Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

IMPLEMENTASI PRINSIP SHARIA CORPORATE GOVERANANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) AL-AZHAAR KOTA LUBUK LINGGAU

Nurul Aini[1], Supardi Mursalin[2], Uswatun Hasanah[3]
Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu
Email: nurul.aini@mail.uinfasbengkulu.ac.id,
supardi@mail.uinfasbengkulu.ac.id,
uswatun.hasanah@mail.uinfasbengkulu.ac.id

Abstrak
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi prinsip Sharia Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau dan untuk mengetahui apa saja kendala implementasi prinsip Sharia Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, serta mengumpulkan data melalui wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) BMT Al-Azhaar telah menerapkan lima pilar utama SCG yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi dan keadilan dalam aktivitas operasionalnya. Implementasi prinsip-prinsip tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam hal loyalitas terhadap organisasi, prestasi kerja, tanggung jawab, Nilai kejujuran, kerja sama tim (teamwork) dan disiplin kerja yang berorientasi pada nilai-nilai islami. (2) Beberapa kendala SCG, seperti keterbatasan sumber daya manusia (SDM), sistem informasi dan teknologi yang belum optimal, keterbatasan pengawasan dan evaluasi internal, keterbatasan produk dan diversifikasi layanan, pengaruh struktur organisasi terhadap independensi, kurangnya sosialisasi dan edukasi kepada nasabah dan faktor eksternal dan dinamika persaingan.
Kata Kunci: Sharia Corporate Governance, Kinerja Karyawan, BMT Al-Azhaar, Tata Kelola Syariah.

Abstract
The purpose of this study is to determine the implementation of Sharia Corporate Governance principles in improving the performance of employees of Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al-Azhaar in Lubuk Linggau City and to determine the obstacles to the implementation of Sharia Corporate Governance principles in improving the performance of employees of Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al-Azhaar in Lubuk Linggau City. This type of research uses qualitative research with a descriptive approach, and collects data through interviews, field observations, and documentation. The data analysis technique used is content analysis. The results of the study reveal that: (1) BMT Al-Azhaar has implemented

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

the five main pillars of SCG, namely transparency, accountability, responsibility, independence and fairness in its operational activities. The implementation of these principles has a positive impact on employee performance, especially in terms of loyalty to the organization, work performance, responsibility, honesty, teamwork and work discipline oriented towards Islamic values. (2) Several SCG constraints, such as limited human resources (HR), suboptimal information and technology systems, limited internal supervision and evaluation, limited product and service diversification, the influence of organizational structure on independence, lack of socialization and education for customers and external factors and competitive dynamics.growth in Indonesia.
Keywords: *Sharia Corporate Governance, Employee Performance, BMT Al-Azhaar, Sharia Governance*

A. Pendahuluan

Dalam sistem perekonomian Indonesia, keberadaan lembaga keuangan mikro syariah memiliki posisi strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis keadilan dan pemberdayaan masyarakat. Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang berkembang pesat adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan rakyat yang menjalankan fungsi ganda, yaitu fungsi sosial (baitul maal) melalui pengelolaan dana zakat, infak, sedekah, dan wakaf, serta fungsi komersial (baitul tamwil) melalui penghimpunan dan penyaluran dana usaha secara syariah. Kehadiran BMT menjadi alternatif lembaga keuangan yang inklusif bagi masyarakat kecil dan pelaku usaha mikro yang belum terjangkau oleh perbankan konvensional, sekaligus menjadi instrumen strategis dalam membangun ekonomi umat secara berkelanjutan[1].

Di tengah dinamika perkembangan ekonomi digital dan meningkatnya kompetisi antar lembaga keuangan, baik syariah maupun konvensional, BMT dituntut untuk memiliki daya saing dan ketahanan organisasi yang kuat. Tantangan tersebut tidak hanya bersumber dari faktor eksternal seperti perubahan teknologi finansial, regulasi, dan persaingan pasar, tetapi juga berasal dari faktor internal organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya insani (SDI). Keterbatasan kualitas SDI, rendahnya profesionalisme, tingkat pergantian karyawan yang relatif tinggi, serta fluktuasi produktivitas kerja menjadi persoalan klasik yang sering dihadapi oleh lembaga keuangan mikro syariah[2]. Apabila permasalahan ini tidak dikelola secara sistematis, maka dapat berdampak langsung terhadap kinerja organisasi dan keberlangsungan BMT dalam jangka panjang.

Pada level operasional, kinerja karyawan memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan BMT. Kinerja karyawan tidak semata-mata diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga mencakup aspek kualitas pelayanan kepada anggota atau nasabah, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah, integritas moral, serta kemampuan menginternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja sehari-hari. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, kinerja karyawan

[1] Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), h. 73.
[2] Nurul Huda & Mustafa Edwin Nasution, *Keuangan Mikro Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2018), h.43.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

memiliki dimensi spiritual yang tidak dapat dipisahkan dari aspek profesionalitas, karena setiap aktivitas kerja dipandang sebagai bentuk amanah dan ibadah[3]. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menuntut adanya sistem tata kelola organisasi yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai syariah.

Konsep Sharia Corporate Governance (SCG) hadir sebagai pendekatan tata kelola yang relevan bagi lembaga keuangan syariah. SCG merupakan pengembangan dari prinsip Good Corporate Governance (GCG) yang diperkaya dengan nilai-nilai Islam, sehingga tidak hanya berorientasi pada kepentingan pemangku kepentingan duniawi, tetapi juga pada pertanggungjawaban moral dan spiritual kepada Allah SWT[4]. Prinsip-prinsip utama dalam SCG meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan (fairness), yang kemudian dijiwai oleh nilai-nilai etika Islam seperti shiddiq (jujur), amanah (dapat dipercaya), tabligh (transparan), dan fathanah (cerdas). Implementasi prinsip-prinsip tersebut diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan bermotivasi tinggi, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya, penerapan Sharia Corporate Governance pada lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT masih menghadapi berbagai kendala. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lemahnya sistem pengawasan internal, keterbatasan kompetensi SDM, serta belum optimalnya pemahaman terhadap prinsip tata kelola syariah menjadi faktor penghambat utama dalam implementasi SCG secara menyeluruh[5]. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara konsep ideal tata kelola syariah dengan realitas operasional di lapangan. Akibatnya, potensi SCG sebagai instrumen peningkatan kinerja karyawan belum sepenuhnya terwujud.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara prinsip Sharia Corporate Governance dan realitas implementasi di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau. Secara konseptual, penerapan SCG seharusnya mampu memperkuat kinerja karyawan melalui pembinaan loyalitas terhadap organisasi, peningkatan prestasi kerja, penanaman nilai kejujuran, penguatan kerja sama tim, pengembangan kepemimpinan, serta peningkatan disiplin kerja. Namun, dalam praktiknya, berbagai kendala internal dan eksternal masih menghambat terwujudnya tata kelola syariah yang efektif dan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Dalam Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif yang memiliki sifat deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan terhadap

[3] Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2019), h. 17.

[4] Islamic Financial Services Board (IFSB), "Guiding Principles for Effective Supervision of Shariah Governance", *https://www.ifsb.org/wp-content/uploads/2025/07/IFSB-31-Guiding-Principles-for-Effective-Supervision-of-Shariah-Governance*. Diakses, 19 Desember 2025.

[5] Sopia Laila Nugraha dan Hikmah Endraswati, "Analisis Implementasi Islamic Corporate Governance Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Berbasis Pesantren", *I-FINANCE: A Research Journal on Islamic Finance*, 8.2 (2022), 119–136, h. 124.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

variabel mandiri tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain, jadi variabel yang diteliti bersifat mandiri. Tujuan penelitian ini menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, kelompok tertentu, untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala[6].

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif deskriptif dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan dan membuat laporan penelitian secara mendetail[7]. Metode penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang implementasi prinsip Sharia Corporate Governance dalam meningkatkan kinerja karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

1. Sumber Primer

   Sumber primer adalah sumber data penelitian yang langsung memberikan data kepada pengumpul data penelitian[8]. Dalam hal ini, maka data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari objek atau sumber utama yaitu melalui wawancara dengan accounting officer, customer service, teller/kasir dan nasabah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau.

2. Sumber Sekunder

   Sumber sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Adapun sumber sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu buku, jurnal, artikel, dan karya ilmiah lainnya yang terkait dengan tujuan penelitian[9].

   Adapun waktu penelitian dimulai dari penyusunan proposal hingga terlaksananya laporan penelitian dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Januari 2026. Tempat penelitian dilaksanakan di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau beralamat di Jl. Pelita No. 364 RT. 07 Kel. Pelita Jaya Kec. Lubuk Linggau Barat 1 Kota Lubuklinggau Prov. Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan Sharia Corporate Governance.

   Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu teknik pengambilan informan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang

---

[6] Rifai Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), h. 6.

[7] Zuchri Abdussamad, *Buku Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: Syakir Media Press, 2021), h. 22.

[8] Sulaiman Saat dan Sitti Mania, *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula Dilengkapi Petunjuk Praktis: Penelitian Eksperimen, Penelitian Ex Post Facto, Penelitian Survei, Penelitian Tindakan Kelas (PTK)*, Edisi Revisi, (Gowa: Penerbit Pusaka Almaida, 2020), h. 84.

[9] Undari Sulung dan Mohamad Muspawi, "Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier", *Jurnal Edu Research Indonesia Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5.3 (2024), 110-116, h. 113.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

disesuaikan dengan tujuan dan fokus penelitian[10]. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek/informan ada 9 orang yang ada di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau yaitu Oktirra Permatasari (Accounting Officer), Novi Karya (Customer Service), Wenni Ristiana (Teller/Kasir) dan Yanti, Depi, Khoiruddin, Dina, Andre & Bram (Nasabah).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Prinsip Sharia Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau

Penerapan Sharia Corporate Governance (SCG) merupakan elemen fundamental dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah, termasuk Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Prinsip SCG tidak hanya berfungsi sebagai kerangka tata kelola organisasi, tetapi juga menjadi instrumen normatif yang membentuk etos kerja karyawan agar selaras dengan nilai-nilai syariah. Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, implementasi prinsip-prinsip SCG di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau menunjukkan dinamika yang cukup kompleks, namun memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

a. Transparansi

Transparansi merupakan fondasi penting dalam Sharia Corporate Governance (SCG) karena berkaitan dengan keterbukaan informasi, kejujuran, dan kemudahan akses bagi seluruh pihak yang berkepentingan. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan internal maupun eksternal, transparansi di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau menunjukkan implementasi yang cukup kuat meskipun memiliki beberapa dinamika operasional.

Berdasarkan wawancara dengan Oktirra Permata Sari selaku Accounting Officer, dijelaskan bahwa setiap produk pembiayaan dan simpanan selalu disosialisasikan secara terbuka kepada nasabah, mulai dari jenis akad, mekanisme bagi hasil, hak dan kewajiban masing-masing pihak, hingga risiko yang mungkin timbul. Penjelasan tersebut dilakukan dengan bahasa yang sederhana agar dapat dipahami oleh nasabah dari berbagai latar belakang pendidikan. Praktik ini menunjukkan adanya komitmen karyawan untuk menjunjung nilai kejujuran dan keterbukaan sebagai bagian dari amanah kerja[11].

Selain itu, Wenni Ristiana selaku Teller/Kasir menegaskan bahwa transparansi juga diwujudkan melalui penyediaan informasi tertulis berupa brosur, simulasi pembiayaan, dan penjelasan langsung sebelum akad ditandatangani. Langkah ini bertujuan meminimalisasi kesalahpahaman serta membangun kepercayaan jangka panjang antara BMT dan nasabah[12]. Dari sisi eksternal, Bram selaku nasabah

[10] Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2022), h. 36.

[11] Oktirra Permata Sari, Accounting Officer, Wawancara, 15 Oktober 2025.

[12] Wenni Ristiana, Teller/Kasir, Wawancara, 16 Oktober 2025.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

menyatakan bahwa informasi produk dan program BMT Al-Azhaar disampaikan dengan jelas dan mudah diakses, baik melalui komunikasi langsung maupun media promosi sederhana yang tersedia di kantor BMT[13].

Implementasi transparansi ini berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi lebih percaya diri dalam bekerja karena memiliki pedoman informasi yang jelas, mengurangi potensi konflik dengan nasabah, serta meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep transparansi dalam SCG yang menekankan pentingnya keterbukaan informasi sebagai prasyarat terciptanya tata kelola yang sehat dan berkeadilan[14].

b. Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam Sharia Corporate Governance menekankan pentingnya pertanggungjawaban karyawan dan lembaga dalam menjalankan tugas sesuai SOP, prinsip syariah, serta standar pelayanan yang profesional. Akuntabilitas di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau menunjukkan implementasi yang cukup kuat. Meskipun masih memiliki beberapa hambatan struktural dan teknis yang memengaruhi kecepatan pelayanan.

Setiap karyawan memiliki uraian tugas yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing, seperti Accounting Officer, Customer Service, dan Teller. Kepala cabang berperan sebagai pengambil keputusan strategis, sementara karyawan operasional bertanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan pelayanan dan administrasi. Pembagian tugas ini memudahkan proses evaluasi kinerja serta memperjelas batas tanggung jawab masing-masing karyawan.

Tidak hanya dilihat dari sistem, tetapi juga dari nilai moral personal yang dimiliki oleh karyawan khususnya nilai amanah dan integritas. Dari sisi pelaporan, Novi Karya menambahkan bahwa mekanisme audit internal dan pengawasan DPS membantu memastikan bahwa setiap transaksi berjalan sesuai syariah dan bebas dari kesalahan administrasi. Sistem pelaporan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau memiliki mekanisme kontrol yang menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor yang benar[15].

Secara perspektif nasabah, akuntabilitas BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau dinilai cukup baik. Nasabah seperti Depi melihat bahwa setiap keluhan selalu ditangani dengan cepat dan dengan pendekatan kekeluargaan. Testimoni ini memperlihatkan bahwa akuntabilitas tidak

[13] Bram, Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025.

[14] Islamic Financial Services Board (IFSB), "Revised Guiding Principles on Corporate Governance for Institutions Offering Islamic Financial Services (Banking Segment)", https://www.ifsb.org/wp-content/uploads/2024/01/IFSB-30-Revised-Guiding-Principles-on-Corporate-Governance-for-IIFS. Diakses, 19 Desember 2025.

[15] Novi Karya, Costumer Service, Wawancara, 16 Oktober 2025.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

hanya bersifat mekanis, tetapi juga menyentuh aspek sosial dan emosional nasabah[16].

Akuntabilitas juga tercermin dalam pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi dilakukan melalui komunikasi langsung antara pimpinan dan karyawan, dengan menekankan aspek kedisiplinan, ketepatan pelayanan, serta kepatuhan terhadap prinsip syariah. Meskipun belum menggunakan sistem penilaian berbasis digital, mekanisme ini dinilai cukup efektif dalam membangun rasa tanggung jawab personal karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari perspektif kinerja, penerapan akuntabilitas mendorong karyawan untuk bekerja lebih profesional dan berhati-hati dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan pandangan Darmawan dan Herianingrum yang menyatakan bahwa akuntabilitas dalam tata kelola syariah berkontribusi pada peningkatan integritas dan kualitas kinerja sumber daya manusia[17].

c. Responsibilitas

Responsibilitas dalam Sharia Corporate Governance berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, prinsip syariah, serta tanggung jawab sosial lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau telah berupaya menjalankan aktivitas operasional sesuai dengan ketentuan syariah, khususnya dalam penggunaan akad-akad yang sah secara fiqh muamalah.

Karyawan memahami bahwa pekerjaan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga bentuk ibadah yang mengandung nilai moral dan spiritual. Nilai-nilai seperti shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah ditanamkan dalam budaya kerja sehari-hari, meskipun penerapannya belum sepenuhnya optimal akibat keterbatasan SDM dan sistem pendukung.

Dalam pelaksanaan tanggung jawab syariah, karyawan seperti Oktirra Permatasari menegaskan bahwa seluruh akad disesuaikan dengan ketentuan DSN-MUI dan diverifikasi oleh DPS[18]. Wenni Ristiana mengatakan bahwa pelatihan rutin diberikan kepada karyawan untuk memahami regulasi dan SOP[19]. Pelatihan ini berfungsi untuk menjaga kompetensi karyawan agar tetap relevan dengan kebutuhan operasional BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau.

Selain tanggung jawab terhadap kepatuhan syariah, BMT Al-Azhaar juga menunjukkan tanggung jawab sosial melalui pendekatan kekeluargaan dan pelayanan yang humanis kepada nasabah. Hal ini menjadi ciri khas lembaga keuangan mikro syariah yang menempatkan nilai kemanusiaan sebagai bagian integral dari tata kelola.

---

[16] Depi, Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025.

[17] Zulfikri Charis Darmawan dan Sri Herianingrum, "Good Corporate Governance Model In Indonesian Islamic Good Corporate Governance Model In Indonesian", *AFEBI: Islamic Finance And Economic Review*, 5.2 (2020), 94-105, h. 95.

[18] Oktirra Permatasari, Accounting Officer, Wawancara, 15 Oktober 2025.

[19] Wenni Ristiana, Teller/Kasir, Wawancara, 16 Oktober 2025.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

Implementasi responsibilitas berdampak positif terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam membangun etos kerja yang berorientasi pada nilai kejujuran, loyalitas, dan kepedulian sosial. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa responsibilitas merupakan dimensi penting SCG yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan formal, tetapi juga pada pembentukan karakter karyawan[20].

d. Independensi

Independensi berkaitan dengan kemampuan lembaga mengambil keputusan secara objektif dan bebas dari intervensi pihak luar. Di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau dapat dikategorikan baik pada level operasional, namun terbatas pada level struktural dan kebijakan strategis.

Pada karyawan seperti Oktirra Permata Sari menyebutkan bahwa setiap keputusan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau diambil melalui musyawarah dan menggunakan SOP lembaga. Karyawan bekerja berdasarkan panduan kerja yang jelas dan tidak bisa dipengaruhi sembarang pihak[21]. Novi Karya juga menegaskan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara profesional melalui rapat resmi dengan notulensi[22]. Depi juga mengatakan bahwa beberapa keputusan dipengaruhi kepentingan Yayasan[23]. Artinya, intervensi Yayasan bukan dalam konteks negatif, tetapi dalam konteks koordinasi struktural .

Meskipun demikian, pengambilan keputusan operasional sehari-hari relatif dilakukan secara objektif dan berdasarkan musyawarah internal. Pimpinan berupaya menjaga keseimbangan antara kepentingan lembaga dan kepentingan individu, meskipun dalam praktiknya masih terdapat potensi tumpang tindih peran akibat keterbatasan personel.

Independensi yang relatif terjaga ini memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja tanpa tekanan berlebihan, sehingga mampu meningkatkan konsentrasi dan kualitas pelayanan. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan perlunya penguatan sistem pengawasan internal agar prinsip independensi dapat diterapkan secara lebih konsisten dan terukur[24].

e. Fairness (Keadilan)

Keadilan atau fairness dalam SCG menekankan perlakuan yang setara terhadap seluruh pemangku kepentingan. Di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau, prinsip keadilan diwujudkan melalui perlakuan yang sama terhadap karyawan dalam hal pembagian tugas, kesempatan belajar, serta penghargaan terhadap kinerja.

---

[20] Nayla Lutfia Syach dan Muhammad Hanif Al Fatih, "Dalam Implementasi Good Corporate Governance (GCG) Dan Audit Kepatuhan Syariah", *Jurnal Ekonomi Sakti*, 14.2 (2025), 177-190, h. 184.

[21] Oktirra Permatasari, Accounting Officer, Wawancara, 15 Oktober 2025.

[22] Novi Karya, Cosutumer Service, Wawancara, 16 Oktober 2025.

[23] Depi, Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025.

[24] Theresia Mentari dan Gugus Irianto, "Pengaruh Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 19.1 (2018), 141-147 (h. 143).

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

Karyawan menilai bahwa pimpinan berupaya bersikap adil dan terbuka dalam menyelesaikan permasalahan internal. Hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan menjadi faktor pendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis. Dari sisi nasabah, keadilan tercermin dalam pelayanan yang tidak diskriminatif serta penetapan akad yang transparan dan sesuai kesepakatan.

Implementasi prinsip keadilan ini berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Wuri Baskoro dkk. yang menegaskan bahwa nilai keadilan dan religiusitas dalam budaya kerja BMT berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang berintegritas . belajar, serta penghargaan terhadap kinerja.Implementasi prinsip keadilan ini berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Wuri Baskoro dkk. yang menegaskan bahwa nilai keadilan dan religiusitas dalam budaya kerja BMT berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang berintegritas[25].

2. Kendala Implementasi Prinsip Sharia Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau

a. Keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam lembaga keuangan syariah, SDM memegang peranan strategis dalam memastikan terpenuhinya prinsip *transparency, accountability, responsibility, independency,* dan *fairness*. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang hanya tiga orang tidak sebanding dengan cakupan tugas yang sangat luas, mulai dari pengelolaan tabungan siswa, administrasi keuangan yayasan, penggajian, hingga layanan mahasiswa dan santri. Kondisi ini menimbulkan *job overlapping*, tingginya beban kerja, dan menurunnya efektivitas operasional.

Keterbatasan SDM ini juga berdampak langsung pada penerapan prinsip *responsibility*. SCG menuntut setiap lembaga memiliki struktur kerja yang jelas, pembagian tugas yang sesuai prosedur operasional yang dapat dijalankan dengan konsisten. Namun, beban kerja karyawan sangat besar sehingga proses administrasi sering mengalami keterlambatan. Keluhan dari nasabah atau pihak yayasan tidak selalu dapat direspons dengan cepat. Dina menyebutkan bahwa respon terhadap keluhan "tidak terlalu cepat" karena tingginya volume pekerjaan yang ditangani karyawan[26]. Kapasitas kerja jauh melebihi kemampuan sumber daya yang tersedia.

Dari aspek *fairness*, karyawan pada dasarnya tetap memberikan pelayanan yang adil tanpa membeda-bedakan status sosial atau latar belakang nasabah. Hal ini diakui oleh semua nasabah yang menyatakan

[25] Wuri Baskoro, dkk, "Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas Pada Budaya Kerja Karyawan Bmt Bina Ihsanul Fikri", *Ibse: Sharia Economic Journal*, 2.1 (2023), 12-26 (h. 14).

[26] Dina, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

bahwa pelayanan tetap dilakukan dengan adil dan ramah. Namun keterbatasan SDM menyebabkan antrean panjang, keterlambatan pelayanan, dan waktu tunggu yang tidak merata. Meski bukan bentuk diskriminasi, kondisi ini dapat memengaruhi persepsi nasabah terhadap kualitas layanan.

Untuk meningkatkan kualitas implementasi SCG, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau perlu melakukan rekrutmen tambahan, memperbaiki struktur pembagian tugas, serta menyediakan pelatihan berkala untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam hal literasi syariah, operasional keuangan, dan tata kelola lembaga keuangan syariah. Penguatan SDM menjadi langkah paling strategis untuk mendorong BMT kembali menerapkan standar SCG secara menyeluruh dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada seluruh nasabah.

b. Sistem Informasi dan Teknologi yang Belum Optimal

Sistem informasi dan teknologi merupakan komponen penting dalam penerapan *Sharia Corporate Governance* (SCG), terutama dalam memenuhi prinsip *transparency* dan *accountability*. Dalam lembaga keuangan syariah modern, teknologi berfungsi sebagai alat untuk mempercepat pencatatan transaksi, mengurangi *human error*, memastikan akurasi pelaporan, serta meningkatkan aksesibilitas layanan kepada nasabah. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau masih menghadapi keterbatasan dalam penggunaan teknologi. Sistem operasional belum terkomputerisasi secara penuh dan sebagian besar pelaporan dilakukan secara manual. Kondisi ini berdampak signifikan terhadap kecepatan pelayanan, efektivitas pengawasan, serta mutu pelaksanaan SCG.

Keterbatasan teknologi juga berhubungan erat dengan kualitas pelayanan. Layanan digital seperti mobile banking, sistem notifikasi transaksi, atau aplikasi tabungan siswa tidak tersedia, sehingga seluruh proses harus dilakukan secara tatap muka. Khoiruddin menjelaskan bahwa pelayanan sering terlambat karena banyaknya unit pendidikan yang harus dilayani sekaligus. Misalnya ketika santri, guru, dan mahasiswa melakukan transaksi secara bersamaan, antrian menjadi panjang karena tidak ada sistem digital yang dapat mendistribusikan volume transaksi secara otomatis. Dengan hanya tiga karyawan, absennya teknologi menyebabkan keterbatasan pelayanan yang cukup signifikan.[27]

Prinsip *transparency* dalam SCG menuntut lembaga untuk menyediakan informasi yang mudah diakses nasabah. Dalam lembaga keuangan yang sudah modern, nasabah dapat mengakses saldo, mutasi transaksi, laporan tabungan, atau informasi produk melalui aplikasi atau sistem daring. Namun di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau, nasabah hanya dapat memperoleh informasi melalui pelayanan langsung atau pengumuman manual. Khoiruddin juga menyebutkan bahwa transparansi

[27] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

informasi produk menurun seiring berkurangnya program pembiayaan dan tidak adanya sistem digital yang memfasilitasi penyampaian informasi secara merata. Dalam perspektif teori SCG, kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip transparansi belum terimplementasi secara optimal.[28]

Untuk meningkatkan implementasi SCG, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau perlu mulai mengembangkan sistem informasi sederhana seperti aplikasi tabungan siswa, layanan pesan otomatis, atau sistem rekap digital internal. Dengan peningkatan teknologi secara bertahap, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperbaiki kualitas pelaporan, serta meningkatkan kepercayaan dan kepuasan nasabah.

c. Keterbatasan Pengawasan dan Evaluasi Internal

Minimnya audit internal menjadi salah satu hambatan utama dalam penerapan *accountability*. Audit internal dilakukan secara bulanan untuk memastikan kesesuaian antara data transaksi, laporan keuangan, dan pelaksanaan SOP. Namun, wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa audit internal tidak dilakukan secara konsisten karena jumlah personel pengawas tidak mencukupi. Keterbatasan ini menyebabkan beberapa laporan disusun berdasarkan rekap manual tanpa verifikasi silang secara menyeluruh. Dalam perspektif SCG, hal ini melemahkan prinsip akuntabilitas karena kebenaran setiap pencatatan tidak dapat dipastikan secara langsung.

Pengawasan internal yang tidak optimal juga memengaruhi prinsip *independence*. Dalam SCG, independensi sangat penting untuk mencegah konflik kepentingan. Namun, struktur organisasi BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau yang berada di bawah Yayasan Pesantren menyebabkan beberapa kebijakan strategis lebih banyak ditentukan oleh pimpinan yayasan. Khoiruddin menyebutkan bahwa keputusan-keputusan penting "turunan dari pimpinan yayasan", bukan dari musyawarah anggota sebagaimana pada koperasi syariah umumnya. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi independensi dalam pengawasan operasional tidak berjalan sepenuhnya karena adanya keterikatan struktural dengan lembaga induk.[29]

Dari sudut pandang tata kelola syariah, pengawasan internal harus mencakup tiga aspek utama:

1) Pengawasan operasional, untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai SOP.
2) Pengawasan syariah, untuk memastikan produk dan transaksi sesuai fatwa.
3) Pengawasan manajerial, untuk memastikan keputusan strategis bebas dari intervensi kepentingan tertentu.

[28] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.
[29] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

Namun kondisi di BMT Al-Azhaar menunjukkan bahwa ketiga aspek ini belum berjalan secara menyeluruh. Pengawasan syariah terbatas, pengawasan operasional tidak terjadwal, dan pengawasan manajerial dipengaruhi oleh kebijakan yayasan yang bersifat top down. Hal ini membuat pengawasan internal lebih bersifat administratif daripada strategis[30].

Untuk meningkatkan kualitas pengawasan, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau perlu membangun mekanisme evaluasi berkala, menerapkan audit internal bulanan, memperkuat peran DPS melalui jadwal pengawasan rutin, serta mengembangkan prosedur dokumentasi yang lebih tertata. Selain itu, peningkatan kapasitas karyawan dalam bidang kepatuhan syariah dan audit dasar juga sangat diperlukan agar pengawasan dapat berjalan lebih efektif dan sejalan dengan prinsip SCG.[31]

d. Keterbatasan Produk dan Diversifikasi Layanan

Produk BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau yang dulu pernah dijalankan seperti pembiayaan mudharabah, musyarakah, atau pembiayaan konsumtif tidak lagi berjalan. Yanti menyebutkan bahwa saat ini layanan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau hanya berfokus pada tabungan siswa, mahasiswa, serta pembayaran SPP dan penggajian. Produk simpan pinjam dan pembiayaan lainnya dihentikan[32]. Nasabah lain, Depi menjelaskan bahwa saat ini BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau tidak mengelola produk wakaf, zakat, atau infaq secara maksimal dan fungsi utama BMT lebih kepada layanan internal yayasan, khususnya terkait transaksi pendidikan[33]. Khoiruddin juga menyampaikan bahwa produk pembiayaan kepada dosen dan guru yang dulu rutin dilakukan kini sudah tidak ada lagi. Penurunan variasi produk ini mengindikasikan keterbatasan kapasitas lembaga dalam mempertahankan diversifikasi layanan keuangan syariah[34].

Dalam teori lembaga keuangan syariah, diversifikasi produk sangat penting untuk menjaga keberlanjutan lembaga. Produk pembiayaan seperti mudharabah dan musyarakah tidak hanya memberikan pendapatan bagi lembaga, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen pemberdayaan ekonomi anggota. Keterbatasan produk dapat melemahkan fungsi sosial BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang seharusnya menjadi motor penggerak perekonomian umat. Tidak adanya diversifikasi produk membuat BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau terjebak dalam model

[30] Elsa Susanti, dkk, 'System of Supervision and Control of Syariah Banking', *International Journal of Information System and Innovation Management,* 2.2 (2024), 49–55 (h. 52).

[31] Lanvin Fransiska Melsiana dan Nur Kabib, 'The Effect of Sharia Compliance and Islamic Corporate Governance on Fraud with Internal Control as Moderating Variable', *Islamic Accounting Journal*, 3.2 (2023), 21–33, h. 27.

[32] Yanti, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025.*

[33] Depi, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

[34] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

bisnis yang sempit yaitu hanya mengelola tabungan internal yayasan tanpa meluas kepada masyarakat umum. Dalam perspektif SCG, kondisi ini mencerminkan kurang optimalnya pelaksanaan prinsip *responsibility* karena lembaga belum sepenuhnya memenuhi tanggung jawabnya sebagai penyedia layanan keuangan syariah yang komprehensif.

Keterbatasan produk juga berpengaruh terhadap prinsip fairness. Pada lembaga keuangan syariah, anggota berhak mendapatkan akses atas produk yang bervariasi sesuai kebutuhan mereka. Namun dengan keterbatasan produk, sebagian anggota atau nasabah terpaksa mencari alternatif pembiayaan di lembaga lain. Yanti menyatakan bahwa beberapa program pembiayaan yang pernah beroperasi "dulu ada, sekarang tidak ada lagi", sehingga kebutuhan sebagian nasabah tidak dapat dipenuhi oleh BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan anggota dan layanan yang tersedia, sehingga prinsip keadilan dalam penyediaan layanan belum sepenuhnya terpenuhi[35].

Dari sisi *transparency*, keterbatasan produk justru menyebabkan tingkat sosialisasi yang menurun. Ketika variasi produk berkurang, BMT tidak lagi melakukan edukasi intensif kepada anggota. Khoiruddin menegaskan bahwa informasi produk saat ini “tidak begitu transparan” karena kegiatan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau tidak sebanyak dulu. Hal ini terjadi bukan karena BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau sengaja menyembunyikan informasi, tetapi karena memang tidak banyak produk yang dapat disosialisasikan[36]. Padahal menurut prinsip SCG, transparansi harus tetap dijaga meskipun produk terbatas, agar anggota mengetahui secara jelas layanan apa yang tersedia dan apa yang tidak lagi dijalankan.

Untuk mengatasi masalah ini, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau perlu melakukan inovasi produk dengan mempertimbangkan kapasitas lembaga dan kebutuhan anggota. Produk-produk ringan seperti tabungan berjangka, pembiayaan konsumtif kecil, atau layanan keuangan syariah berbasis digital dapat menjadi alternatif awal sebelum mengembangkan kembali pembiayaan usaha. Penguatan aspek SDM dan teknologi juga diperlukan agar BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau dapat memperluas layanan secara bertahap dan kembali menjalankan fungsi strategisnya dalam ekonomi syariah[37].

e. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Independensi

Independensi diperlukan untuk memastikan bahwa setiap keputusan strategis dilakukan secara objektif, bebas dari tekanan eksternal, dan berorientasi pada kepentingan anggota, bukan pihak tertentu. Namun hasil penelitian menemukan bahwa independensi di BMT Al-Azhaar

[35] Oktirra Permata Sari, Accounting Officer*, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

[36] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025.*

[37] Mega Mustika, dkk, ‘Inovasi dan Optimalisasi BMT Muhammadiyah Dalam Pengembangan Ekonomi Syariah Yang Kompetitif Di Kota Makassar’, Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 19.2 (2025), 1108–1121 (h. 1117).

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

Kota Lubuk Linggau dipengaruhi oleh struktur organisasi yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Azhaar. Struktur ini berdampak signifikan terhadap proses pengambilan keputusan, fleksibilitas keuangan, dan implementasi SCG secara keseluruhan.

Secara teori, independensi dalam SCG berarti adanya pemisahan fungsi pengelolaan, pengawasan, dan kepemilikan agar tidak terjadi konflik kepentingan. Khoiruddin menjelaskan bahwa sebagian besar keputusan strategis merupakan "turunan dari pimpinan yayasan", bukan hasil musyawarah anggota sebagaimana lazimnya koperasi syariah. Hal ini menunjukkan bahwa independensi manajemen tidak sepenuhnya terwujud[38].

Pengaruh struktur organisasi terhadap independensi juga terlihat dari keterbatasan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau dalam mengembangkan inovasi produk. Ketika seluruh kebijakan harus melalui persetujuan pimpinan yayasan, inovasi tidak dapat dilakukan secara cepat. Keputusan pembiayaan dan produk lainnya sangat bergantung pada kebijakan yayasan. Hal ini menghambat BMT untuk merespon kebutuhan pasar yang dinamis. Strategi lembaga keuangan mikro, inovasi produk merupakan kunci daya saing, namun struktur yang hierarkis dapat memperlambat proses inovasi.

Untuk meningkatkan independensi, BMT Al-Azhaar perlu memperkuat struktur organisasi internal, memberikan ruang lebih luas bagi manajemen untuk mengambil keputusan, serta memperjelas peran DPS sebagai lembaga pengawas syariah yang independen. Penataan ulang struktur yang lebih profesional dan mandiri akan memperkuat implementasi SCG secara menyeluruh.[39]

f. Kurangnya Sosialisasi dan Edukasi kepada Nasabah

Kurangnya edukasi juga berpengaruh pada *fairness* karena nasabah yang kurang memahami akad lebih rentan mengalami kesalahpahaman dalam transaksi. Misalnya, ketika nasabah melakukan tabungan pendidikan, mereka sering kali tidak mengetahui secara rinci bagaimana sistem alokasi, penarikan dana, atau aturan denda jika terlambat membayar. Khoiruddin mengungkapkan bahwa tingkat literasi keuangan syariah nasabah masih rendah, sehingga penjelasan mengenai akad sering kali tidak dipahami secara mendalam[40]. Dalam SCG, *fairness* tidak hanya berarti perlakuan yang setara, tetapi juga memberikan akses pengetahuan yang memadai agar nasabah dapat mengambil keputusan secara bijak.

Dari sisi *transparency*, kurangnya sosialisasi menyebabkan informasi produk atau layanan tidak tersampaikan dengan jelas. Ketika BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau menghentikan beberapa produk pembiayaan, tidak semua nasabah mengetahuinya secara langsung.

[38] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

[39] Rahma Suhaimi, 'Independensi Dewan Pengawa Syariah Sebagai Pengawas', Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah, 1.2 (2020), 234–245 (h. 237).

[40] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

Nasabah seperti Dina menyatakan bahwa informasi terkait perubahan layanan atau laporan keuangan tidak disosialisasikan secara terbuka[41].

Kurangnya edukasi juga berdampak pada tingkat kepercayaan nasabah terhadap lembaga. Dalam lembaga keuangan syariah, kepercayaan sangat dipengaruhi oleh pemahaman nasabah terhadap akad dan proses transaksi. Jika nasabah tidak memahami akad dengan baik, mereka mungkin menilai lembaga tidak transparan, meskipun sebenarnya lembaga bekerja dengan jujur. Bram menyebutkan bahwa pelayanan dan keamanan transaksi sudah baik, namun kadang informasi yang disampaikan tidak utuh karena kurangnya penyuluhan[42].

Untuk memperbaiki kondisi ini, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau perlu melakukan beberapa langkah strategis seperti membuat program edukasi rutin, menyediakan modul edukasi sederhana, mengadakan seminar kecil tentang keuangan syariah, menggunakan media digital untuk menyampaikan informasi, serta melatih karyawan agar mampu menjelaskan akad secara lebih komprehensif. Peningkatan sosialisasi dan edukasi tidak hanya memperkuat implementasi SCG tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan antara lembaga dan nasabah[43].

g. Faktor Eksternal dan Dinamika Persaingan

BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau memiliki keunggulan dalam pendekatan kekeluargaan dan kedekatan sosial, lembaga lain menawarkan fitur layanan yang lebih praktis. Khoiruddin menjelaskan bahwa beberapa anggota atau nasabah memilih beralih ke lembaga lain karena layanan pembiayaan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau sudah tidak ada, dan produk yang tersedia sangat terbatas[44]. Lembaga lain seperti bank syariah atau koperasi syariah modern menyediakan pembiayaan fleksibel, tabungan digital, dan layanan berbasis aplikasi yang mempermudah transaksi. Dinamika persaingan tidak hanya berkaitan dengan jumlah lembaga, tetapi juga dengan tingkat inovasi dan efisiensi layanan.

Daya saing lembaga keuangan syariah sangat dipengaruhi oleh kecepatan adaptasi terhadap kebutuhan pasar. Kebutuhan nasabah saat ini cenderung mengarah pada layanan cepat, transparan, dan dapat diakses secara digital. Namun BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau belum menyediakan layanan berbasis teknologi seperti mobile banking, e-statement, atau transaksi online. Ketiadaan layanan digital membuat BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau kurang menarik bagi nasabah yang membutuhkan fleksibilitas transaksi[45].

---

[41] Dina, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

[42] Bram, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025*.

[43] Nadiyah Rizqa Hidayah, dkk, 'Efektifitas Peningkatan Literasi Keuangan Syariah Melalui Edukasi Akad-Akad Syariah Oleh BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik Di Desa Ngemboh Gresik', Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 10.03 (2024), 2680–2690 (h. 2685).

[44] Khoiruddin, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025.*

[45] Tiara Adelia Putri, dkk , 'Strategi Digitalisasi Terhadap Bank Syariah Untuk Meningkatkan Daya', Jurnal Bersama Ilmu Ekonomi 1.2 (2025), 146–153 (h. 149).

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

Faktor eksternal lainnya adalah perubahan perilaku nasabah. Nasabah saat ini lebih selektif dan memiliki literasi keuangan yang lebih baik, sehingga mereka cenderung memilih lembaga yang memberikan informasi jelas, proses cepat, serta keamanan transaksi yang tinggi. Dalam konteks BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau, beberapa informan menyatakan bahwa pelayanan yang lambat, antrian panjang, dan ketiadaan sistem digital menyebabkan sebagian nasabah merasa kurang puas[46].

Dinamika persaingan juga berdampak pada *transparency.* Ketika nasabah beralih ke lembaga lain, perbandingan layanan menjadi semakin jelas. Nasabah dapat melihat bahwa lembaga lain menyediakan laporan keuangan digital, notifikasi transaksi, atau layanan informasi daring yang lebih terbuka. Sementara itu, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau masih mengandalkan informasi manual yang sifatnya terbatas. Hal ini dapat menurunkan persepsi transparansi, meskipun secara internal BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau.

Namun, di tengah berbagai tekanan tersebut, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau tetap memiliki keunggulan kompetitif berupa nilai keagamaan, pendekatan kekeluargaan, dan kedekatan sosial dengan lingkungan yayasan. Depi menyebutkan bahwa pelayanan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau tetap dilakukan dengan ramah dan sesuai norma Islam[47]. Keunggulan ini menjadi modal sosial penting yang tidak dimiliki lembaga besar.

Untuk mengatasi tantangan eksternal ini, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau perlu melakukan strategi seperti meningkatkan layanan digital sederhana, mengembangkan kembali produk pembiayaan mikro, menjalin kemitraan dengan lembaga syariah lain, serta memperkuat literasi keuangan syariah bagi nasabah. Dengan menyeimbangkan modal sosial dan inovasi, BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau dapat meningkatkan daya saing sekaligus menerapkan SCG secara lebih optimal[48].

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian berjudul "Implementasi Prinsip Sharia Corporate Governance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau", dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip Sharia Corporate Governance (SCG) di BMT Al-Azhaar telah berjalan dengan proses manajemen cukup baik bertanggung jawab dan juga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang bagus.

1. Implementasi Prinsip Sharia Corporate Governance (SCG) pada BMT Al-

[46] Feni Alfionita dan Muh Syahru Ramadhan, 'Analisis Persepsi Nasabah Terhadap Implementasi Layanan Digital Dalam Sistem Perbankan Syariah Analysis of Customer Perception of the Implementation of Digital Services in the Sharia Banking System', 22.3 (2025), 354–363 (h. 358).

[47] Depi, *Nasabah, Wawancara, 15 Oktober 2025.*

[48] Ainun Nufus, dkk, 'Strategi Inovasi Produk Keuangan Syariah Untuk Meningkatkan Inklusi Finansial', Santri: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam, 2.6 (2024), 104-116 (h. 111).

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

Azhaar Kota Lubuk Linggau telah menerapkan prinsip-prinsip Sharia Corporate Governance yang meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan dalam kegiatan operasional lembaga. Implementasi prinsip tersebut tercermin dalam keterbukaan informasi, pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, kepatuhan terhadap prinsip syariah, pengambilan keputusan yang relatif objektif, serta perlakuan yang adil terhadap karyawan.

2. Kendala Implementasi prinsip Sharia Corporate Governance di BMT Al-Azhaar Kota Lubuk Linggau antara lain keterbatasan sumber daya manusia (SDM), sistem informasi dan teknologi yang belum optimal, keterbatasan pengawasan dan evaluasi internal, keterbatasan produk serta diversifikasi layanan, pengaruh struktur organisasi terhadap independensi, kurangnya sosialisasi dan edukasi kepada nasabah, serta adanya faktor eksternal dan dinamika persaingan. Kendala-kendala tersebut menyebabkan penerapan prinsip Sharia Corporate Governance belum sepenuhnya berjalan secara optimal, sehingga masih diperlukan upaya perbaikan dan penguatan tata kelola syariah agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 2327-2345

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, Rifai. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Suka-Press UIN Sunan Kalijaga.

Abdussamad, Zuchri. (2021). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.

Alfionita, Feni dan Muh Syahru Ramadhan. (2025). Analisis Persepsi Nasabah Terhadap Implementasi Layanan Digital Dalam Sistem Perbankan Syariah Analysis of Customer Perception of the Implementation of Digital Services in the Sharia Banking System. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen.

Ascarya. (2017). *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Baskoro, Wuri, dkk. (2023). Implementasi Nilai-Nilai Religiusitas Pada Budaya Kerja Karyawan Bmt Bina Ihsanul Fikri. *Ibse: Sharia Economic Journal*.

Bram, Nasabah, Wawancara, 2025.

Darmawan, Zulfikri Charis dan Sri Herianingrum. (2020). Good Corporate Governance Model In Indonesian Islamic Good Corporate Governance Model In Indonesian. *AFEBI: Islamic Finance And Economic Review*

Depi, Nasabah, Wawancara, 2025.

Dina, Nasabah, Wawancara, 2025.

Hafidhuddin, Didin & Hendri Tanjung. (2019). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.

Hidayah, Nadiyah Rizqa, dkk. (2024). Efektifitas Peningkatan Literasi Keuangan Syariah Melalui Edukasi Akad-Akad Syariah Oleh BPRS Mandiri Mitra Sukses Gresik Di Desa Ngemboh Gresik. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam.

Huda, Nurul & Mustafa Edwin Nasution. (2018). *Keuangan Mikro Syariah*. Jakarta: Kencana

Islamic Financial Services Board (IFSB). (2025). Guiding Principles for Effective Supervision of Shariah Governance.

Islamic Financial Services Board (IFSB). (2025). Revised Guiding Principles on Corporate Governance for Institutions Offering Islamic Financial Services (Banking Segment).

Karya, Novi, Costumer Service, Wawancara, 2025.

Khoiruddin, Nasabah, Wawancara, 2025.

Melsiana, Lanvin Fransiska dan Nur Kabib. (2023). The Effect of Sharia Compliance and Islamic Corporate Governance on Fraud with Internal Control as Moderating Variable, *Islamic Accounting Journal*.

Mentari, Theresia dan Gugus Irianto. (2018). Pengaruh Independensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Budaya Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*.

Mustika, Mega, dkk. (2025). 'Inovasi dan Optimalisasi BMT Muhammadiyah Dalam Pengembangan Ekonomi Syariah Yang Kompetitif Di Kota Makassar'. Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagaaman dan Kemasyarakatan.

Ainun Nufus, dkk. (2025). Strategi Inovasi Produk Keuangan Syariah Untuk Meningkatkan Inklusi Finansial. Santri: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam.

Nugraha, S. L., & Endraswati, H. (2021). Analisis Implementasi Islamic Corporate Governance pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*.

Tiara Adelia Putri, dkk. (2025). Strategi Digitalisasi Terhadap Bank Syariah Untuk Meningkatkan Daya. Jurnal Bersama Ilmu Ekonomi.

Saat, Sulaiman dan Sitti Mania. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian Panduan Bagi Peneliti Pemula Dilengkapi Petunjuk Praktis: Penelitian Eksperimen, Penelitian Ex Post Facto, Penelitian Survei, Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Edisi Revisi*. Gowa: Penerbit Pusaka Almaida.

Sari, Oktirra Permata, Accounting Officer, Wawancara, 2025.

Sahir, Syafrida Hafni. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.

Syach, Nayla Lutfia dan Muhammad Hanif Al Fatih. (2025). Dalam Implementasi Good Corporate Governance (GCG) Dan Audit Kepatuhan Syariah. *Jurnal Ekonomi Sakti*.

Sulung, Undari dan Mohamad Muspawi. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Jurnal Edu Research Indonesia Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*.

Suhaimi, Rahma. (2020). Independensi Dewan Pengawa Syariah Sebagai Pengawas. Ar-Ribhu: Manajemen Ekonomi dan Keuangan Syariah.

Susanti, Elsa, dkk. (2024). System of Supervision and Control of Syariah Banking. International Journal of Information System and Innovation Management.

Wenni Ristiana, Teller/Kasir, Wawancara, 2025.

Yanti, Nasabah, Wawancara, 2025.