaras dengan apa yang telah menjadi budaya kerja disini, mbak. Sebab Ketika pekerjaan tidak selesai pada hari ini juga saya pasti ditegur oleh kepala cabang. Beda dengan Ketika asdiv kecabang, pasti saya langsung dapat skor penpi.

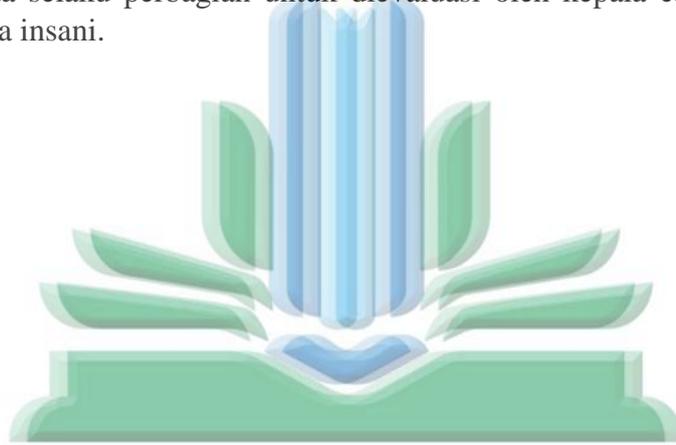
Itee : Bagaimana cara saudara mengingatkan dan melaporkan kepada yang berwenang bila rekan kerja saudara melakukan tindakan pelanggaran peraturan sebelum adanya visit dari Asisten Divisi?

Iter : Terkait dengan pelanggaran dicabang kami mbak, Alhamdulillah tidak ada temuan. Karena setiap hari selalu dikontrol dan diawasi oleh kepala

cabang, toh misal jika tidak sesuai dengan SOP nya, kepala cabang selalu mengingatkan apa yang telah menjadi kesalahan ringan. Jika kesalahan itu berat maka kepala cabang akan bertindak sesuai kewenangannya dengan membina menggunakan lisan maupun surat teguran. Jika Tindakan tersebut adalah fraud, maka kepala cabang tidak langsung melaporkan temuan akan tetapi masih diselidiki. Yang jelas tidak langsung kepusat.

Ite : Dari beberapa pertanyaan yang telah saya ajukan dan jawaban yang telah mbak berikan. Apakah penerapan Si Peri di BMT NU ini berpengaruh terhadap integritas karyawan terutama di Cabang Tegalsiwalan ini?

Iter : Sangat berpengaruh, karena dengan adanya Si Peri kami bisa mengetahui penpi di cabang atau penilaian kinerja dari hasil yang telah di audit oleh asdiv bisa dijadikan bahan evaluasi, bagaimana kita bisa memperbaiki kinerja dibulan selanjutnya. Karena penpi tersebut sangat berpengaruh terhadap kita selaku perbagian untuk dievaluasi oleh kepala cabang dan Sumber daya insani.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Data Verbatim

Asisten Divisi

- Itee : Selamat sore bapak, terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk saya wawancarai. Sebelum kita mulai, saya ingin bertanya perihal jabatan bapak sekarang, dan apa saja jobdeks dari jabatan tersebut?
- Iter : Selamat sore, jabatan saya Asisten Divisi biasanya disingkat jadi Asdiv. Tugasnya meng-audit semua berkas setiap kunjungan dikantor cabang di area Probolinggo ini.
- Itee : Menurut pandangan bapak sebagai Asisten Divisi, saya ingin mengetahui secara ringkas mengenai penerapan Si Peri di BMT NU ini?
- Iter : Si Peri ini sebuah sistem aplikasi, mbak. Kegunaannya untuk mengetahui pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan di BMT NU dan sistem aplikasi ini yang mengeluarkan skor penpi hasil pelanggaran yang terjadi dilapangan dan bisa dimonitoring oleh kepala cabang secara real time.
- Itee : Pada wawancara sebelumnya bersama Teller, saya mendapatkan informasi mengenai poin penpi, pak. Boleh dijelaskan apa poin penpi tersebut serta apa Tindakan atau sanksi yang diberikan kepada pegawai ketika melebihi batas maxsimal dari poin penpi?
- Iter : Poin penpi itu diperuntukan ketika karyawan melakukan kesalahan. Saksinya gak langsung dimutasi tapi diberi arahan dulu oleh kepala cabang, poin penpi ini berpengaruh terhadap KPI (Key Performance Information), KPI ini alat ukur kinerja karyawan. Baru ketika sudah sangat fatal seperti fraud itu langsung diberhentikan mbak dan itu sudah tidak ada ampun.
- Itee : Apakah saudara pernah menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan merupakan hak saudara, bagaimana saudara menyikapi hal tersebut?
- Iter : Maksudnya suap, mbak?. Oh kalau kayak gitu sudah terindikasi fraud namanya dan itu sudah sangat fatal karena sudah pengggaran berat. Di BMT NU sendiri budaya kerjanya itu bekerja secara Ikhlas jadi kalo masalah suap itu gak ada disini.
- Itee : Kalau merasa kasihan memberikan poin kepada rekan kerja apakah pernah, pak?
- Iter : Tentu pernah, tapi kita tidak boleh memberikan keringan terhadap karyawan yang berkerja tidak sesuai SOP dan SOM yang ada. Toh nanti

kalua kinerjanya bagus, dia sendiri yang mendapatkan enanya. Jadi tugas saya itu bekerja tanpa membawa perasaan supaya pekerjaan saya berjalan sebagaimana mestinya atau sesuai peraturan yang ada, mbak.

Itee : Bagaimana cara saudara menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi?

Iter : Saya tidak bermaksud mencari kesalahan orang lain ketika visit kesetiap kantor cabang, hanya saja saya bekerja sebagaimana jobdesk sebagai Asdiv yang diberikan hak penuh memegang sistem. Sebisa mungkin saya melakukan pekerjaan dengan teliti dengan mengecek beberapa hal yang harus sesuai dengan SOP dan SOM, sehingga para karyawan melaksanakan pekerjaannya lebih cermat lagi dikemudian hari

Itee : Bagaimana cara saudara mengingatkan dan melaporkan kepada yang berwenang bila terdapat temuan karyawan yang melakukan pelanggaran?

Iter : Tentunya saya koordinasi dengan kepala cabang untuk menindak lanjuti, kalau kepusat itu sudah otomatis muncul ketika saya input ke Si Peri, jadi disana langsung kebaca cabang mana dan kesalahannya apa.

Itee : Bagaimana penerapan SOP dan SOM di BMT NU?

Iter : SOP dan SOM itu prosedur yang harus kita ikuti, Ketika kita tidak menerapkan SOP dan SOM maka itu sudah masuk ke pelanggaran. Karena adanya SOP dan SOM ini sebagai peraturan, mbak.

Itee : Ceritakan kepada saya bagaimana saudara bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko yang terjadi ditempat kerja?

Iter : Ketika saya menemukan kesalahan disalah satu cabang, saya langsung berkomunikasi dengan kepala cabang untuk menindak lanjuti karyawan yang melakukan pelanggaran. Tentunya sebagai Asdiv saya tidak bisa disogok, mbak, karena itu sudah sumpah saya untuk selalu mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi yang ada.

Itee : Bagaimana saudara selalu berhati-hati dalam setiap tindakan yang rentan terjadi kesalahan?

Iter : Jika sedang visit saya harus jeli terhadap temuan yang melanggar peraturan, untuk penginputannya di Si Peri saya juga harus berhati-hati mbak, jangan-jangan salah input dicabang lain atau ke karyawan lain. Jadi kasian karyawan yang kena salah input.

Itee : Ceritakan sikap saudara ketika mendapatkan teguran dari atasan ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai peraturan?

Iter : Aneh jadinya kalau karyawan tidak mendapat teguran atasan, hal seperti itu lumrah Ketika bekerja, mbak. Kita dengarkan saja teguran atasan untuk berbenah diri, tapi kalau atasan salah paham ngiranya kita salah, y akita harus jelaskan dengan baik jangan sampai ngotot benar sendiri. Intinya tau diri lah kalau salah maupun benar.

Itee : Dari beberapa pertanyaan yang telah saya ajukan dan jawaban yang telah bapak berikan. Apakah penerapan Si Peri di BMT NU ini berpengaruh terhadap integritas karyawan terutama di Cabang Tegalsiwalan ini?

Iter : Menurut saya sangat berpengaruh. Karena adanya Si Peri, karyawan bekerja lebih giat dan lebih berhati-hati. Si Peri ini sistemnya real time, mbak. Jadi gak bisa dimanipulasi dan hasilnya akan sampai ke atasan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

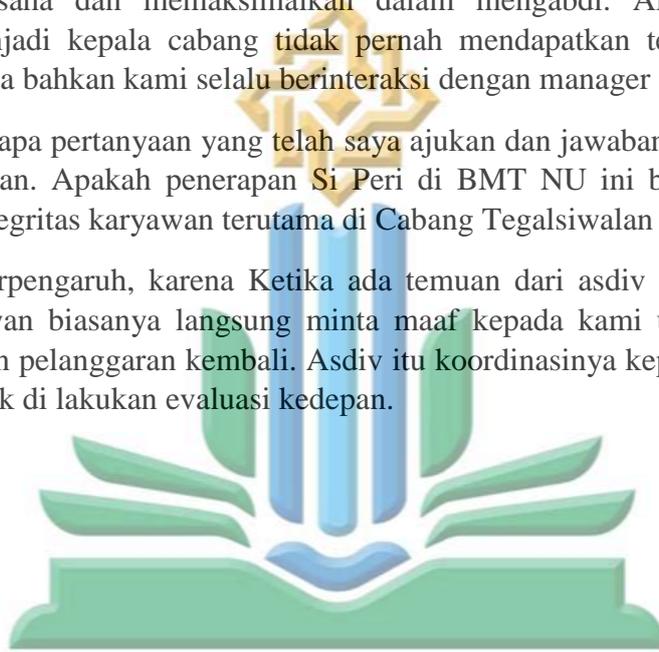
Data Verbatim

Kepala Cabang

- Itee : Selamat pagi bapak, terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk saya wawancarai. Sebelum kita mulai, saya ingin bertanya perihal jabatan bapak sekarang, dan apa saja jobdeks dari jabatan tersebut?
- Iter : Waalaikum salam, kalau jabatan saat ini kepala cabang. Tapi tugas kita di BMT NU itu sama-sama berjuang untuk mensejahterakan umat. Karena jabatan adalah amanah yang harus di emban, sebab jabatan hanyalah hak pakai maka dari itu kita di BMT NU ini semua jabatan itu sama. Hanya saja tupoksi kita yang membedakan dengan yang lain.
- Itee : Menurut pandangan bapak sebagai Kepala Cabang, saya ingin mengetahui secara ringkas mengenai penerapan Si Peri di BMT NU ini?
- Iter : Si Peri itu aplikasi untuk memudahkan asdiv untuk menginput temuan-temuan di lapangan seperti temuan ringan di arsipkan maupun yang menyimpang di SOP SOM itu merupakan intern kalua di eksternal semisal saat kunjungan ada temuan misal pembiayaan personal ketika dilakukan silaturahmi ketahuan tidak diberikan kartu angsuran atau kartu tersebut di pegang oleh petugas.
- Itee : Bagaimana bapak menyikapi pegawai yang diberi upah oleh anggota BMT NU?
- Iter : Di BMT NU itu ada prinsip kerja dan budaya kerja yang menjadi patokan setiap harinya, hal tersebut menjadi integritas semua karyawan. Sudah tertera dalam surat edaran di BMT NU bahwa karyawan tidak boleh menerima upah atau pemberian yang lain dari anggota maupun nasabah. Untuk menyikapi semua itu agar tidak terjadi maka setiap harinya sebelum jam layanan di buka kami selalu mengingatkan atau melakukan briefing kepada karyawan yang lain untuk membangun integritas karyawan.
- Itee : Bagaimana cara bapak menaati semua peraturan yang telah diterapkan baik dalam pengawasan Si Peri ataupun tidak dalam pengawasan Si Peri?
- Iter : Mengenai hal peraturan di BMT NU itu menjadi otoritas kepala cabang yang selalu mengontrol karyawan lain saat jam kerja. Sebab peraturan itu pasti ada yang melanggar namun jika ketahuan, maka kami lakukan pembinaan atau surat peringatan agar tidak di ulangi kembali. Di cabang kami alhamdulillah penpi rendah karena semuanya kami control supaya semua bagian tidak melanggar SOP SOM dan supaya datang masuk jam kerja tidak lambat.

- Itee : Pada wawancara sebelumnya bersama Teller, saya mendapatkan informasi mengenai poin penpi, pak. Boleh dijelaskan apa poin penpi tersebut serta apa tindakan atau sanksi yang diberikan kepada pegawai Ketika melebihi batas maksimal dari poin penpi?
- Itee : poin penpi itu penilaian kinerja karyawan, karena pelanggaran itu ada sarannya masing-masing yang di langar oleh karyawan, misal ada setoran tabungan lupa tidak di stempel maka penpinya itu sarannya ke teller. Ketika salah satu karyawan di mendapatkan penpi melalui temuan asdiv lalu di input ke Si Peri maka teller tersebut mengurangi kinerjanya dan akan menjadi cacatan penting bagi kepala cabang untuk dilakukan pembinaan.
- Itee : Bagaimana cara saudara menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi?
- Itee : baik mbak, kami di sini selalu menginstruksikan agar semua administrasi hari ini harus selesai jam 3 baik semua pemberkasan maupun tanda tangan dan stempel. Untuk membangun tanggung jawab kepada semua bagian, kami selalu memberikan contoh kepada yang lain agar tidak meninggalkan jejak semua berkas yang untuk dilakukan pengkroscekan ke esokan harinya oleh kepala cabang.
- Itee : Bagaimana cara saudara mengingatkan dan melaporkan kepada yang berwenang bila rekan kerja saudara melakukan tindakan pelanggaran peraturan sebelum adanya visit dari Asisten Divisi?
- Itee : Kami di BMT NU itu semuanya adalah keluarga, Ketika ada yang sakit maka kami juga ikutan sakit. Sama dengan jika ada bawahan kami melakukan pelanggaran ringan maka kami panggil, namanya keluarga pasti kami kasih arahan atau teguran melalui ucapan atau tulisan dengan perjanjian tidak akan mengulangi lagi. Jika pelanggaran berat yang merugikan BMT NU atau rumah kita, kami dengan tegas memberikan pilihan kepada yang bersangkutan untuk tanda tangan pada surat peringatan yang nantinya kami kirim ke pusat melalui link.
- Itee : Apakah dengan adanya Si Peri saudara melaksanakan tugas sesuai prosedur yang ada?
- Itee : Wah itu so pasti mbak, bagaimana pun kita harus mentaati prosedur yang ada, dan adanya Si Peri itu membantu percepatan pelanggaran prosedur. Bisa dibidang kerja sigap dan gercep, mbak.
- Itee : Ceritakan kepada saya bagaimana saudara bekerja dengan totalitas untuk mengurangi resiko yang terjadi ditempat kerja?

- Iter : totalitas itu menjadi otoritas cabang bagaimana untuk bisa mengurangi resiko pelanggaran administrasi maupun pelanggaran eksternal. Kami selalu mengontrol dan memberikan arahan kepada bawahan untuk kita selalu solid kepada BMT NU.
- Itee : Ceritakan sikap saudara ketika mendapatkan teguran dari atasan ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai peraturan?
- Iter : Kami mengabdikan di BMT NU itu ada aturan yang tercantum dalam AD/ART yang selalu ditegakkan oleh SOP SOM dan Surat Edaran. Kami selalu berusaha dan memaksimalkan dalam mengabdikan. Alhamdulillah selama menjadi kepala cabang tidak pernah mendapatkan teguran dari manager area bahkan kami selalu berinteraksi dengan manager area.
- Itee : Dari beberapa pertanyaan yang telah saya ajukan dan jawaban yang telah bapak berikan. Apakah penerapan Si Peri di BMT NU ini berpengaruh terhadap integritas karyawan terutama di Cabang Tegalsiwalan ini?
- Iter : Sangat berpengaruh, karena ketika ada temuan dari asdiv misal salah satu karyawan biasanya langsung minta maaf kepada kami untuk tidak mengulangi pelanggaran kembali. Asdiv itu koordinasinya kepada kepala cabang untuk dilakukan evaluasi kedepan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Data Verbatim

Nasabah

- Itee : Selamat pagi mbak, terima kasih telah menyempatkan waktunya untuk saya wawancarai. Sebelum kita mulai, saya ingin bertanya sudah berapa tahun mbak menjadi nasabah di BMT NU ini?
- Iter : Selamat pagi, saya jadi nasabah sudah lama sih mbak. Saya tidak ingat tahunnya. Karena awal jadi nasabah itu atas nama suami tapi sekarang sudah ada tabungan atas nama sendiri.
- Itee : Baik mbak terima kasih atas jawabannya, saya disini ingin meneliti tentang disiplin kerja atau yang biasa disebut dengan integritas. Dari pandangan mbak sendiri sebagai nasabah yang sudah lama di BMT NU Cabang Tegalsiwalan, bagaimana menurut mbak integritas karyawan di BMT NU Cabang Tegalsiwalan ini?
- Iter : Integritas karyawan di BMT NU Cabang tegalsiwalan itu sangat luar biasa mbak, kami nabung setiap hari di jemput dan buku tabungan di kasik dua oleh petugas teller agar sama-sama tau sama saldo katanya mbak, dan kalau penarikan di antar ke rumah oleh petugas, dan saat mau di kasik uang fee petugas tidak mau, katanya takut melanggar prosedur di BMT katanya mbak.
- Itee : Jadi karyawan sering menolak Ketika dikasih imbalan ya mbak?
- Iter : Iya mbak, baru kalo cuma disuguhi kopi atau teh itu mereka mau
- Itee : Coba mbak ceritakan, apa pernah mbak mendapatkan kontroling dari asisten divisi?
- Iter : Pernah kami di datangi oleh orang baru mbak, katanya orang pusat BMT NU tukang kontrol apa gitu katanya mbak, nanya terkait dengan jemputan tabungan atau pelayanan di BMT NU, kami jawab kalau pelayanan dan petugas mantap dan dapat di percaya kekonsistennannya. Sabar pol kalo jemput tabungan, ambil tabungan juga tidak ribet, mbak. Mungkin yang datang sama saya itu asisten divisi yang mbak maksud.
- Itee : Bisa dikatakan kalo karyawan disini itu jujur dan bertanggung jawa ya mbak?
- Iter : Wah itu banget mbak. Kami selaku anggota BMT NU mbak, selalu di telfon dengan nomor BMT NU tanya petugas dan kadang kami langsung di datangi sama orang baru ngakunya asisten Divisi pusat mbak yang

biasanya ngontrol karyawan di BMT NU katanya. Kemungkinan selalu mengontrol kinerjanya karyawan BMT NU mbak

Itee : Selama menjadi nasabah, apa mbak pernah mendapatkan pelayanan tidak nyaman sehingga mbak melaporkan hal tersebut kepada pihak yang bertanggung jawab?

Iter : Kalau integritas karyawan BMT NU ini sangat tinggi mbak, kalau ndak begitu kami selalu konfirmasi ke cabang jika tidak konsisten menjemput tabungan kami, pernah dulu tidak konsisten mbak saya laporkan pada pusat dan langsung di datengin oleh Asisten Divisi katanya mbak, dan kepala cabangnya pak Jamal melakukan konfirmasi ke sini. Dapat beberapa bulan di pindah katanya mbak.

Itee : Berarti penanganan terhadap keluhan nasabah dilakukan dengan cepat ya mbak?

Iter : Iya mbak, ya kalo ndak gitu nasabahnya hilang

Itee : Baik mbak, saya rasa ini sudah cukup dan sangat membantu tambahan data yang saya dapat. Saya ucapkan terima kasih banyak atas bantuannya.

Iter : Iya mbak sama-sama



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 6

DOKUMENTASI



Subjek 1 : Ibu Lailatul Fitriah selaku teller



Subjek 2 : Ibu Rosidah Risky (baju coklat) selaku bagian keuangan dan admin



Subjek 3 : Bapak Solihin selaku asisten divisi (Asdiv)



Subjek 4 : Bapak Jamaluddin selaku kepala cabang



Teller memberikan pelayanan kepada nasabah



Pembacaan sholawat badar sebelum kegiatan evaluasi



Tampak pojok kantor



Suasana pulang kantor



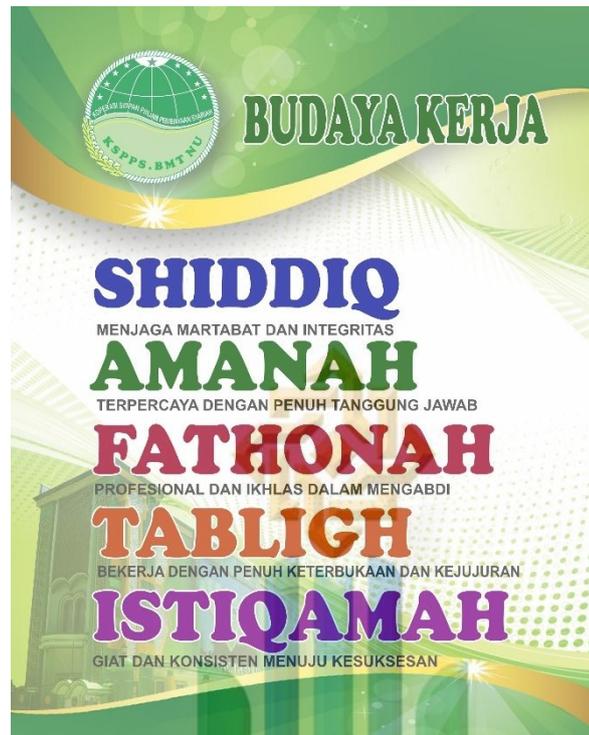
Subjek 5 : Saudari Hariana Fatir Selaku Nasabah



Papan Informasi BMT NU



Tagline Fraud BMT NU



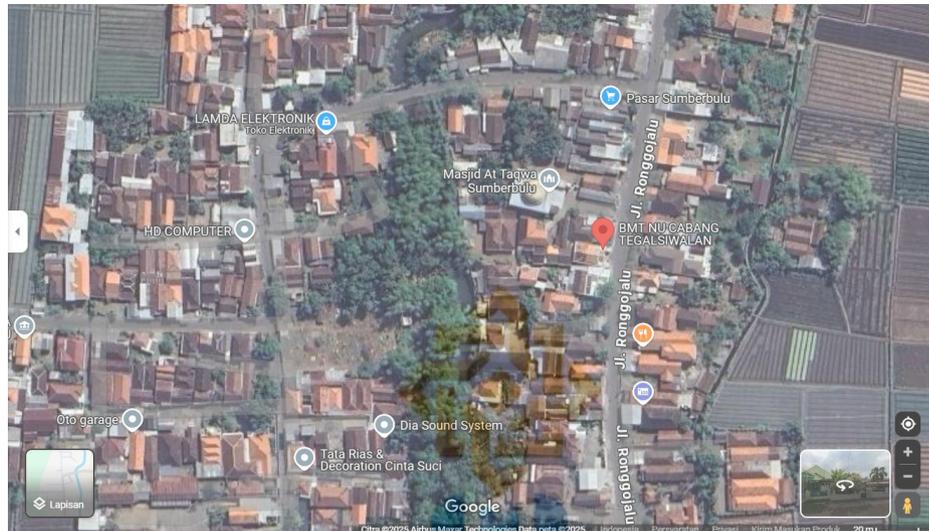
Tagline Budaya Kerja BMT NU



Tagline Prinsip Kerja BMT NU

Lampiran 7

GAMBAR/DENAH



Peta Lokasi Kantor Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo



Tampak depan kantor Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo

Lampiran 8

	<p style="text-align: center;">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA FAKULTAS DAKWAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 email : fakultadakwah@uinkhas.ac.id website: http://fdakwah.uinkhas.ac.id/</p>	 
Nomor	: B.151/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ 3 /2025	26 Maret 2025
Lampiran	: -	
Hal	: Permohonan Tempat Penelitian Skripsi	
<p>Yth. Kepala Cabang BMT NU Tegalsiwalan</p>		
<p>Assalamu'alaikum Wr. Wb.</p>		
<p>Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :</p>		
Nama	: Siti Murniatin	
NIM	: 214103050042	
Fakultas	: Dakwah	
Program Studi	: Psikologi Islam	
Semester	: VIII (delapan)	
<p>Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.</p>		
<p>Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Membangun Integritas Karyawan Melalui Peran Si Peri di Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Cabang Tegalsiwalan Probolinggo. "</p>		
<p>Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.</p>		
<p>Wassalamu'alaikum Wr.Wb.</p>		
<p>a.n. Dekan Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,</p>		
		
		

Lampiran 9



Bukan Hukum : 188 4 11 BH-XVI 20-435 113-2007 NPWP : 02 599 982 4 608 000
Izin Usaha Simpan Pinjam P2T:21/09/08/02/II/2016 Pengesahan PAD P2T:7/09/02/01/II/2016
Akta Notaris No : 10 tgl. 04/05/2007 AMa (Perusahaan) No : 14 Tgl. 12/11/2014 & No : 21 Tgl. 18/12/2015

Alamat Kantor :

Selatan Pasar Sumberbulu Desa Sumberbulu
Kec. Tegalsiwalan Kab. Probolinggo
Kode pos 67274
HP 0812 81 3333 29
website : www.bmtnujatim.com
e_mail : bmtfriu.tegalsiwalan89@gmail.com

SURAT BUKTI PENELITIAN

Nomor : 2404/C-88/362/KSPPS/BMT_NU/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **JAMALUDDIN, M.Pd**
Jabatan : Kepala Cabang BMT NU Tegalsiwalan
Alamat : Jln. Selatan Pasar Sumberbulu Desa. Sumberbulu Kec. Tegalsiwalan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : **SITI MURNIATIN**
Mahasiswa : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
NIM : 214103050042
Alamat : Kp. Beringin RT.03 RW 02 Selobanteng Banyuglugur

Telah melakukan penelitian di Lembaga kami dari tanggal 15 April – 20 Mei 2025 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “**MEMBANGUN INTEGRITAS KARYAWAN MELALUI PERAN SI-PERI DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL NUANSA UMAT (BMT NU) CABANG TEGALSIWALAN PROBOLINGGO**”.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kepala Cabang,

JAMALUDDIN, M.Pd
NIP.2404.270820.0670

Menubar Manfaat Berbagi Keuntungan

Lampiran 10



INFORMED CONSENT
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005,
Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rosidah Risky
Alamat : Leces - Probolinggo
Usia : 23 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan **Penelitian Skripsi** yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Siti Murniatin, Psikologi Islam 03, untuk menggunakan data hasil wawancara dan observasi untuk mendukung proses penyelesaian penelitian skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Probolinggo, 10 Mei 2025


(Rosidah Risky)



INFORMED CONSENT
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005,
Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lailatul Fitriah
Alamat : Keramat Agung, Probolinggo
Usia : 26 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan **Penelitian Skripsi** yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Siti Murniatin, Psikologi Islam 03, untuk menggunakan data hasil wawancara dan observasi untuk mendukung proses penyelesaian penelitian skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
JEMBER

Probolinggo, 10 Mei 2025

(Lailatul Fitriah)



INFORMED CONSENT
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005,
Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sholihin
Alamat : Leces - Probolinggo
Usia : 33 Tahun
Jenis Kelamin : Laki - Laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan **Penelitian Skripsi** yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Siti Murniatin, Psikologi Islam 03, untuk menggunakan data hasil wawancara dan observasi untuk mendukung proses penyelesaian penelitian skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Probolinggo, 10 Mei 2025

(.....
Sholihin
.....)



INFORMED CONSENT
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005,
Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jamaluddin, M.Pd.
Alamat : Jl. Selatan Pasar Sumber Dulu Tegalsriwalan
Usia : 32 tahun
Jenis Kelamin : Laki - laki

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan **Penelitian Skripsi** yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Siti Murniatin, Psikologi Islam 03, untuk menggunakan data hasil wawancara dan observasi untuk mendukung proses penyelesaian penelitian skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Probolingga, 10 Mei 2025


(..... Jamaluddin)



INFORMED CONSENT
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram No. 1, Jember Telp. 0331-487550 Fax 0331-427005,
Kode Pos: 68136
Website: <https://fdakwah.uinkhas.ac.id>

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hareana Fatir
Alamat : Pondok Wuluh Leres Probolinggo
Usia : 30 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan

Menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam kegiatan **Penelitian Skripsi** yang dilaksanakan oleh mahasiswa program studi Psikologi Islam, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Saya memberikan izin kepada Sdr/ Sdri, Siti Murniatin, Psikologi Islam 03, untuk menggunakan data hasil wawancara dan observasi untuk mendukung proses penyelesaian penelitian skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Apabila suatu saat dianggap perlu, atas pertimbangan apapun, saya dapat membatalkan/menarik kesediaan dan seluruh informasi/data yang telah saya berikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Probolinggo, 24 Mei 2025

(Hareana Fatir.....)

Lampiran 11

JURNAL KEGIATAN

No	Hari, Tanggal	Kegiatan
1.	26 Maret 2025	Permohonan surat tempat penelitian skripsi pada akademik Fakultas Dakwah
2.	08 April 2025	Menyerahkan surat tempat penelitian skripsi dari akademik Fakultas Dakwah kepada kepala cabang Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Umat (BMT NU) Tegalsiwalan Probolinggo
3.	15 April 2025	Mengkonfirmasi ulang kepada kepala cabang untuk melakukan observasi dan wawancara
4.	10 Mei 2025	Wawancara dan observasi dengan bagian Teller
		Wawancara dengan bagian Keuangan dan admin
		Wawancara dan Observasi dengan asisten divisi
		Wawancara dengan kepala cabang
5.	11 Mei 2025 –	Pengolahan data
	13 Mei 2025	
6.	14 Mei 2025	Observasi dengan bagian Keuangan dan admin
		Observasi dengan kepala cabang
7.	15 Mei 2025 –	Pengolahan data
	19 Mei 2025	
8.	20 Mei 2025	Observasi dengan Teller
		Observasi dengan bagian Keuangan dan admin
9.	24 Mei 2025	Wawancara dengan asisten divisi
		Wawancara dan observasi dengan nasabah

Lampiran 12

BIODATA PENULIS



Nama : Siti Murniatin
NIM : 214103050042
Program Studi : Psikologi Islam
Tempat tanggal lahir : Situbondo, 15 Februari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat lengkap : Selobanteng, Banyuglugur,
Situbondo
Email : sitimurniatin441@gmail.com

Riwayat Pendidikan

TK DWP Selobanteng	Tahun 2007-2009
SDN 1 Selobanteng	Tahun 2009-2015
MTS Nurul Jadid Paiton Probolinggo	Tahun 2015-2018
MAN 1 Probolinggo	Tahun 2018-2021

Pengalaman Organisasi

Anggota Nurul Jadid In Campus Jember (NJIC)	Tahun 2021-2022
Asisten Laboratorium Psikologi Islam, UIN Khas Jember	Tahun 2024-Sekarang
Asisten Konselor Pondok Pesantren Nurul Jadid	Tahun 2024-Sekarang