

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera

1. Sejarah Singkat KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera

BMT BUS kependekan dari Baitul Mal Wa Tamwil Bina Ummat Sejahtera lahir pada tanggal 10 November 1996 atas prakarsa ICMI Orsat Rembang dengan modal awal Rp.2.000.000 di bawah kepengurusan H. Abdullah Yazid. Pada awal berdirinya, BMT BUS hanya dikelola oleh 3 orang sarjana yang anehnya ketiganya bukanlah lulusan dari ekonomi. Ketiga orang tersebut adalah Drs. Ahmad Zuhri dengan dasar pendidikannya adalah keguruan, Drs. Saifuddin dengan dasar pendidikan publisitik, dan Drs. Rokhmad dengan dasar pendidikan ilmu syariah. Meskipun dari ketiga pengelola tersebut tidak mempunyai dasar ilmu ekonomi namun berkat kekuatan niat dan semangat berhasil menghantarkan BMT BUS menjadi lembaga yang saat ini mampu bersaing di kancah perekonomian nasional.

Pada masa awal operasional BMT BUS, pekerjaan yang dilakukan pertama kali adalah segmentasi pasar. Sebagaimana ghirah BMT maka segmen pasar yang menjadi perhatian BMT BUS adalah para pedagang pasar tradisional yang berada pada kelompok grass root. Pada kelompok itulah yang merupakan kelompok rentan praktek hutang rente, di mana mereka menggunakan pinjaman modal dari para pemilik modal dengan bunga yang relatif tinggi. Berbekal modal Rp. 2.000.000 pengelola yang berjumlah 3

orang mulai keluar masuk pasar untuk memberikan bantuan permodalan dengan menggunakan sistem bagi hasil. Perilaku sistem bagi hasil ini ternyata menarik minat pedagang kecil. Mereka seolah mendapatkan angin segar dan perlahan melepaskan diri dari jeratan si rentenir. Berkat kegigihan dan semangat yang dimiliki oleh para pengelola, pelan tapi pasti menunjukkan pertumbuhan yang signifikan baik dari jumlah anggota yang dilayani maupun nominal pembiayaan yang diberikan.

Selain memberikan pembiayaan, mereka para pengelola juga memberikan edukasi kepada para anggota pembiayaan untuk sedikit menyisihkan hasil usahanya sebagai simpanan yang digunakan untuk kepentingan yang tidak terduga. Melalui edukasi ini banyak anggota pembiayaan yang awalnya hanya mempunyai pembiayaan pada akhirnya juga mempunyai simpanan. Memang simpanan yang mereka miliki tidaklah besar karena mereka hanya dapat menyisihkan Rp.1000 per hari untuk mengisi simpanan, namun demikian sudah ikut serta dalam peningkatan aset yang dimiliki oleh KSSPS BMT BUS. BMT Bina Umat Sejahtera memiliki kantor cabang di beberapa kota, salah satunya kantor KSSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin yang berada di Jl. Sulawesi No.09 Rt.09 Rw.01 Kelurahan Pasar Lama, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin.

Peresmian KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin di resmikan pada bulan November 2016. Sebelumnya KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin ini merupakan Lembaga lokal yakni BMT Ummah yang berdiri di Banjarmasin. Pada tahun 2016 BMT Ummah

ini diakuisisi oleh BMT Bina Ummat Sejahtera yang sekarang menjadi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin. (Wawancara dengan ibu Fathul Jannah (Manajer BMT BUS Cabang Banjarmasin) Pada tanggal 17 Februari 2020)

2. Visi dan Misi serta Badan Hukum BMT

Adapaun Visi dan Misi BMT Bina Umat Sejahtera (BUS) sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan kualitas masyarakat di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera dengan mengembangkan lembaga keuangan dan usaha BMT dan POKUSMA (Kelompok Usaha Masyarakat) yang maju, berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan berkehati-hatian.

b. Misi

Mengembangkan POKUSMA dan BMT yang maju, berkembang, terpercaya, aman, nyaman, transparan, dan berkehati-hatian sehingga terwujud kualitas masyarakat di sekitar BMT yang selamat, damai dan sejahtera

c. Badan Hukum

BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin memiliki badan hukum: 13801/BH/KWK.11/II/1998, Tgl. 31 Maret 1998. Badan hukum BMT sama dengan koperasi karena adanya beberapa kesesuaian sistem operasional koperasi dan BMT.

3. Prinsip Operasional

a. Prinsip kerja BMT Bina Ummat Sejahtera Prinsip kerja BMT Bina Ummat Sejahtera mempunyai prinsip kerja sebagai berikut:

1) Pemberdayaan

BMT Bina Ummat Sejahtera adalah Lembaga Keuangan Mikro syariah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumber daya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang finansial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

2) Keadilan

Sebagai Intermediary Institution, BMT Bina Ummat Sejahtera, menerapkan asas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

3) Pembebasan

Sebagai lembaga keuangan mikro syari'ah, BMT Bina Ummat Sejahtera yang berasaskan akhlaqul karimah dan kerahmatan, melalui produk-produknya, Insya Allah akan mampu membebaskan ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi perilaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.

b. Budaya Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera

BMT Bina Umat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan mikro syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rasulullah SAW yang disingkat SAFT :

1) Shiddiq

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

2) Amanah

Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

3) Fathanah

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

4) Tablig

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

4. Sumber Dana BMT Bina Ummat Sejahtera

Secara umum sumber dana BMT Bina Ummat Sejahtera dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

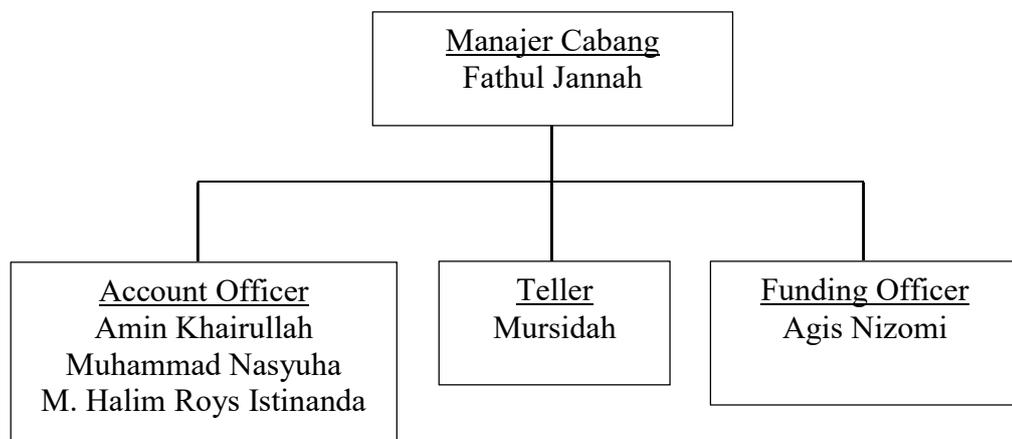
- a. Modal sendiri, meliputi : Simpanan pokok khusus (modal penyertaan), simpanan pokok, simpanan wajib, dana cadangan, hibah dan donasi.

- b. Modal pembiayaan : Anggota, pembiayaan dari BMT Pusat, pembiayaan dari lembaga keuangan lain.

5. Struktur Organisasi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin

Untuk memperlancar tugas BMT, maka diperlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada di dalam BMT tersebut. Namun dalam kenyataannya setiap BMT memiliki bentuk struktur organisasi yang berbeda. Maka untuk struktur organisasi BMT Bina Ummat Sejahtera cabang Banjarmasin adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin



Sumber : KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin

Deskriptif kerja KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin

1. Manajer

Manajer berfungsi dalam merencanakan, mengkoordinasikan, menjalankan dan mengawasi seluruh aktivitas lembaga yang berkaitan dengan penghimpunan dana dan penyaluran dana terhadap produk yang

ditawarkan oleh BMT BUS serta kegiatan-kegiatan yang secara langsung berkaitan dengan kegiatan utama dalam upaya mencapai target termasuk kegiatan para karyawannya.

2. Teller

Teller memberikan pelayanan yang prima kepada para mitra dan anggota sehubungan dengan produk simpanan dan pembiayaan yang ditawarkan oleh BMT BUS.

3. Funding Officer

Funding Officer bertugas dalam menangani keluar masuknya simpanan anggota KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin

4. Account Officer

Account officer bertugas dalam menangani berbagai macam pinjaman dan pembiayaan yang ditawarkan dalam produk yang disediakan oleh KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

6. Produk KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin

Produk-produk yang terdapat pada BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin terdiri dari beberapa produk yakni :

1) Produk Simpanan

Simpanan adalah dana yang dipercayakan oleh anggota kepada pengelola BMT atau lembaga lainnya. Simpanan ini nantinya akan menjadi modal koperasi simpan pinjam dalam hal ini seperti contoh Baitul

Mal Wa Tamwil Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin ini yang sejalan dengan firman Allah SWT dalam Q.S. Yusuf / 12 : 47- 48

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ ٤٧

ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تُحْصِنُونَ ٤٨

Artinya : “Yusuf berkata: "Supaya kamu bertanam tujuh tahun (lamanya) sebagaimana biasa; maka apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan dibulirnya kecuali sedikit untuk kamu makan. Kemudian sesudah itu akan datang tujuh tahun yang amat sulit, yang menghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapinya (tahun sulit), kecuali sedikit dari (bibit gandum) yang kamu simpan. (Q.S Yusuf : 47-48)

Adapun macam-macam produk simpanan yang terdapat pada KSSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin adalah sebagai berikut :

a) SI RELA (Simpanan Sukarela Lancar)

SI RELA adalah produk simpanan yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah, yaitu anggota sebagai shahibul mal (pemilik dana) sedangkan BMT sebagai mudharib (pelaksana/pengelola usaha), atas kerja sama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati di muka.

Fasilitas :

- Bebas Biaya Administrasi Simpanan Si Relat tidak dibebani biaya administrasi bulanan.

- Bagi hasil Dengan menggunakan prinsip mudharabah hasil usaha akan kami bagi hasilkan dengan nisbah 30% : 70%

b) SI SUKA (Simpanan Sukarela Berjangka)

SI SUKA adalah simpanan berjangka yang berlandaskan prinsip mudharabah, dengan prinsip ini simpanan dari shahibul mal (pemilik modal) akan diperlakukan sebagai investasi oleh mudharib (pengelola dana). BMT akan memanfaatkan dana tersebut secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat dengan profesional dan sesuai syariah. Hasil usaha tersebut dibagi antara pemilik modal dan BMT sesuai nisbah (porsi) yang telah disepakati di awal.

Fasilitas :

- Bebas Biaya Administrasi Simpanan Si Suka tidak dapat dibebani biaya administrasi bulanan.
- Bagi hasil di kelola secara produktif dengan prinsip mudharabah dengan nisbah yang menguntungkan.

Jangka Waktu	Harga Jual
Si Suka 1 bulan	35 % : 65 %
Si Suka 3 bulan	40 % : 60 %
Si Suka 6 bulan	45 % : 55 %
Si Suka 12 bulan	50 % : 50 %

c) SI SIDIK (Simpanan Siswa Pendidikan)

Si Sidik adalah simpanan untuk perencanaan biaya pendidikan siswa sekolah mulai dari umur 0 tahun sampai perguruan tinggi. Simpanan ini

berdasarkan prinsip wadhi'ah yadh dhamanah, yaitu sahibul maal menitipkan dananya pada BMT, kemudian atas seizin shahibul mal BMT dapat memanfaatkan dana tersebut.

Jenis produk simpanan Si Sidik di bagi 2 yaitu :

a. Si Sidik Platinum

Si Sidik Platinum adalah simpanan untuk perencanaan biaya pendidikan siswa sekolah mulai dari umur 0 tahun sampai tamat SMA. Setoran simpanan dilakukan setiap bulan, dan penarikan simpanan dilakukan setiap tamat jenjang pendidikan sampai lulus SMA.

Biasanya setoran simpanan berdasarkan kelas Si Sidik yaitu:

Si Sidik kelas A : Rp. 200.000,-

Si Sidik kelas B : Rp. 150.000,-

Si Sidik kelas C : Rp. 100.000,-

b. Si Sidik PLUS

Si Sidik PLUS Setoran simpanan dilakukan di awal pendaftaran dan hanya sekali sebesar Rp.5.000.000. Penarikan simpanan dapat dilakukan setiap tamat jenjang pendidikan, anggota simpanan juga mendapatkan subsidi bea masuk sekolah dengan ketentuan yang ada, apabila anggota melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi, biaya subsidi kuliah diberikan persemester hingga 10 semester. Bagi yang tidak meneruskan ke perguruan tinggi atau hanya mengambil program D1 sampai D3 maka sisa simpanan akan dikembalikan.

Kompensasi :

- a. Setiap peserta Si Sidik berhak mendapatkan hadiah peralatan sekolah pada setiap kenaikan kelas yang jenisnya ditentukan oleh pihak BMT.
- b. Apabila pada penarikan tamat jenjang pendidikan tertentu tidak diambil, maka akan dimasukan ke tabungan Si Rela.
- c. Setiap kenaikan kelas pihak BMT akan memberikan Bea Siswa kepada peserta Si Sidik yang berprestasi di kelas yang nominalnya ditentukan pihak BMT.
- d. Yang dimaksud dalam ketentuan nomor 3 adalah siswa yang mendapatkan ranking 1 s/d 3 di kelas masing-masing, dengan menunjukkan foto copy raport sementara terakhir yang dilegalisir kepala sekolah masing-masing.

2) Produk Pembiayaan

Pembiayaan adalah aktivitas menyalurkan dana kepada anggota sebagai pengguna dana untuk mengembangkan jenis usaha yang produktif dan menguntungkan. Sebagai lembaga pengelola dana masyarakat dalam skala kecil dan menengah, BMT menawarkan pelayanan jasa dalam bentuk kredit dan pembiayaan/pinjaman untuk modal kerja kepada masyarakat. Ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Q.S al-Baqarah / 2 : 245 sebagai berikut :

مَنْ ذَا الَّذِي يُقْرِضُ اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا فَيُضْعِفُهُ لَهُ وَأُضْعَافًا كَثِيرَةً وَاللَّهُ يَقْبِضُ وَيَبْصُطُ

وَالِيهِ تُرْجَعُونَ ٢٤٥

Artinya : “*Siapakah yang mau memberi pinjaman kepada Allah, pinjaman yang baik (menafkahkan hartanya di jalan Allah), maka Allah akan melipatgandakan pembayaran kepadanya dengan lipat ganda yang banyak. Dan Allah menyempitkan dan melapangkan (rezeki) dan kepadanya lah kamu dikembalikan*”. (Q.S. Al-Baqarah : 245)

Dari ayat tersebut yang dimaksud dengan “pinjaman yang baik” ialah pemberian-pemberian yang disumbangkan dengan niat yang tulus ikhlas untuk kepentingan kaum muslimin menurut ketentuan agama islam untuk keperluan perang pembela agama Allah SWT.

Dan sebagaimana pinjaman menurut hadist Rasulullah SAW sebagai berikut: “Nabi Shallahu ‘Alaihi wa Sallam pernah meminjam baju besi darinya pada perang Hunain. “Apakah ghashab, wahai Muhammad ?” Tanya Shafwan. Beliau menjawab, “Tidak, tetapi barang pinjaman yang dijamin”. (HR. Abu Dawud dan Ahmad).

Kesimpulan Hadist di atas bahwa pinjaman atau Ariyah bahwa hukumnya Sunnah. Dengan demikian kesimpulan dari ayat dan hadist diatas adalah pinjaman atau *ariyah* yang baik (menafkahkan hartanya di jalan Allah), dibolehkan Allah SWT, dan menurut hadist Rasulullah bahwa pinjaman atau ariyah dibolehkan kecuali perbuatan ghashab.

Adapun produk pembiayaan pada BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin sebagai berikut :

a) Pembiayaan Mudharabah (Modal Kerja)

Pembiayaan modal kerja merupakan produk layanan pembiayaan dari KSPPS BMT BUS diperuntukkan bagi calon anggota / anggota yang memerlukan tambahan modal kerja untuk mengembangkan usahanya. Dengan menggunakan akad pembiayaan Mudharabah yaitu dengan sistem bagi hasil yang pembagian misbahnya telah disepakati bersama. Pembiayaan Mudharabah (Modal Kerja) dilakukan dengan akad pembiayaan antara dua pihak, dimana BMT sebagai shahibul mal (penyedia modal) dan anggota sebagai mudharib (pengelola usaha), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan ketentuan nisbah sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Bidang yang dilayani yaitu :

- Sektor Pertanian
- Sektor Perdagangan
- Sektor Jasa
- Sektor Perikanan
- Sektor Industri. Termasuk Usaha produktif yang halal.

b) Pembiayaan Murabahah (Pengadaan/Jual beli barang)

Pembiayaan murabahah adalah pembiayaan berdasarkan jual beli. Investor (BMT) membelikan kebutuhan barang nasabah dengan mengambil keuntungan dan sistem pembayaran yang disepakati bersama. Pembiayaan pengadaan/jual beli barang merupakan produk layanan di KSPPS BMT BUS yang diperuntukkan bagi calon anggota / anggota yang membutuhkan barang dan untuk aktivitas sehari-hari dengan

menggunakan akad pembiayaan *murabahah*. Transaksi penjualan barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang disepakati oleh penjual dan pembeli dengan pembayaran dapat dilakukan secara angsur ataupun jatuh tempo.

B. Penyajian Data

Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan beberapa informan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin adalah sebagai berikut:

1. Informan Pertama

Nama : Fathul Jannah
TTL : Banjarmasin, 10 Mei 1981
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 39 Tahun
Jabatan : Manajer Cabang Banjarmasin
Pendidikan Terakhir : D1
Alamat : Jln. Pangeran Rt.12 No.52

Ibu Fathul Jannah merupakan manajer cabang dari KSSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin. Beliau sekarang bekerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin sebagai manager kurang lebih hampir 2 tahun. Beliau menyampaikan beberapa informasi mengenai penelitian ini sebagai berikut :

a. Rekrutmen dan Seleksi

Menurut ibu Fathul Jannah proses rekrutmen pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin hampir sama pada rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau perusahaan pada umumnya. Perencanaan direncanakan oleh pihak pusat dari mekanisme dan proses yang harus dilakukan dalam menerima calon karyawan baru di kantor cabang Banjarmasin serta ketentuan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi. Dalam tahap rekrutmen ini pihak BMT membuka lowongan biasanya pihak pusat memberikan informasi mengenai penerimaan karyawan baru via wa atau email ke cabang-cabang lalu cabang-cabang menginfokan kepada masyarakat umum dengan cara membuka pengumuman berupa membagikan atau menyebar selebaran penerimaan karyawan.

Sumber daya manusia yang dicari tergantung lembaga cabang mana yang memerlukan karyawan baru, sebab karyawan baru nantinya tidak mesti dari daerah cabang bisa dari wilayah lain di seluruh Indonesia. Dalam pengorganisasiannya yang mengatur masalah penerimaan ini langsung dari pusat yakni pihak HRD pusat yang menangani khusus dalam hal rekrutmen dan seleksi yang dilakukan. Proses pelaksanaannya bisa langsung dari pusat yang membuka lowongan kerja untuk cabang-cabang yang memerlukan atau setiap cabang juga bisa menerima yakni dengan cara berkas calon pelamar baru dikirim ke kantor pusat, apabila sudah banyak yang

mendaftar dan sudah sampai dengan waktu yang ditentukan pihak HRD pusat biasanya langsung datang ke cabang untuk melakukan seleksi calon karyawan.

Persyaratan yang harus dilengkapi sama seperti syarat – syarat lamaran pada umumnya seperti lamaran-lamaran lain tergantung dengan posisi yang diinginkan oleh lembaga. Salah satu syarat dalam lembaga BMT ini harus bisa BTA (Baca Tulis Al-Qur'an). Hal tersebut sangat diwajibkan termasuk kemampuan dan pengetahuan keagamaan calon karyawan dan syarat-syarat umum lainnya seperti keahlian dalam bidang komputer, cara berbahasa dan berbicara di depan umum, kemampuannya dalam mencapai target, dan syarat lainnya sesuai kriteria yang diinginkan pihak lembaga. Calon pelamar juga harus memiliki keinginan yang sungguh-sungguh dalam bekerja tidak hanya sekedar main-main dalam arti mampu melakukan pekerjaan di bawah tekanan sebab BMT merupakan lembaga keuangan (koperasi) yang memang setiap bulannya ditetapkan seberapa besar hasil yang harus dicapai atau berdasarkan target yang sudah ditetapkan serta sebanyak-banyaknya dalam mencari nasabah. Kata ibu Fathul Jannah calon karyawan baru harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya kelak ketika diterima menjadi karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

Kemudian, dalam tahap seleksi kata beliau diadakan tes-tes calon karyawan baru dari tahap tes berkas sampai wawancara dan tes kemampuan itu dilihat dari kemampuan calon karyawan tersebut yang dilakukan oleh pihak HRD pusat dengan datang ke kantor Cabang Banjarmasin. Sehingga nantinya mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berkualitas seperti yang diharapkan oleh lembaga. Dalam hal pengawasan rekrutmen dan seleksi juga dilakukan oleh pihak HRD pusat. Lalu ketika semua tahap-tahap yang dilakukan sudah selesai maka calon karyawan sudah bisa masuk bekerja namun masih pada tahap *training* dan setiap cabang biasanya menerima karyawan langsung masaknya saja dalam arti siap bekerja dilembaga cabang tersebut.

Kendala dalam rekrutmen di cabang Banjarmasin ini adalah berdasarkan pengalaman yang ada yakni ketidakmampuan calon karyawan itu sendiri yang dimana biasanya calon karyawan baru diberikan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan setelah tahap-tahap sebelumnya selesai. Calon karyawan langsung disuruh terjun kelapangan untuk mencari anggota. Dari hal tersebut apakah calon karyawan baru tersebut mampu atau tidak dalam menjalankannya. Bagi calon karyawan baru yang mampu dan dapat menyelesaikan tugas tersebut ia akan langsung bekerja di lembaga. Tapi bagi mereka yang tidak sanggup menyelesaikannya maka mereka akan keluar dengan sendirinya atau mengundurkan diri.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Dalam hal perencanaan pelatihan dan pengembangan dari cabang sendiri khususnya cabang Banjarmasin biasanya meminta kepada pusat apabila kekurangan karyawan atau karyawan tidak cukup memiliki kemampuan dalam bidang tersebut. Maka dalam hal ini pihak cabang dapat mengajukan ke pusat sehingga diberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang memang harus diberikan atau penambahan karyawan apabila tidak tercover masalah produk-produk yang ditawarkan. Dalam pengorganisasiannya masih pihak pusat yang mengurus segala masalah pelatihan dan pengembangan ini yakni pihak HRD disana. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dipusat dengan jangka waktu kurang lebih sebulan atau pun sesuai dengan waktu yang ditentukan sesuai dengan keperluan lembaga itu sendiri. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan sesuai dengan wawasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan dan juga diberikan ilmu pengetahuan agama secara mendalam agar pribadi karyawan menjadi lebih baik lagi. Jadi tidak hanya ilmu dunia yang diberikan melainkan ilmu akhiratnya juga.

Menurut ibu Fathul Jannah program dalam pelatihan dan pengembangan yang diberikan juga sesuai dengan bagian-bagian yang sudah ditentukan seperti Manajer, Teller, Accounting Officer dan Funding Officer sesuai dengan bidang yang akan dijalankan. Apabila ada program baru yang dikembangkan di pusat maka karyawan-

karyawan yang ada di seluruh cabang akan diberikan pembekalan yang baru. Minat karyawan dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini sangat antusias sebab hal tersebut perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas lembaga itu sendiri serta meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Dan karyawan menjadi lebih tahu terhadap program - program baru yang dikembangkan dan mampu bersaing di era modern ini. Karyawan pun bisa berbagi ilmu pengetahuan dengan karyawan lainnya.

Adapun kendala yang dihadapi dalam proses pelatihan dan pengembangan dalam cabang banjarmasin sendiri adalah masalah waktu. Biasanya waktu pelatihan dan pengembangan yang diadakan dipusat terbentur dengan kegiatan-kegiatan lain. Oleh karena itu pihak cabang meminta untuk dilakukan diwaktu lain dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dipusat. Kendala lainnya adalah tempat yang sangat jauh, sebab KSPPS BMT Bina Ummat Cabang Banjarmasin ini merupakan salah satu lembaga cabang terjauh dari cabang-cabang lainnya.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pasti dilakukan dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin sistem penilaian kerja yang harus dilakukan sudah ditentukan oleh kantor pusat bagaimana sistem penilaiannya kata ibu Fathul Jannah jadi beliau hanya menjalankan program penilaian kerja

yang sudah ditentukan. Tapi, dalam penilaian kinerja ini ibu Fathul Jannah selaku manajer dapat mengembangkan lagi sistem yang sudah ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi serta menjadi tolak ukur perkembangan lembaga kedepannya. Manajer dapat melakukan penilaian kinerja karyawan dengan melihat kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya apakah sudah baik atau malah mengalami penurunan dalam artian tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Hal tersebut tentunya akan ada evaluasi yang dilakukan oleh manajer KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin seperti evaluasi yang disampaikan secara lisan setiap hari mengenai target setiap karyawan sekaligus memotivasi karyawan lainnya agar dapat bekerja maksimal, ada juga evaluasi setiap minggu dan setiap bulannya kata ibu Fathul Jannah. Beliau juga selaku manajer harus bisa mengontrol dan mengawasi kualitas kinerja karyawan itu sendiri dan apabila ada karyawan yang mengalami penurunan kinerja, maka ibu Fathul Jannah sendiri yang akan bertindak dan langsung turun tangan dalam memantau karyawan tersebut mengapa mengalami penurunan kinerja karyawannya.

Penilaian kinerja dilihat dari kualitas karyawan berdasarkan pekerjaan lapangannya dan juga berdasarkan kedisiplinan yang ada meliputi sikap, kejujuran, penampilan, ibadah, dan amanah yang diembannya karena lembaga ini merupakan lembaga yang berbasis syariah. Bagi karyawan yang kinerjanya bagus maka akan diberikan

reward (penghargaan) sedangkan bagi karyawan yang melakukan kesalahan dan sering tidak mencapai target maka akan diberikan peringatan atau hukuman. Adapun manfaat dengan adanya penilaian kinerja karyawan yakni mereka bisa tahu kesalahan atau kekurangan yang dilakukan sebab setiap hari kata Ibu Fathul Jannah selalu melakukan monitoring mengenai pekerjaan karyawan yang dilakukan setiap harinya dan dapat melihat perkembangan lembaga. Hasil dari penilaian kerja tersebut akan dikirim ke kantor pusat sebagai bahan evaluasi setiap kantor cabang dan agar dapat mengetahui perkembangan lembaga tersebut.

d. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin kepada karyawan jelas berupa upah/gaji sesuai standar UMR/UMK wilayah cabang tersebut berada dan juga sesuai dengan jabatan dan bidang yang dikerjakan, adapun juga tunjangan-tunjangan lainnya yang pasti diberikan seperti tunjangan kesehatan (BPJS), ketenagakerjaan dan tunjangan lainnya. Adapun khusus karyawan pria yang sudah berkeluarga diberikan tunjangan untuk istri dan anaknya.

Disamping tunjangan tersebut apabila ada karyawan yang mencapai target atau bahkan lebih maka akan diberikan bonus oleh lembaga namun apabila karyawan tidak mencapai target maka akan ada potongan-potongan bonus dalam artian peringatan agar kedepannya

tidak terjadi hal yang demikian. Diberikannya tunjangan-tunjangan dan bonus tersebut agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Pemberian upah/gaji pun informan menyampaikan tidak pernah terlambat dan selalu tepat waktu.

2. Informan Kedua

Nama : Mursidah
TTL : Barabai, 20 Juli 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 25 Tahun
Jabatan : Teller
Pendidikan Terakhir : SMK
Alamat : Jln. Martapura Lama, Komplek Timur Perdana 2

Ibu Mursidah merupakan Teller di KSSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin. Hasil wawancara yang di dapat adalah sebagai berikut :

a. Rekrutmen dan Seleksi

Menurut ibu Mursidah lembaga dalam menginfokan dalam penerimaan karyawan baru untuk kantor cabang biasanya dengan pegunungan selebaran kemasyarakatan atau dari mulut kemulut. Lalu nantinya akan ada banyak yang mengantar lamaran ke lembaga ini. Kemudian akan ada penyeleksian selama 3 hari dalam proses rekrutmen dan seleksi tersebut. Dan dalam rekrutmen ada kualifikasi khusus sesuai

dengan bidang yang ingin diambil. Seperti bisa komputer, mampu berbicara dengan baik, dan berbicara didepan umum serta syarat-syarat lainnya pada kualifikasi penerimaan karyawan pada umumnya. Dan juga masalah keagamaannya dan akad-akad dalam ekonomi islamnya harus paham sebab hal tersebut akan diwawancarai ketika tahap seleksi. Dalam jam kerja Noya sendiri adalah 8 jam sehari namun bisa saja lembur apabila memang diperlukan seperti AO karena kerja mereka kejar target. Jobdes serta SOP yang diberikan sesuai dengan apa yang tertera, sudah pasti tidak memungkinkan untuk mengambil kerja karyawan lainnya dan itu sudah diatur memang oleh lembaganya.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut ibu Mursidah sesuai dengan pengalamannya dalam 3 tahun ada 3x pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di pusat. Pelatihan dan pengembangan tersebut sangat bagus sebab sesuai dengan bidangnya asing-masing. Ada assesment karyawan yang dilakukan biasanya 1 hari untuk seluruh cabang di Indonesia dan pelatihan dan pengembangan itu dilakukan selama 2 hari. Namun pelatihan dan pengembangan karyawan baru itu agak lama bisa hampir sebulan namun untuk karyawan lama waktunya sebentar bisa seminggu atau lebih. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di pusat biasanya tentang keagamaan, pengetahuan tentang produk-produk yang di jual serta pemahaman terhadap program-program yang ada di BMT Bina Ummat Sejahtera termasuk program-program baru yang dilakukan ada juga pelatihan

seperti public speaking, pemasarannya bagaimana agar nasabah tertarik dan sisanya pengenalan produk kepada karyawan baru. Di cabang Banjarmasin sendiri biasanya melakukan doa tiap pagi dan ketika akan pulang serta selalu membaca Al-Qur'an agar setiap kegiatan yang dilakukan mendapat berkah dan ridho Allah SWT.

Dan minat karyawan terhadap program yang dilakukan sangat antusias dan bagus sekali sebab pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh pusat sesuai dengan bidang-bidangnya dan juga dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi menurut Ibu Mursidah.

c. Penilaian Kerja

Menurut ibu Mursidah setiap harinya manajer melakukan evaluasi. Adanya evaluasi dilakukan karena apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan atau hanya sekedar memberikan motivasi agar lebih baik dihari esoknya. Menurut beliau manajer cabang sendiri sangat baik dan tegas serta peran yang dilakukan sudah sesuai dengan manajer-manajer yang memang seharusnya. Di lembaga ini bisa terjadi mutasi karyawan, dalam hal mutasi karyawan ini bisa saja terjadi sesuai dengan kemampuan karyawannya dan apabila kinerjanya bagus tetap diwilayah aja tapi apabila kurang baik bisa dimutasi ke daerah lain. Hal tersebut bisa dari manajer cabang atau kepala cabang sendiri yang melakukannya.

d. Kompensasi

Menurut Ibu Mursidah, kompensasi yang diberikan sudah cukup dan sangat cukup juga sudah sesuai gaji pada umumnya. Banyak kompensasi

yang bisa didapat di sini seperti tunjangan dan bonus apabila memang bisa mencapai target. Tergantung karyawannya itu sendiri.

3. Informan Ketiga

Nama : Agis Nizomi
TTL : Banjarmasin, 09 Agustus 1977
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Usia : 43 Tahun
Jabatan : Funding Officer
Pendidikan Terakhir : S1
Alamat : Jln. Akasia 1 RT.36. No 22

Bapak Agis Nizomi merupakan Funding Officer di KSSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin. Hasil wawancara yang di dapat adalah sebagai berikut

a. Rekrutmen dan Seleksi

Menurut bapa Agis Nizomi dalam rekrutmen yang dilakukan sama seperti rekrutmen pada umumnya. Bapak Agis mengetahui rekrutmen ini sebab dulunya ia merupakan salah satu karyawan di lembaga BMT sebelum di akuisisi. Namun tetap sama ada selebaran-selebaran yang di sebarkan di tempat umum sehingga banyak sekali pelamar yang mendaftar dilembaga ini baik dari lulusan SMA sampai lulusan perkuliahan yang fresh graduation. Pada awalnya pihak HRD pusat datang ke Banjarmasin untuk memberikan pengetahuan terhadap karyawan baru yang akan bekerja di BMT BUS ini mulai dari pengertian

pasar, bagaimana memperkenalkan produk BMT, bagaimana cara publik speaking yang baik dan lain sebagainya. Seleksi yang dilakukan juga sama seperti seleksi pada umumnya dilembaga Syariah lainnya seperti ada seleksi berkas, tes wawancara, tes pengetahuan keagamaan dan berbagai tes lainnya. Rekrutmen dan seleksi yang ini dilakukan di salah satu hotel yang ada di Banjarmasin selama 3 hari. Dan dari rekrutmen dan seleksi tersebut para pelamar dilempar ke pasar untuk mencari nasabah untuk diuji apakah sanggup menjalani tes tersebut. Sampai akhirnya banyak yang mengundurkan diri satu persatu hingga menyisakan karyawan dari lembaga sebelum diakuisisi. Apabila berhasil maka akan diterima menjadi karyawan tetap di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut bapa Agis pelatihan dan pengembangan dilakukan sejak awal berdirinya lembaga KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin dan ketika menjadi karyawan baru di lembaga ini. Pelatihan kadang dilakukan dipusat sesuai dengan rekomendasi pimpinan atau karena pihak pusat membuat program pelatihan dan pengembangan yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan di seluruh cabang di Indonesia. Dalam setahun atau 2 tahun pihak pusat kadang akan datang untuk melakukan pelatihan dan pengembangan juga tergantung situasi dan kondisi. Biasanya dalam pelatihannya yang dibangun itu 2 yakni keagamannya dan umum mengenai teknis tentang

pekerjaan yang akan dilakukan. Teknis FO sendiri diajarkan bagaimana cara menangani nasabah misalnya jangan terlalu akrab dan jangan juga terlalu jauh tetapi tetap tegas dan ramah. Tidak mempersulit orang lain jangan sampai orang lain takut terhadap lembaga tersebut berbuatlah sesuai dengan kaidah kaidah islam yang diajarkan saat pelatihan dan pengembangan.

c. Penilaian Kerja

Menurut bapa Agis tiap manajer bisa langsung dikontrol oleh pihak wilayah yang ada di Semarang dan yang ada dipusat Lasem Jawa Tengah. Kata bapa Agis manajer menilai kinerja karyawannya seperti AO, FO yang ada apakah sudah sesuai target yang dicapai apa belum dan nanti akan dilaporkan ke wilayah dan pusat. Setiap harinya manajer mengontrol karyawannya saat bekerja lewat wa atau grup. Lalu tiap awal bulan dievaluasi dan apabila ada kendala maka manajer bisa turun tangan karena manajer bertanggung jawab penuh terhadap karyawan-karyawannya. Dan jika memang banyak kendala yang dihadapi pihak pusat juga akan datang dalam melihat kendala-kendala yang terjadi di cabang dan akan melakukan evaluasi

d. Kompensasi

Menurut bapa Agis sudah mencukupi tapi belum terlalu cukup bagi diri beliau karena beliau bekerja dilapangan setiap harinya. Tapi untuk gaji memang sudah sesuai dengan UMR di daerah cabang. Serta ada tunjangan keluarga dan banyak bonus yang diberikan oleh pihak

lembaga apabila dapat mencapai target. Pembayaran pun sesuai tanggal yang ditetapkan.

4. Informan Keempat

Nama : Amin Khairullah
TTL : Kertak Hanyar, 19 Februari 1988
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Usia : 32 Tahun
Jabatan : Account Officer
Pendidikan Terakhir : S1
Alamat : Jln. Mahligai Kertak Hanyar

Bapak Amin Khairullah merupakan salah satu Account Officer di KSSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin. dari hasil wawancara yang dilakukan didapatkan informasi sebagai berikut :

a. Rekrutmen dan seleksi

Menurut bapa Amin Khairullah sama seperti rekrutmen pada perusahaan lain yang dimana ada info lowongan dari lembaga ini. Dalam rekrutmennya menyertakan lamaran dan segala macam-macam persyaratannya sesuai dengan apa yang diminta oleh lembaga. Perekrutan dan seleksi dilakukan selama 3 hari di salah satu Hotel Banjarmasin. di cek kesiapan berkas dan tes tes lainnya serta sebelumnya diberikan bekal keagamaan dan masalah yang berkaitan dengan BMT dan pengetahuan umum lainnya.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihannya umum dan semuanya dapat materi yang disampaikan oleh pihak lembaga yang mencari karyawan. Dan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan itu sangat membantu karyawan karyawan baru maupun yang lama. Materinya tentang keuanagan syariah akad dan sebagainya diajarkan masalah keagamaan. Dalam masalah promosi jabatan apabila kerjanya bagus dan baik bisa saja naik jabatan.

c. Penilaian kerja

Manajer biasanya melihat dari absensi, kerapian, kedisiplinan dan target yang dicapai. Apabila terlambat ada sanksi yang diberikan seperti misalnya kalau sering terlambat diberikan sanksi pemotongan uang makan. Evaluasi juga dilakuakn tiap hari setiap selesai kerja. Dan manajer sendiri pun sangat baik dalam melakukan tugasnya sebagai manajer.

d. Kompensasi

Gaji sudah sesuai dengan UMR, dan diberikan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan untuk keluarga, anak, kesehatan, ketenagakerjaan. Dan bonus bonus lainnya apabila sesuai target. Pembayaran gaji biasanya dilakukan tepat waktu.

C. Analisis Data

Dalam seluruh aktivitas manajemen semua rangkaian kegiatan yang dilakukan secara teratur dan terjadwal dari perencanaan sampai pengawasan sesuai dengan fungsi manajemen itu sendiri. Kegiatan yang dilakukan secara teratur dan terjadwal tersebut meliputi dari sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas belum tentu bisa menjalankan suatu lembaga atau perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh lembaga atau perusahaan tersebut. Analisis yang dilakukan antara lain sebagai berikut :

1. Penerapan MSDM dari Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kerja dan Kompensasi pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin

a. Rekrutmen

Dalam perekrutan karyawan baru sudah dijelaskan dalam hasil wawancara yang dilakukan bahwa pihak pusat terlebih dahulu merencanakan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi serta bagaimana mekanisme dan proses yang harus dilakukan oleh calon pelamar untuk bisa bekerja di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin agar dapat berjalan dengan lancar dan terarah. Karena rekrutmen atau perekrutan dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi

karyawan. Sebab, pihak lembaga tidak asal-asalan dalam mencari karyawan, mereka melihat berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut seperti kemampuan dalam bidang agama dan keahlian umum lainnya. Proses rekrutmen yang dilakukan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin dilihat sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh lembaga. Artinya dalam proses rekrutmen ini, dilaksanakan karena adanya kebutuhan karyawan baru untuk mengisi jabatan yang kosong di lembaga tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan perekrutan karyawan dan prosesnya dilakukan secara terbuka dan sesuai dengan kriteria syariah dan syarat-syarat umum lainnya yang sudah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam mencari karyawan yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan apa yang diinginkan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan lembaga tersebut.

Pihak lembaga juga mencari karyawan yang mampu dihadapkan dengan tekanan dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Dilihat dari wawancara yang Peneliti lakukan kepada manajer cabang Banjarmasin. Dalam penerimaan karyawan yang baru tidak ada unsur kekeluargaan di dalamnya sebab semua yang dilakukan ditangani oleh pihak HRD pusat yang langsung datang untuk menyeleksi

calon karyawan yang akan melamar di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin ini.

b. Seleksi

Sudah dijelaskan dalam teori di Bab II bahwa seleksi merupakan proses memilih calon karyawan berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada sebuah perusahaan. Seleksi untuk setiap penerimaan karyawan baru harus dilakukan secara cermat, jujur dan objektif supaya diperoleh karyawan yang baik dan penempatannya juga harus tepat. Seleksi yang dilakukan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin seperti seleksi pada umumnya yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga syariah lainnya. Tes yang dilakukan adalah tes tertulis dan tes wawancara seperti tes baca tulis Al-Qur'an, tes mengenai ilmu pengetahuan baik agama ataupun pengetahuan umum, tes wawancara, tes kemampuan berbicara di depan umum (*public speaking*), serta tes lainnya seperti keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan baru. Seleksi tersebut dilakukan agar dapat menjaring karyawan yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya serta dapat ditempatkan sesuai posisi yang dibutuhkan. Lalu setelah dilakukan tes tersebut maka karyawan akan ditraining yakni dengan mencari nasabah sesuai dengan apa yang ditentukan oleh pihak lembaga. Kemudian apabila mereka dapat mencari nasabah sesuai dengan apa yang sudah ditentukan pihak lembaga maka mereka akan dapat bekerja di lembaga

tersebut, tapi kebanyakan dari mereka banyak yang mengundurkan diri karena tidak sanggup.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Dalam teori yang dijelaskan di Bab II bahwa pelatihan dan pengembangan sangat perlu dilakukan dengan tujuan dapat mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan pada sebuah perusahaan. Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin dalam melakukan pelatihan dan pengembangan hanya ketika merasa perlu atau dibutuhkan. Pelatihan dan pengembangan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin dilakukan ketika adanya karyawan baru yang akan bekerja di lembaga ini atau ketika diperlukannya pelatihan dan pengembangan ini untuk karyawannya dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaannya. Namun pelatihan yang sering rutin dilakukan adalah pelatihan keagamaan terhadap karyawannya seperti setiap hari kerja di pagi hari mengadakan pembacaan Al-Qur'an dan berdoa sebelum bekerja. Diharapkan agar karyawannya menjadi seseorang yang lebih *spiritual* lagi dengan dapat mengamalkan isi yang terkandung dalam Al-Qur'an yang ia baca setiap harinya. Dan pengembangan yang dilakukan di kantor pusat dengan memberikan bekal keagamaan dan ilmu pengetahuan umum lainnya berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam pelatihan ini juga tidak hanya dunia seperti upah yang didapat melainkan akhiratnya juga. Selain pelatihan dan pengembangan yang bersifat *spiritual*, lembaga

khususnya pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk selalu meningkatkan kualitas diri dengan baik. Motivasi yang diberikan biasanya menekankan kepada loyalitas dan kedisiplinan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

d. Penilaian Kinerja

Telah dijelaskan di Bab II dalam teori yang berkaitan dengan penilaian kerja bahwasanya penilaian kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja karyawan. Penilaian kerja pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin dilakukan oleh pimpinan secara langsung yang di mana tujuan diadakannya penilaian kerja ini agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dari waktu ke waktu. Penilaian kerja di sini dilihat dari kedisiplinan yang ada meliputi kejujuran, penampilan, perilaku dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap harinya ada evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam menilai kinerja karyawan. Hasil dari penilaian yang dilakukan akan diinput dan dikirim ke kantor pusat. Hal ini dilakukan sebagai bahan evaluasi dalam rangka menilai kinerja karyawan mana yang terbaik. Menurut karyawan yang bekerja di lembaga ini berpendapat bahwa apa yang dilakukan pimpinan mereka sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku dan pimpinan bersikap terbuka dan adil dalam menilai kinerja karyawan.

e. Kompensasi

Dalam teori yang sudah dijelaskan di Bab II bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi diberikan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin berupa upah/gaji serta bonus dan tunjangan lainnya yang diberikan setiap bulan sekali dan dilakukan tepat pada waktunya. Selain gaji pokok karyawan juga diberikan tunjangan dan bonus lainnya apabila bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh pihak lembaga. Jadi, dalam pemberian upah/gaji yang dilakukan oleh lembaga sangatlah penting sebab hal tersebut merupakan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Tinjauan Ekonomi Syariah dalam Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin

a. Analisis Rekrutmen

Dalam melakukan perekrutan pihak lembaga sebelumnya jelas melakukan perencanaan dan ini sudah sesuai dengan apa yang diajarkan dalam islam. Karena dalam islam sendiri perencanaan merupakan bagian dari sunnatullah karena Allah SWT menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan yang matang disertai dengan tujuan yang jelas. Perencanaan sesungguhnya merupakan aturan dan kegunaan Allah SWT. Segala sesuatu telah direncanakan tidak ada sesuatu pun yang tidak

direncanakan. Jika Allah saja telah menyusun segala sesuatunya dengan perencanaan, maka kita pun harus menyusun perencanaan yang matang dalam melakukan pekerjaan. Konsep manajemen islam menjelaskan bahwa setiap manusia hendaknya memperhatikan apa yang telah lalu untuk merencanakan hari esok. Allah SWT berfirman dalam Q.S al-Hasyr / 59 : 18 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ ۝۱۸

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”* (Q.S Al-Hasr : 18)

Konsep ini menjelaskan bahwa perencanaan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan keadaan dan situasi dan kondisi pada masa lampau, saat ini, dan prediksi pada masa yang akan datang. Dengan adanya perencanaan dalam penerimaan calon karyawan baru maka hal tersebut akan berdampak baik bagi lembaga BMT sendiri dan mendapatkan karyawan yang berkompeten dan ahli dibidangnya serta jabatan yang akan diisi. Sebab dalam ajaran islam segala sesuatunya hendaklah direncanakan secara rapi dan terarah agar semua yang dijalankan dapat berjalan dengan baik. Dan juga adanya transparansi dan keadilan di dalam proses rekrutmen tersebut. Seperti halnya menurut teori yang dikemukakan oleh Didin Hafidhuddin

dan Henry Tanjung yakni persyaratan rekrutmen sebaiknya dicantumkan dengan jelas kepada pelamar meliputi syarat-syarat tentang pekerjaan, kriteria pekerjaan yang akan dijalankan, sehingga hal ini diharapkan memberikan keterangan yang sesuai dengan kapasitas, kapabilitas dan minat (ketertarikan). Pelamar juga sebaiknya tidak melamar pekerjaan di luar kemampuan mereka, dan bekerja di luar kapasitasnya. (Henry Tanjung, Pengantar Manajemen Syariah, 2017, hal. 1).

Di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera sendiri dalam melakukan proses rekrutmen dilakukan secara adil dan transparan karena dalam islam proses rekrutmen harus dilakukan secara terbuka dan adil agar tidak adanya unsur nepotisme atau sogok-menyogok yang terjadi. Dalam proses rekrutmen, islam menganjurkan agar dalam memilih atau menyeleksi karyawan yang akan diterima haruslah orang yang kompeten dan religius serta dilakukan sebaik mungkin sehingga tidak akan terjadi kesalahan dalam perekrutan dan penempatan karyawan. Sebab apabila karyawan mengisi suatu jabatan yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh melainkan dapat berupa kerusakan karena karyawan tersebut tidak memiliki keahlian dalam bidang yang dimasukinya.

b. Analisis Seleksi

Seleksi karyawan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin yakni pihak lembaga hanya akan menerima karyawan baru yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan klasifikasi yang ada dan yang memang benar-benar memenuhi kriteria yang sudah ditentukan. Dalam

artian tidak ada praktek KKN (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme) di dalam penerimaan calon karyawan yang akan bekerja di lembaga ini. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. al-Ankabut / 29 : 3 sebagai berikut :

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ^ط فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ^ر

Artinya: “*dan Sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta*”. (Q.S. Al-Ankabut : 3)

Dilihat dari ayat tersebut pihak BMT jelas menerapkannya terutama bagian HRD yang menyeleksi calon karyawan baru memang benar-benar memilih calon karyawan yang sudah ditentukan dengan syarat dan kriterianya tanpa adanya unsur kekeluargaan atau sogokan untuk mengisi jabatan yang kosong. Dalam memilih calon karyawan yang baru pun pihak HRD jelas mencari karyawan yang mempunyai keahlian, mempunyai etos kerja tinggi, dan juga bertanggung jawab dalam pekerjaannya sebagaimana dalam teori yang dikemukakan oleh Muhammad Karebeet Widjajakusuma yang di mana harus mempunyai 3 ciri sikap profesionalisme yaitu mempunyai keahlian, memiliki etos kerja yang tinggi dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya (Muhammad Karebeet Widjajakusuma, 2002).

Tes yang dilakukan pun sama seperti yang dilakukan oleh perusahaan atau lembaga syariah lainnya seperti tes baca tulis Al-Qur’an, tes mengenai ilmu pengetahuan baik agama ataupun pengetahuan umum, tes wawancara,

tes kemampuan berbicara di depan umum, serta tes lainya seperti keahlian apa saja yang dimiliki oleh calon karyawan baru. Tes tersebut dilakukan agar pihak lembaga mengetahui psikologi dan kemampuan dari sekian banyak calon karyawan baru yang melamar agar lembaga dapat menempatkan posisi atau jabatan yang kosong sesuai dengan kemampuan dan keahlian dibidangnya masing-masing.

c. Analisis Pelatihan dan Pengembangan

Setelah para calon karyawan baru tersebut sudah melalui proses rekrutmen dan seleksi tentunya mereka diterima dan siap untuk untuk bekerja di lembaga tersebut. Tapi sering kali karyawan baru belum memahami betul pekerjaan yang akan dilakukan sehingga mereka perlu dilatih lagi. Karyawan yang sudah lama bekerja pun masih perlu pelatihan serta pengembangan agar dapat meningkatkan kualitas kerja mereka karena kedepannya medan yang akan ditempuh bisa berubah-ubah baik perubahan pada lingkungan kerja mereka, ataupun strategi serta program baru dari perusahaan maupun perubahan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di kantor pusat.

Sebagaimana dalam teori yang dikemukakan oleh Burhanudin Yusuf yakni pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Yusuf, 2015, hal. 142). Serta teori dari Ahmad Ibrahim Abu Sinn yang menjelaskan bahwa islam mendorong untuk melakukan pelatihan kepada para karyawan dengan

tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya dan pelatihan tersebut diutamakan yang bersifat *soft skill* islami. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk. Pelatihan dimaksud agar dapat memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi perusahaan.

Oleh karena itu, di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin memberikan pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawannya seperti pada penjelasan sebelumnya. Sebab dalam ajaran islam sangat mendorong untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis para karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya (Abu Sinn, 2008, hal. 116-117). Seperti halnya dalam teori yang dijelaskan di Bab II yakni organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten guna menunjang efektivitas kegiatan di dalam perusahaan. Upaya tersebut dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang direncanakan karena islam sangat mengedepankan hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT Q.S at-Taubah / 9 : 122 sebagai berikut :

﴿وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَآفَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي

الْدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ۝۱۲۲﴾

Artinya : *“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”*.(Q.S At-Taubah : 122)

Islam menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia itu sendiri. Pelatihan dan pengembangan seharusnya mengantarkan pada peningkatan keimanan kepada Allah SWT dan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas diri mereka.

d. Analisis Penilaian Kinerja

Penilaian kerja yang diterapkan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin dilakukan oleh pimpinannya secara langsung yang berarti bahwa hal tersebut dilakukan oleh orang yang berkompeten dibidangnya. Menurut karyawan di lembaga tersebut juga sudah menjelaskan bahwa apa yang dilakukan pemimpin lembaga tersebut sudah sesuai dengan prosedur dan sangat baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin yaitu seorang manajer muslim seharusnya lebih peduli untuk mengukur penilaian dalam koridor syariah yang mengedepankan transparansi dan tanggung jawab serta keadilan dalam melakukan penilaian kerja (Samsudin, 2006, hal. 102). Dan juga Allah SWT

memerintahkan seorang pemimpin melakukan penilaian kerja dan penilaian kerja harus dilakukan secara adil dan transparan. Sebagaimana Q.S. at-Taubah / 9 : 105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝١٠

Artinya : *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”* (Q.S. At-Taubah : 105).

e. Analisis Kompensasi

Upah / gaji yang diberikan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin diberikan setiap bulan sekali dan dilakukan tepat pada waktunya. Selain gaji pokok karyawan juga diberikan tunjangan dan bonus lainnya apabila bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh pihak lembaga. Jadi, dalam pemberian upah/gaji yang dilakukan oleh lembaga sangatlah penting sebab hal tersebut merupakan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penerapan dalam pemberian kompensasi di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin sudah sesuai dengan pengertian dari teori kompensasi yang dikemukakan oleh Burhanudin Yusuf yakni di mana dalam pemberian kompensasi harus dilakukan dengan adil sesuai dengan bidang dan pekerjaan serta jabatan yang mereka isi. Islam juga menetapkan upah bagi karyawannya sesuai

dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Ini merupakan asas pemberian upah tersebut sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT didalam Q.S. al-Ahqaf / 46 : 19 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمُ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ^{١١}

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”* (Q.S. Al-Ahqaf : 19)

Dan juga ada hadist yang menjelaskan bagaimana cara pemberian upah yang benar menurut islam yakni sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : *“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”* (HR. Ibnu Majah)

Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Banjarmasin sudah menerapkan prinsip dalam manajemen berbasis syariah, yaitu memberikannya dengan cara yang adil sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang ditempati. Sehingga karyawan melakukan pekerjaan berdasarkan kesanggupannya dan tidak merasa terbebani.