

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT NU

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan pengurus MWC Nahdlatul Ulama Gapura atas kondisi masyarakat Sumenep pada umumnya dan masyarakat kecamatan Gapura pada khususnya atas semakin merajalelanya praktik rentenir dengan bunga hingga 50 persen perbulan yang nyata-nyata mencekik usaha mereka sehingga sulit berkembang.¹

”Dari Gapura Untuk Indonesia” kalimat tersebut telah menggambarkan keadaan koperasi yang satu ini. Koperasi ini berdiri di ujung timur Madura, kini sudah berkembang hingga memiliki puluhan cabang yang terletak di kabupaten dan kota.

Baitul Maal wat Tamwil Nuansa Ummah atau yang biasa sering disebut dengan BMT NU. Koperasi ini sudah tidak asing lagi bagi masyarakat Madura. Lembaga koperasi yang berkembang pesat itu awal mulanya berdirinya di Kecamatan Gapura, Kabupaten Sumenep.

Lembaga simpan pinjam ini berkembang di 10 Kabupaten di Indonesia. Pada awalnya Lembaga ini hanya bermodal 400 ribu. Saat ini aset BMT NU sudah mencapai ratusan miliar rupiah.

¹<https://bmtnujatim.com/> diakses pada tanggal 24 September 2021 pukul 08.36.

BMT NU berdiri pada tanggal 1 Juli 2004. Modal awal 400 ribu, uang itu di kumpulkan dari 17 anggota Majelis Wakil Cabang (MWC) Nahdlatul Ulama (NU) di kecamatan Gapura.

Banyaknya rentenir yang selalu mencekik pedagang kecil dalam menerapkan pedagang kaki lima (PKL) di Gapura menjadi alasan awal berdirinya BMT NU. Atas dasar itulah, MWC NU yang berada di Gapura berinisiatif membentuk lembaga koperasi yang disebut BMT NU.

Saat awal berdiri, BMT NU tidak membebankan bunga kepada peminjam. Peminjam diberi kebebasan dalam memberikan bagi hasil saat mengembalikannya. Sejak saat itu BMT NU terus berkembang pesat. Tepatnya setelah tiga tahun berdiri atau pada 2007, pengurus yang tergabung di MWC NU Gapura mendaftarkan BMT NU ke Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkum HAM) untuk di badan hukumkan.

Pada awalnya Kemenkum HAM tidak menyetujui Sebutan NU yang mengandung arti Nahdlatul Ulama. Oleh sebab itu, nama tersebut diubah menjadi Nuansa Ummah. Kemudian setelah disetujui ekspansi utam yang dilakukan adalah dengan membuka kantor cabang di Kabupaten Pragaan, Sumenep.

Sejak itu, kantor cabang BMT NU semakin menjamur. Pengelola BMT NU kemudian mengurus izin ke Dinas Koperasi dan UKM Jawa Timur untuk bisa membuka cabang di luar Sumenep. Pengurusan izin ini dilakukan pada 2012. Sejak saat itu, nama BMT NU Gapura berubah nama menjadi BMT NU Jawa Timur.

Organisasi ekonomi ini awalnya bernama Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Namun, pada 2015 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam

dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). Perubahan itu sesuai dengan regulasi baru dari pemerintah.

KSPPS BMTNU Jawa Timur memiliki empat produk pembiayaan. Yakni, Al-Qardul Hasan atau pembiayaan dengan jasa pembayaran seikhlasnya dengan jangka waktu maksimal 36 bulan dengan angsuran mingguan, bulanan, 4 bulanan, dan cash tempo. Kemudian, Murabahah dan Ba'i Bitsamanil Ajil atau pembiayaan dengan pola jual beli barang. Harga pokok diketahui bersama dengan harga jual berdasarkan kesepakatan. Selisih harga pokok dengan harga jual merupakan keuntungan BMT NU.

Produk ketiga adalah Mudharabah dan Musyarakah atau pembiayaan seluruh modal kerja yang dibutuhkan atau sebagian modal kerja dengan pola bagi hasil, bagi hitung berdasarkan keuntungan yang sebenarnya, dengan bagi hasil berdasar kesepakatan. Terakhir, Rahn/gadai atau pembiayaan dengan menyerahkan barang kemilikan sebagai barang tanggungan peminjam.

Secara manajerial, BMT NU sangat sehat. Berdasar rapat anggota tahunan (RAT) 2019, total asetnya mencapai Rp 225. 497.293.042. Meliputi aset barang bergerak dan tidak bergerak. Aset-aset itu tersebar di 53 kantor cabang.

Kekayaan BMT NU tidak terlepas dari kepercayaan masyarakat dalam bertransaksi sesuai syariat Islam. Selain itu, berkat dukungan Nahdlatul Ulama (NU) yang menjadikan BMT NU semakin melejit.

Koperasi ini kemudian mampu membeli empat unit ambulans. Kendaraan itu dibeli dari sedekah mal kantor cabang. Kendaraan ini disebar di kantor pusat,

kantor cabang Batang-Batang, Batuputih, dan Manding untuk melayani masyarakat.²

2. Struktur Organisasi BMT NU

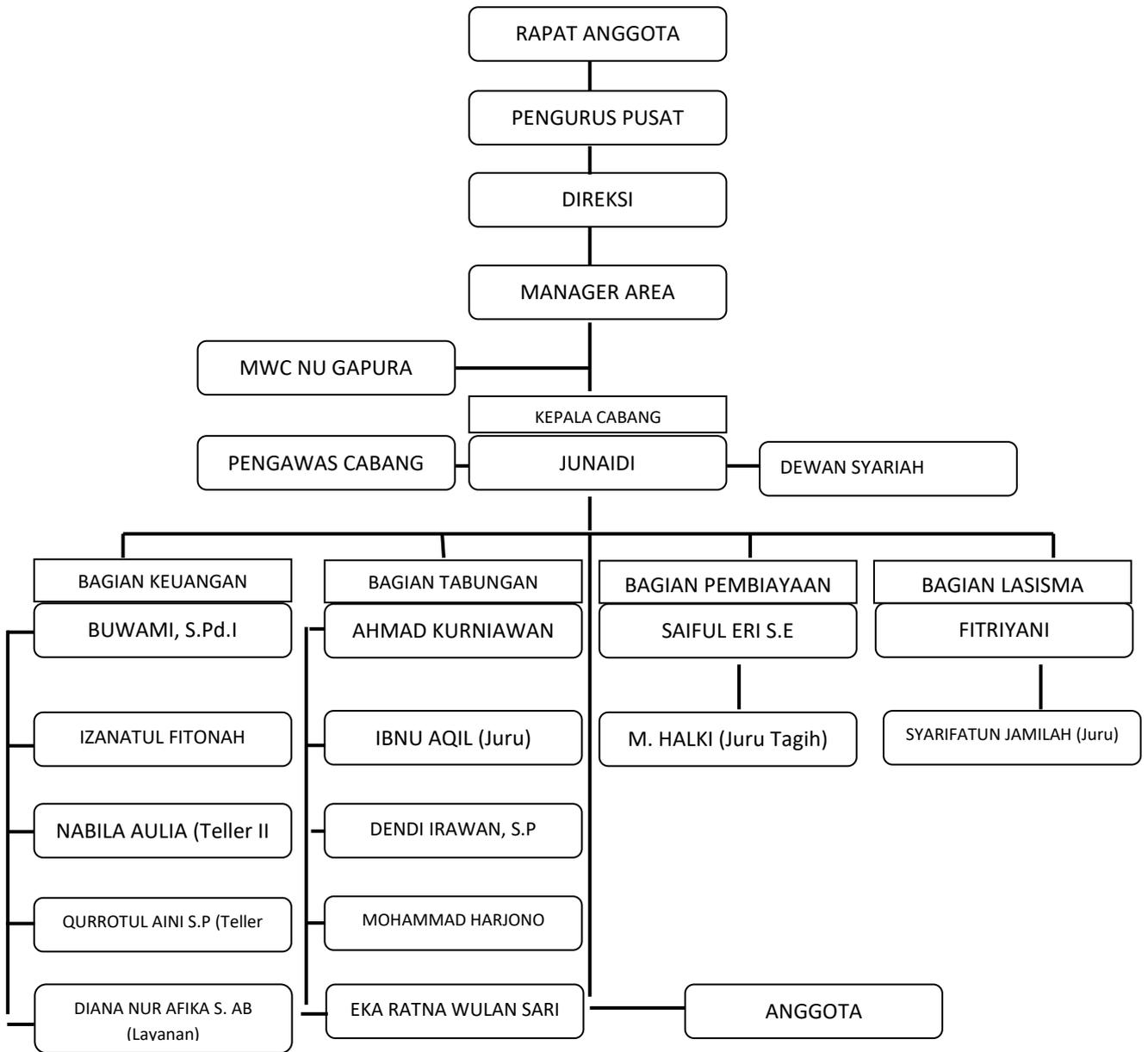
Dalam sebuah organisasi atau lembaga tentunya memiliki struktur organisasi yang tersusun sesuai dengan tatanan jabatan yang sudah di resmikan, berikut adalah struktur organisasi BMT NU Cabang Utama dan BMT NU

a. Struktur Organisasi BMT NU Cabang Utama

Sesuai dengan data RAT BMT NU Cabang Utama susunan struktur organisasi 2022 sebagai berikut :

²<https://radarmadura.jawapos.com/read/2019/07/11/145612/menjuhari-koperasi-ke-72-tahun-2019-3> diakses pada tanggal 24 September 2021 pukul 09.08 WIB.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT NU Cabang Utama

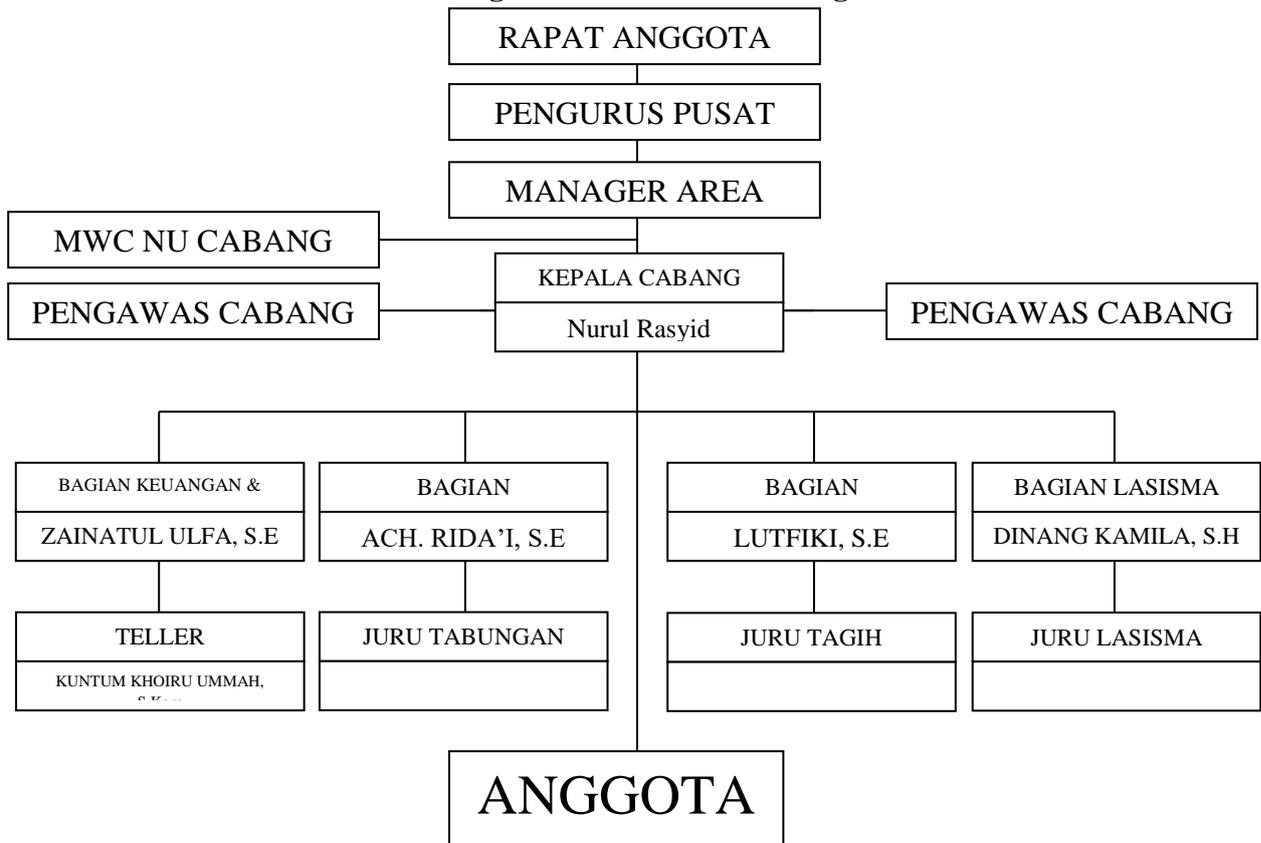


Sumber : Data RAT BMT NU Cabang Utama 2022

b. Struktur Organisasi BMT NU Cabang Pasean

Sesuai dengan data RAT BMT NU Cabang Pasean susunan struktur organisasi 2022 sebagai berikut :

Gambar 4.2
Struktur Organisasi BMT NU Cabang Pasean



Sumber: Data RAT BMT NU Cabang Pasean 2022

B. Paparan Data

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lapangan, baik dengan metode wawancara maupun observasi dapat dipaparkan datanya sebagai berikut :

1. Kompetensi Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah yang diharapkan oleh KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur

a. BMT NU Cabang Utama

BMT NU terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya insani yang memiliki kualifikasi-kualifikasi tertentu sebagaimana yang dibutuhkan oleh BMT NU. Hal ini didasarkan pada persepsi bahwa kemajuan dan kemunduran

lembaga ditentukan oleh sumber daya manusia didalamnya. BMT NU mengharapkan para sumber daya insani yang direkrut nantinya dapat menjadi faktor pendorong bagi BMT NU dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya insani yang sebagaimana diharapkan oleh BMT NU, maka diadakan proses perekrutan calon pegawai oleh BMT NU didasarkan pada beberapa kategori, diantaranya seperti pengalaman, keahlian, dan juga latar belakang pendidikan.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Bapak Junaidi Kali selaku Kepala Cabang BMT NU :

“dalam merekrut karyawan tentunya kami memiliki SOP yang menjadi acuan, diantaranya adalah keagamaan, kepribadian dan tentunya kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu sesuai dengan job nya, yang bukan berlatar pendidikan perbankan syariah pun juga bisa masuk, asalkan memiliki kompetensi. Bahkan lulusan SD sekalipun jika dia berpotensi dan benar-benar ingin mengabdikan diri kepada BMT NU pasti memiliki kesempatan untuk menjadi karyawan di BMT NU. Karena sejatinya di BMT NU tidak terlalu menekankan dan memberikan batas minimal pendidikan yang harus dicapai, contohnya saya sendiri, saya lulusan SMAN Sumenep tapi bisa dan mampu menjadi kepala cabang utama, dengan apa yang saya alami ini menandakan bahwa BMT NU sangat memprioritaskan sumberdaya manusia yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan memiliki skill yang mencukupi di bidangnya.”³

Seluruh sumber daya insani yang mampu terserap dalam BMT baik yang memiliki latar belakang Perbankan Syariah ataupun tidak akan diikutkan berbagai macam organisasi. Pelatihan-pelatihan tersebut bertujuan agar para calon pegawai lebih mengenal dan memahami sistem kerja dalam BMT serta lebih mendalami ilmu-ilmu ekonomi dan syariah dan produk-produk dalam BMT.

Bapak Junaidi menuturkan kembali bahwa:

“kompetensi yang kami harapkan di BMT NU yaitu sesuai dengan job yang ada, misalkan di bagian pencatatan keuangan, jadi yang kami pilih adalah

³ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

mereka yang mampu dibidang akuntansi dan dibagian yang terjun langsung ke lapangan seperti Lasisma maka yang kami pilih adalah mereka yang mampu di bidang komunikasi dan seterusnya, sehingga penempatan posisi yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan BMT NU kedepannya. pegawai itu baik yang memiliki latar belakang ekonomi ataupun tidak wajib kita ikutkan training-training dari PINBUK, kemudian dari koperasi yang kerja sama dengan Pinbuk maupun Absindo. Jadi para SDI itu waktu dilapangan kita kawal dengan ketat, agar tidak terjadi kesalahan dalam penyampaian terhadap masyarakat, dan pekerjaan kita kita kan juga face to face ya mengikutu kegiatan masyarakat saja”⁴

Fungsi dari banyaknya pelatihan-pelatihan atau *training* dari berbagai lembaga seperti Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK), kementerian koperasi, dan Absindo yang wajib diikuti oleh calon pegawai baru di BMT adalah untuk semakin mengasah dan mempertebal pengetahuan mereka.

Selain latar belakang pendidikan, pertimbangan lain BMT dalam menerima calon pegawai adalah mereka yang memiliki keahlian atau kompetensi tertentu sebagaimana yang dibutuhkan oleh BMT. Kompetensi tersebut misalnya keahlian dalam bidang akuntansi, ataupun dari pengalaman-pengalaman yang telah dimiliki

Bapak Junaidi menambahkan:

“dalam proses penerimaan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan lembaga, yang penting pelamar memenuhi kriteria dan menyesuaikan cara kerjanya BMT. Apabila karyawan yang kami terima tidak memiliki latarbelakang pendidikan ekonomi syariah, namun jika secara keilmuan, kapasitas atau pengalaman menurut kami mampu, maka akan kami berikan pembinaan maupun pelatihan, diklat secara terus menerus baik secara internal maupun eksternal dari lembaga sendiri maupun dari lembaga-lembaga terkait dalam rangka peningkatan kualitas keilmuan SDM”⁵

Selain itu, kepribadian (*personality*) merupakan faktor penting lain yang dipertimbangkan BMT dalam merekrut calon karyawan. Kepribadian seorang

⁴ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

⁵ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

manusia akan mempengaruhi kinerjanya dalam berorganisasi. Tiga kategori utama dalam *personality* para sumber daya insani di BMT yang mutlak harus dimiliki adalah kejujuran, amanah (dapat dipercaya dan mampu menjalankan tugas dengan baik), dan mau bekerja keras. Kapasitas para SDI untuk memenuhi harapan para *stakeholder* BMT sudah bagus.

Selanjutnya Ibu Lila Ayu Amelia selaku nasabah BMT NU Jawa Timur menuturkan:

“saya sangat puas dengan pelayanan di BMT NU karena setiap kali saya sampai di kantor untuk menabung atau menarik uang saya selalu di sapa dengan salam dan disambut dengan baik, karyawannya sangat ramah dan murah senyum, itu yang membuat saya percaya dan yakin untuk menabung uang saya di BMT NU”⁶

Pernyataan tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh bapak Kholilurrahman yang juga merupakan nasabah dari BMT NU Cabang Utama :

“alhamdulillah mas selama saya jadi anggota saya belum pernah mengalami pelayanan yang tidak enak dari karyawan, karena disini itu mas karyawannya juga ramah dan sopan, selalu mengucapkan salam dan terlebih bekerja dengan tanggung jawab dan selalu sesuai dengan yang saya butuhkan”⁷

b. BMT NU Cabang Pasean

BMT NU terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya insani yang memiliki kualifikasi-kualifikasi tertentu sebagaimana yang dibutuhkan oleh BMT NU. Hal ini didasarkan pada persepsi bahwa kemajuan dan kemunduran lembaga ditentukan oleh sumber daya manusia didalamnya. BMT NU mengharapkan para sumber daya insani yang direkrut nantinya dapat menjadi faktor pendorong bagi BMT NU dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk

⁶ Wawancara dengan Ibu Lila Ayu Amelia anggota BMT NU Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:30

⁷ Wawancara dengan bapak Kholilurrahman anggota BMT NU Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 16:00

memenuhi kebutuhan sumber daya insani yang sebagaimana diharapkan oleh BMT NU, maka diadakan proses perekrutan calon pegawai oleh BMT NU didasarkan pada beberapa kategori, diantaranya seperti pengalaman, keahlian, dan juga latar belakang pendidikan.

Peneliti berkesempatan berwawancara dengan bapak Abd. Rosyid selaku kepala cabang BMT NU Cabang Pasean

Bapak Abd. Rosyid menuturkan:

“disini kan lembaga keuangan syariah jadi otomatis yang kita utamakan yaitu yang berlatar belakang syariah baik itu dari lulusan perbankan syariah, ekonomi syariah maupun akuntansi syariah, selain terkait dengan berlatar belakang syariah juga dengan attitude atau sikapnya biasanya seperti itu, kalo semangatnya bagus maka kinerja juga akan bagus. Meskipun dia tidak berlatar belakang syariah atau umum itu sama saja, kita akan merekrut karyawan juga melalui tes tulis, wawancara dan juga bertanya apa visi misi mereka mau bekerja disini begitu. Dan kami menempatkan mereka pada bidang atau kemampuan mereka masing-masing”⁸

Bapak Abd. Rosyid menuturkan bahwa:

“mekanisme rekrutmen sama dengan perusahaan lainnya, yah seperti biasa melakukan feedback mengajukan surat lamaran, tes tulis, tes wawancara. Karena kita belajar mengaju pada perusahaan nasional nilai manajemen kita tata dari awal, dan yang kami harapkan dari karyawan iyalah kemampuannya dari job yang mereka pegang. Seperti pembukuan(akuntansi), administrasi, manajemen dan sebagainya.”⁹

Selain itu, kepribadian (*personality*) merupakan faktor penting lain yang dipertimbangkan BMT dalam merekrut karyawan. Kepribadian seorang manusia akan mempengaruhi kinerja dalam berorganisasi. Tiga kategori utama dalam *personality* para sumber daya insani di BMT yang mutlak harus dimiliki adalah kejujuran, amanah (dapat dipercaya dan mampu menjalankan tugas dengan baik),

⁸ Wawancara bapak Roshid kepala cabang BMT NU Cabang Pasean, tanggal 29 Maret 2022 pukul 09:00 WIB

⁹ ibid

dan mau bekerja keras. Kapasitas para SDI untuk memenuhi harapan para *stakeholder* BMT sudah bagus.

Selanjutnya bapak Zainal Abidin selaku anggota BMT NU cabang Pasean menyampaikan bahwa:

“pelayanannya selau ramah, saya tidak banyak mengerti tentang akad syariah dan produk-produknya dan sya selalu terus-terusan bertaya, mbak-mbaknya selalu menjelaskan dengan ramah”¹⁰

Selaras dengan apa yang disampaikan oleh bapak Imam Fahrurrozi selaku anggota BMT NU Cabang:

“etika atau ettidute karyawan BMT di sini sangat baik, mulai dari satpam pas saya datang beliau mengucapkan salam dan mempersilahkan untuk masuk, dan yang di dalam kantor juga sangat ramah dan sopan, pakainnya juga selalu rapi”

Para lulusan Perbankan Syariah pada BMT tentunya juga memiliki beberapa keahlian sesuai dengan jabatan yang dimilikinya, seperti keahlian dibidang pembukuan (akuntansi), keuangan, kemampuan manajemen dan administrasi, serta *marketing*. Dengan memiliki beberapa keahlian tersebut, dapat dikatakan para lulusan perbankan syariah yang bekerja pada BMT telah mampu memenuhi kompetensi lulusan yang ditargetkan oleh pihak perguruan tinggi.

Prospek ke depan perguruan tinggi perekonomian dan perbankan syariah diharapkan untuk mengembangkan kualitas lulusannya dengan memberi kebebasan terkait masa praktik yang bisa dilakukan pada awal ataupun akhir masa perkuliahan selama mahasiswa tersebut belum lulus. Dari faktor kesempatan kerja, mahasiswa tidak hanya dibekali terkait ilmu lembaga keuangan, akan tetapi juga kesempatan berwirausaha. Hal ini diraskan sangat perlu karena semakin hari persaingan di sektor lembaga keuangan dirasakan semakin ketat, maka mahasiswa

¹⁰ Wawancara bapak Zainal Abidin anggota BMT NU Cabang Pasean, tanggal 29 Maret 2022 pukul 10:00 WIB

harus dibekali dengan keahlian lain agar mahasiswa nantinya tidak menjadi pengangguran setelah lulus dari kampus.

2. Bagaimana Kinerja Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah Di KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur

a. BMT NU Cabang Utama

Sebagaimana Pandangan dari berbagai ahli, bahwa latar belakan pendidikan dapat berpengaruh terhadap kemajuan atupun kemunduran suatu lembaga. Latar belakang para karyawan di BMT ini perlu diketahui untuk mengidentifikasi apakah latar belakan pendidikan dari para sumber daya insani tersebut dapat mempengaruhi produktifitas lembaga. Terkait latar belakang karyawan di BMT

Bapak Junaidi selaku kepala cabang BMT NU Cabang utama menuturkan:

“jumlah karyawan di BMT Cabang Utama ada 15 karyawan, ada 3 yang lulusan perbankan syariah dan lainnya dari jurusan umum”¹¹

Sebagaimana dengan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan para karyawan sebagian besar berasal dari umum, dan yang berasal dari latar belakan perbankan syariah tidak ada 50 persennya. Kinerja para SDI lulusan perbankan syariah tersebut dapat dilihat melalui kegiatan mereka sehari-hari selama di BMT. Kinerja para SDI dapat diukur melalui kemampuan mereka dalam melayani (komunikasi) dengan anggota, kemampuan dalam menjelaskan produk-produk BMT kepada anggota/masyarakat, kemampuan dalam menghadapi permasalahan di lapangan dan juga keahlian dalam akuntansi seperti pembukuan dan lain-lain.

¹¹ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

Bapak Junaidi menuturkan bahwa:

“kinerja SDI lulusan Perbankan Syariah sangat baik, karena BMT atau lembaga keuangan syariah akan mengambil pegawai dari perbankan syariah, baik dari segi kedisiplinan, rasa tanggung jawab dan kualitas kerjanya, karena dengan keilmuan yang dimiliki tentang perbankan syariah akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, tetapi masih perlu di bimbing lagi”¹²

Kinerja dari para sumber daya insani lulusan perbankan syariah ini bisa dinilai standar dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh BMT. Sebenarnya kesemua karyawan di BMT saling melengkapi, karena memang masing-masing SDI memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, seperti yang berlatar pendidikan perbankan syariah tentunya memiliki kelebihan dalam hal pemahaman terkait produk, transaksi atau akad-akad dalam lingkup lembaga keuangan syariah, akan tetapi bisa jadi lulusan dari perbankan syariah tersebut belum memiliki keahlian yang mumpuni dalam bidang akuntansi yang sebagaimana dimiliki oleh lulusan dari keilmuan lainnya. Meskipun demikian, kesemuanya dapat dipadukan menjadi satu kesatuan yang baik.

Sumber daya insani lulusan perbankan syariah dipandang lebih paham dan lebih menguasai bidang ekonomi dan syariah sehingga dinilai lebih mudah ketika harus menjelaskan kepada masyarakat. Akan tetapi yang berlatar pendidikan umum pun apabila ia memiliki pengalaman, maka kemampuannya tidak jauh berbeda dengan lulusan perbankan syariah.

Bapak Junaidi menuturkan bahwa:

“saya rasa perbedaan antara SDI yang dari perbankan syariah dengan yang umum tidak terlalu signifikan, karena implementasinya di lapangan ketika mereka menghadapi permasalahan-permasalahan itu sama”¹³

¹² Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

¹³ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

Pendapat tersebut menyatakan bahwa jika SDI tersebut sudah memiliki *basic* perbankan/ekonomi syariah, maka akan lebih mudah ketika proses menjelaskan kepada masyarakat mengenai transaksi-transaksi yang halal dan haram. Pada dasarnya *stakeholder* menganggap perbedaan antara karyawan lulusan perbankan atau ekonomi syariah dengan lulusan umum tidak terlalu signifikan, karena yang paling penting adalah kemampuan para SDI untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan, yang mana kemampuan tersebut adalah keterampilan dan kecakapan yang dimiliki oleh pribadi masing-masing individu untuk menyelesaikan masalah.

Bapak Junaidi Menambahkan Bahwa:

“jika calon karyawan pernah menempuh pendidikan di gapura atau berdomisili di gapura, tentunya secara geografis dan secara demografis akan memahami wilayah, itupun juga menjadi nilai plus bagi pengembangan lembaga”¹⁴

Berdasarkan pernyataan tersebut yang dianggap dapat mempengaruhi kemajuan lembaga adalah pemahaman SDI mengenai wilayah dan geografis di Gapura Sumenep, maka mereka akan lebih mudah mengetahui kondisi masyarakat di wilayah Gapura. Pengaruh para SDI lulusan perbankan syariah terhadap kemajuan BMT dipastikan ada, karena pengetahuan dan pemahaman yang telah dimiliki terkait ilmu-ilmu perbankan syariah atau ekonomi syariah.

Bapak Junaidi menuturkan:

“pada saat ini yang dirasakan untuk kemajuan itu masih tidak begitu dinamis, jadi hanya statis dalam artian tidak serta merta lembaga langsung mengalami kemajuan. Jadi belum bisa dikatakan dengan adanya SDI yang basic-nya ekonomi syariah itu bisa membawa kemajuan yang lebih dari sebelumnya, pastinya ada, yang lulusan perbankan syariah kan kerjaya tidak hanya terjun ke lapangan, kan kadang Cuma nunggu di kantor. Jadi kalau bisa peningkatan nasabah harus signifikan, terus menerus, tetapi ya bertahap nggak nasabah setiap

¹⁴ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

tahun terus meningkat begitu tidak, tapi pasti ada peningkatan, tapi tidak terlalu signifikan”¹⁵

Hasil penelitian di BMT NU pengaruh para SDI lulusan perbankan syariah terhadap kemajuan BMT pasti ada, karena pengetahuan dan kepehaman yang telah dimiliki terkait ilmu-ilmu perbankan syariah. Apabila kinerja dari para karyawan dalam lembaga tergolong memuaskan dan dapat membawa pengaruh positif, maka hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan minat masyarakat untuk melakukan transaksi di BMT NU. Pada dasarnya *stakeholder* mengaggap perbedaan antara karyawan lulusan perbankan syariah dengan lulusan umum tidak terlalu signifikan, karena yang paling penting adalah kemampuan para SDI untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan, yang mana kemampuan tersebut adalah keterampilan dan kecakapan yang dimiliki oleh pribadi masing-masing individu untuk menyelesaikan masalah.

b. BMT NU Cabang Pasean

Sebagaimana Pandangan dari berbagai ahli, bahwa latar belakan pendidikan dapat berpengaruh terhadap kemajuan ataupun kemunduran suatu lembaga. Latar belakang para karyawan di BMT ini perlu diketahui untuk mengidentifikasi apakah latar belakang pendidikan dari para sumber daya insani tersebut dapat mempengaruhi produktifitas lembaga. Terkait latar belakang karyawan di BMT.

Bapak rosyid menuturkan:

“jumlah karyawan di BMT NU Cabng Pasean ada 9 dan salah satunya adalah lulusan perbankan, tapi semuanya bekerja sesuai jobnya masing-masing,

¹⁵ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

sehingga menurut saya semuanya berjalan dengan baik karena dari awal kami merekrut karyawan mengacu sesuai dengan kebutuhan job yang ada”¹⁶

Di BMT NU Cabang Pasean memiliki 9 karyawan dengan satu di antaranya adalah lulusan perbankan syariah, sehingga operasional yang ada di BMT NU cabang Pasean ini berjalan dengan lancar karena semua kemampuan karyawan memang sudah disesuaikan dengan jobnya masing-masing, kemampuan dalam menjelaskan produk-produk BMT kepada anggota/masyarakat, kemampuan dalam menghadapi permasalahan di lapangan, dan juga keahlian dalam akuntansi seperti pembukuan dan lain-lain.

Bapak Rosyid menuturkan:

“secara umum kinerja karyawan lulusan perbankan syariah sangat baik tentunya karena dengan pengalaman dan keilmuannya dibidang perbankan sehingga lebih menguasai dan memahami apa yang harus dikerjakan, ketika sikap dia baik kemudian cara dia bersosialisasi baik, kan otomatis orang-orang akan tertarik untuk melakukan tabungan, simpanan di sini.”¹⁷

Kinerja dari lulusan perbankan syariah ini bisa dinilai sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh BMT. Sebenarnya kesemua karyawan di BMT saling melengkapi, karena memang masing-masing SDI memiliki kualifikasi yang berbeda, seperti yang berlatar pendidikan perbankan syariah tentunya memiliki kelebihan terkait pemahaman produk, transaksi atau akad-akad dalam lingkup lembaga keuangan syariah, akan tetapi bisa jadi lulusan dari perbankan syariah tersebut belum memiliki keahlian yang mumpuni dalam bidang akuntansi yang sebagaimana dimiliki oleh lulusan dari keilmuan lainnya. Meskipun demikian, kesemuanya dapat dipadukan menjadi satu kesatuan yang baik.

¹⁶ Wawancara bapak Roshid kepala cabang BMT NU Cabang Pasean, tanggal 29 Maret 2022 pukul 09:00 WIB

¹⁷ Wawancara bapak Roshid kepala cabang BMT NU Cabang Pasean, tanggal 29 Maret 2022 pukul 09:00 WIB

Sumber daya insani lulusan perbankan/ekonomi syariah dipandang lebih paham dan lebih menguasai bidang ekonomi dan syariah sehingga dinilai lebih mudah ketika harus menjelaskan kepada masyarakat. Akan tetapi yang berlatar pendidikan umum pun apabila ia memiliki pengalaman, maka kemampuannya tidak jauh berbeda dengan lulusan ekonomi syariah.

Bapak Rosyid menuturkan:

“bahwasanya perbedaan antara alumni perbankan syariah atau ekonomi syariah itu tidak terlalu jauh , karena setiap praktek di lapangan mereka mempunyai cara sendiri untuk menyelesaikannya, ”¹⁸

Hasil penelitian di BMT NU pengaruh para SDI lulusan perbankan syariah terhadap kemajuan BMT pasti ada, karena pengetahuan dan kepahaman yang telah dimiliki terkait ilmu-ilmu perbankan syariah. Apabila kinerja dari para karyawan dalam lembaga tergolong memuaskan dan dapat membawa pengaruh positif, maka hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan minat masyarakat untuk melakukan transaksi di BMT NU. Pada dasarnya *stakeholder* menganggap perbedaan antara karyawan lulusan perbankan syariah dengan lulusan umum tidak terlalu signifikan, karena yang paling penting adalah kemampuan para SDI untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan, yang mana kemampuan tersebut adalah keterampilan dan kecakapan yang dimiliki oleh pribadi masing-masing individu untuk menyelesaikan masalah.

C. Temuan Penelitian

Setelah peneliti melaksanakan penelitian dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti kemudian memaparkan

¹⁸ Wawancara bapak Roshid kepala cabang BMT NU Cabang Pasean, tanggal 29 Maret 2022 pukul 09:00 WIB

data sesuai yang didapatkan dari lapangan sehingga peneliti menemukan beberapa poin penting sebagai bentuk temuan penelitian.

1. Kompetensi Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah Yang Diharapkan Oleh KSSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur

Temuan yang didapat oleh peneliti di BMT NU Cabang Utama terkait dengan Kompetensi Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah Yang Diharapkan Oleh KSSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur antara lain:

- a. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dalam suatu lembaga seperti halnya pengetahuan dalam bidang akuntansi, administrasi, manajemen, marketing dan lain-lain.
- b. Aspek kolaborasi, merupakan kemampuan bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multi disiplin, menaruh harapan positif kepada yang lain, pemahaman interpersonal dan komitmen organisasi.
- c. Motivasi kerja, memiliki semangat bekerja meskipun dihadapkan dengan tekanan waktu yang terbatas, sehingga pekerjaan yang dijalankan dengan baik dan maksimal tanpa adanya stres yang dapat mengganggu semangat kerjanya.
- d. Aspek karakteristik, merupakan perilaku baik karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, seperti memberikan pelayanan terhadap nasabah dan inisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi nasabah dengan perilaku yang baik sehingga nasabah merasa nyaman dan puas dengan pelayanan yang diberikan

2. Kinerja Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah Di KSSP.

Syariah BMT NU Jawa Timur

- a. Bertanggung jawab, semua karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga disetiap pekerjaan yang mereka lakukan berjalan dengan baik dan maksimal
- b. Kualitas kerja, kualitas kerja karyawan di BMT NU sangat baik, semuanya memberikan hasil yang memuaskan, dengan hasil tersebut memberikan dampak positif dan membangun citra baik terhadap lembaga dan meningkatkan rasa kepercayaan nasabah.
- c. Kedisiplinan, selama ini karyawan di BMT NU performa yang baik utamanya dalam kedisiplinan, baik dalam kehadiran, kerapian dan lain-lain, sehingga membuat lembaga mendapatkan penilaian yang baik dan kepercayaan dari nasabah.

D. Pembahasan

Dalam pembahasan ini, peneliti akan menjelaskan hasil penelitian dari Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah di KSSP. Syariah BMT NU Jawa Timur.

1. Kompetensi Sumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah Yang

Diharapkan Oleh KSSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia lembaga keuangan syariah di samping pemasaran adalah pengelolaan terhadap sumber daya insani (SDI). Hal ini disebabkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu lembaga. Untuk itu penyediaan SDI

sebagai penggerak operasional lembaga keuangan syariah haruslah disiapkan sedini mungkin. Menurut Soejono Soekanto kontribusi sebagai bentuk iuran uang atau dana, bantuan tenaga, bantuan pemikiran, bantuan materi, dan segala macam bentuk bantuan yang kiranya dapat membantu suksesnya kegiatan pada suatu forum, perkumpulan dan lain sebagainya.¹⁹ Upaya memenuhi kebutuhan akan sumber daya insani yang memiliki kualifikasi sebagaimana dibutuhkan oleh BMT dilakukan melalui beberapa proses rekrutmen dan seleksi.

Bapak Rosyid Menuturkan bahwa:

*“mekanisme rekrutmen sama dengan perusahaan lainnya, yah seperti biasa melakukan feedback mengajukan surat lamaran, tes tulis, tes wawancara. Karena kita belajar mengaju pada perusahaan nasionaln nilai manajemen kita tata dari awal”*²⁰

Menurut Schuler dan Jackson, rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka organisasi dapat menyeleksi orang-orang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.²¹

Rekrutmen merupakan sebuah proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang masih kosong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.²² proses rekrutmen mutlak diperlukan oleh sebuah lembaga untuk dapat memperoleh pegawai yang memiliki kualifikasi sebagaimana yang dibutuhkan oleh lembaga. Indikator-indikator kualifikasi yang dibutuhkan oleh BMT antara lain adalah mereka yang memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah dan menguasai ilmu

¹⁹ Soejono Soekarno, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 169

²⁰ Wawancara bapak Roshid kepala cabang BMT NU Cabang Pasean, tanggal 29 Maret 2022 pukul 09:00 WIB

²¹ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: UNISNU Press, 2005), hal. 32

²² Medona, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, hal. 133

perbankan syariah, memiliki keahlian dalam bidang manajerial dan akuntansi, memiliki pengalaman, kualifikasi-kualifikasi tersebutlah yang nantinya akan menentukan kinerja para SDI pada lembaga. Kualifikasi tersebut tentunya dapat diperoleh lembaga melalui proses rekrutmen yang benar dan sesuai. Keputusan dalam proses rekrutmen akan berdampak pada pelaksanaan aspek-aspek SDM lainnya seperti pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, bahkan orientasi dan penempatan.

Langkah-langkah rekrutmen karyawan agar dapat diperoleh karyawan potensial dan efektif sesuai kebutuhan perusahaan. Manajer SDM harus menyesuaikan keahlian yang dimiliki oleh para pelamar dengan kebutuhan perusahaan. Untuk memastikan bahwa para karyawan membawa keahlian semestinya atau memiliki kapasitas untuk mempelajarinya, kebanyakan perusahaan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi sebagai berikut:

- a. Membuka lowongan kerja
- b. Menyebarkan ke publik melalui media masa
- c. Menerima dan menyeleksi lamaran masuk
- d. Melakukan seleksi tertulis dengan waktu tertentu
- e. Melakukan tes wawancara dengan waktu tertentu
- f. Memutuskan penerimaan karyawan²³

Menurut Spenser, kompensasi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja. Kompetensi perilaku lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu

²³ Arina, *Langkah-langkah Aktif Menyusun SOP*, (Depok: Huta Publiser, 2016), hal.145

pekerjaan agar dapat berprestasi luar biasa. Perilaku produktif ini dibuat atas dasar penelitian terhadap karakter produktif para pemangku pejabat yang memiliki kinerja yang istimewa.

Dari waktu ke waktu, penggunaan kompetensi teknis atau fungsional berkembang begitu pesat, yang semula hanya menitik beratkan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan karakter untuk mencapai efektivitas kerja, penggunaannya berkembang untuk tujuanlain, seperti untuk pengembangan pendidikan sebagaimana halnya yang diterapkan di indonesia.²⁴

Hasil penelitian dari BMT NU Cabang Pasean relatif sama dengan BMT NU Cabang Utama, sama-sama membuka lebar bagi semua calon karyawan baik mereka yang memiliki latar belakang perbankan syariah maupun umum, karena antara satu dengan yang lainnya bisa saling melengkapi.

Sesuai dengan penelitian yang telah dibahas mengenai “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di BMT NU”. Maka hasil hasil dari penelitian ini menunjukkan bahawa pengembangan SDM BMT NU sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.²⁵

²⁴ Parullian Hutapea & Nuriana Thoha, *Kompetensi Plus Teori Desain, dan Penerapan HR dan Organisasi yang Dinamis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008), hal. 5-6

²⁵ Alfiah Hidayanti, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Bang Syariah* (Desertasi, Institut Agama Islam Negeri, Salatiga), hal. 55

2. Kinerja ParaSumber Daya Insani Lulusan Perbankan Syariah di KSPP. Syariah BMT NU Jawa Timur

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipeengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam perusahaan, di samping itu faktor lain di luar perusahaan. Apabila kinerja dilakukan dengan benar tentunya para karyawan, para penyedia departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Perlu diketahui bahwa sebagai karyawan mereka menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menginginkan ditempatkan pada yang prestisius, ingin mutasi ke tempat-tempat pilihan mereka serta menginginkan pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan sebesar-besarnya dan seterusnya. Oleh karena itu, apabila orang akan memperoleh apa yang diinginkan, maka orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan atau perusahaan mereka.

Bapak Junaidi menuturkan bahwa:

“kinerja SDI alumni perbankan syariah sangat baik, karena BMT atau lembaga keuangan syariah dia akan harus mengambil pegawai dari PS. Nah alumni dari PS kan juga mengetahui tentang perbankan syariah jadi sangat berperan penting, dan mempengaruhi kinerja karyawan semakin bertambah baik, kinerja para lulusan perbankan syariah atau ekonomi syariah standar, artinya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga, tapi belum maksimal dan harus terus berlatih”²⁶

²⁶ Wawancara dengan bapak Junaidi Kepala Cabang Utama, pada tanggal 28 Maret 2022 pukul 15:00

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁷

Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan *output* pelaksana tugas. Kinerja untuk karyawan suatu lembaga keuangan umumnya dapat diukur melalui:

- a. Kemampuan atau keahlian dibidang keuangan, akuntan, pembukuan, pemasaran
- b. Kemampuan melaksanakan tugas masing-masing
- c. Kemampuan melaksanakan survei pada anggota baru
- d. Kemampuan dalam melayani anggota
- e. Kemampuan berkomunikasi dengan baik

Hasil penelitian di BMT NU Cabang Utama tentang pengaruh para SDI lulusan Perbankan Syariah terhadap kemajuan BMT pasti ada, karena pengetahuan dan pemahaman yang telah dimiliki terkait ilmu-ilmu perbankan syariah. Apabila kinerja dari para karyawan dalam sebuah lembaga tergolong memuaskan dan dapat membawa pengaruh positif, maka hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan minat masyarakat untuk melakukan transaksi di BMT. Pada dasarnya *stakeholder* menganggap perbedaan antara karyawan lulusan perbankan syariah dengan lulusan umum tidak terlalu signifikan, karena yang paling penting adalah kemampuan para SDI untuk

²⁷ Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindi, 2017), hal. 22

menghadapi permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan, yang mana kemampuan tersebut adalah keterampilan dan kecakapan yang dimiliki oleh pribadi masing-masing individu untuk menyelesaikan masalah.

Sesuai dengan penelitian yang telah dibahas mengenai “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BMT NU Cabang Utama”. Maka hasil dari penelitian ini adalah sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting pada BMT NU, tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik, serta memiliki nilai-nilai keagamaan dan ketaqwaan yang baik maka BMT NU Cabang Utama tidak akan dapat bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

Untuk kontribusi SDI dalam meningkatkan jumlah nasabah di BMT NU Cabang Utama belum terlalu menonjol, artinya peningkatan jumlah nasabah pasti ada, akan tetapi tidak terlalu signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kehadiran para karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan bang syariah dapat mempengaruhi minat nasabah untuk melakukan transaksi di BMT, dan sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena sebagian besar sumber daya insani bertugas sebagai *marketing* dan memasarkan produk secara langsung kepada masyarakat. Hal yang dapat mempengaruhi minat nasabah adalah ketertarikan terhadap produk-produk BMT serta pelayanan yang baik dari pihak BMT.

Sumber daya manusia memerankan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (Negara). Negara-negaramaju yang menempati posisi papan atas dalam aspek ekonomi dan aspek-aspek lainnya tidak dapat dipisahkan dari kehandalan sumber daya manusia.²⁸

²⁸ Muhammad, Bank Syariah..., hal. 65