

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kompetensi Para Lulusan Perbankan Syariah dalam Memenuhi Kualifikasi SDI yang Dibutuhkan BMT

Dalam sub bab ini akan disajikan beberapa uraian pembahasan yang sesuai dengan hasil penelitian, sehingga uraian pembahasan ini peneliti akan menjelaskan hasil penelitian dengan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Data-data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi sebagaimana telah peneliti deskripsikan pada analisis data kualitatif yang kemudian diidentifikasi agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengamatan wawancara yang telah dilakukan yaitu mengumpulkan data mengenai Kompetensi Para Lulusan Perbankan Syariah dalam Memenuhi Kualifikasi SDI yang Dibutuhkan BMT.

a. BMT Pahlawan

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia lembaga keuangan syariah disamping 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 motor penggerak operasional lembaga keuangan syariah haruslah disiapkan sedini mungkin.¹ Menurut Soejono Soekanto kontribusi “sebagai bentuk iuran uang atau dana, bantuan tenaga, bantuan pemikiran, bantuan materi, dan segala macam bentuk

¹Kasmir, *Manajemen Perbankan*, hal. 133

bantuan yang kiranya dapat membantu suksesnya kegiatan pada suatu forum, perkumpulan dan lain sebagainya.² Upaya memenuhi kebutuhan akan sumber daya insani yang memiliki kualifikasi sebagaimana dibutuhkan oleh BMT dilakukan melalui beberapa proses rekrutmen dan seleksi.

Bapak Fauzi:

“Dalam proses penerimaan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan lembaga, Yang penting pelamar memenuhi kriteria dan menyesuaikan cara kerja di BMT. Apabila karyawan yang kami terima tidak memiliki latar belakang 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”³

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 ada.⁴

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.⁵ Proses rekrutmen mutlak diperlukan oleh sebuah lembaga untuk dapat memperoleh pegawai yang memiliki kualifikasi sebagaimana yang dibutuhkan oleh lembaga. Indikator-indikator kualifikasi yang

²Soejono Soekarno, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 169

³Wawancara Bapak Fauzi BMT Pahlawan, tanggal 24 Desember 2019 pukul 14:00 WIB

⁴Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: UNISNU Press, 2005), hal. 32

⁵Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 133

dibutuhkan oleh BMT antara lain adalah mereka yang memiliki latar belakang pendidikan perbankan syariah dan menguasai ilmu 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 semestainya atau memiliki kapasitas untuk mempelajarinya, kebanyakan perusahaan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi sebagai berikut:

1. Membuka lowongan kerja
2. Menyebarkan ke publik melalui media massa
3. Menerima dan menyeleksi lamaran masuk
4. Melakukan seleksi tertulis dengan waktu tertentu
5. Melakukan tes wawancara dengan waktu tertentu
6. Memutuskan penerimaan karyawan⁶

⁶Arnia, *Langkah-langkah Aktif Menyusun SOP*, (Depok: Huta Publisher, 2016), hal. 145

Bapak Fauzi juga menuturkan bahwasanya:

“Yang bukan berlatar pendidikan perbankan syariah pun juga bisa masuk, asalkan memiliki kompetensi. BMT memang lembaga keuangan syariah, tetapi setiap lembaga itu memperbolehkan semua calon pegawai melamar ke BMT. Asalkan orang itu memenuhi kriteria, contohnya: saya sendiri jurusan hukum kuliahnya, pada dasarnya kan untuk masalah ekonomi syariah perbankan syariah saya kurang sepenuhnya tahu, tapi alhamdulillah setelah saya bekerja disini dengan berjalanya waktu saya mengerti tentang cara-cara sistem pembiayaan di BMT pahlawan, atau pengetahuan tentang perbankan syariah. Tapi dulu waktu saya melamar saya tidak langsung diterima tetapi ada tesnya. Pada saat tes itu soalnya kegamaan ada juga soal ekonomi syariah. Walaupun saya dulu kuliah hukum tetapi saya punya latar belakang atau bekal agama lah. Jadi saya dikit-dikit bisa. Jadi semua orang bisa melamar ke BMT asal bisa memenuhi karakternya misal akhlaknya baik, kekuatan agama misal mengaji”⁷

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 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 menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta pengembangan karakter untuk mencapai efektivitas kerja, penggunaannya berkembang untuk tujuan

⁷Wawancara Bapak Fauzi BMT Pahlawan, tanggal 24 Desember 2019 pukul 14:00 WIB

lain, seperti untuk pengembangan pendidikan sebagaimana halnya yang diterapkan di Indonesia.⁸

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja para alumni perbankan syariah itu masih relatif, artinya untuk memenuhi kebutuhan itu sesuai dengan kapasitasnya masih standar menengah. Apa yang diharapkan belum bisa terpenuhi sepenuhnya dengan adanya Sumber Daya Insani yang ber-basic syariah tersebut, yang utamanya dibutuhkan saat ini adalah kemampuan manajerial dan akuntansi. Tentunya para lulusan dari perbankan syariah ini juga mempunyai keahlian dibidang akuntansi, administrasi, dan juga marketing, tapi kemampuannya masih standar. Akan tetapi pihak BMT terus berupaya memberikan pelatihan-pelatihan agar para karyawan bisa meningkatkan kualifikas sebagaimana yang dibutuhkan oleh para *stakeholder*.

Sesuai dengan penelitian yang telah dibahas mengenai “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri”. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM Bank Syariah Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.⁹

⁸Parulian Hutapea & Nuriana Thoha, *Kompetensi Plus teori Desain, dan Penerapan HR dan Organisasi yang dinamis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008), hal. 5-6

⁹Alfiah Hidayati, skripsi: *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri*, (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga), hal. 55

b. BMT Nusantara Umat Mandiri

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia lembaga keuangan syariah disamping 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 motor penggerak operasional lembaga keuangan syariah haruslah disediakan sedini mungkin.¹⁰ 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.”¹¹ Upaya memenuhi kebutuhan akan sumber daya insani yang memiliki kualifikasi sebagaimana dibutuhkan oleh BMT dilakukan melalui beberapa proses rekrutmen dan seleksi.

Bapak Prass menuturkan bahwa:

*“Mekanisme rekrutmen sama dengan perusahaan lainnya, yah seperti biasa melakukan feedback mengajukan surat lamaran, tes tulis tes wawancara. karena kita belajar mengacu pada perusahaan nasional nilai manajemen kita tata dari awal”*¹²

Menurut Schuler dan Jackson, rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah

¹⁰Kasmir, *Manajemen Perbankan*, hal. 133

¹¹Soejono Soekarno, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 169

¹²Wawancara Bapak Pass BMT Nusantara Umat Mandiri, tanggal 08 Januari 2020 pukul 09:00 WIB

tertentu sehingga dari mereka organisasi dapat menyeleksi orang-orang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan ada.¹³

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.¹⁴ 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 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

¹³Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: UNISNU Press,2005), hal. 32

¹⁴Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 133

semesteinya atau memiliki kapasitas untuk mempelajarinya, kebanyakan perusahaan menerapkan proses rekrutmen dan seleksi sebagai berikut:

1. Membuka lowongan kerja
2. Menyebarkan ke publik melalui media massa
3. Menerima dan menyeleksi lamaran masuk
4. Melakukan seleksi tertulis dengan waktu tertentu
5. Melakukan tes wawancara dengan waktu tertentu
6. Memutuskan penerimaan karyawan¹⁵

Mbak Nova selaku Customer Service BMT Nusantara Umat Mandiri bahwa:

“Pegawai disini kan semuanya itu alumni IAIN Tulungagung kecuali satpamnya, karena disini kita itu adalah didalam MWC NU jadi BMT ini sama saja miliknya NU Kalidawir, jadi temen-temen yang bekerja disini diusahakan lulusan syariah seperti tadi sudah dijelaskan sama bapak manajerkannya, harus lulusan syariah, sesuai dengan kompetensinya, sesuai dengan BMT ini kan syariah ya. Berhubung pak shodiq dosen IAIN Tulungagung, dan di IAIN ada jurusan Perbank Syariah maka yang diumumkan itu mahasiswa pak shodiq yang jurusan Perbankan Syariah”¹⁶

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

¹⁵Arnia, *Langkah-langkah Aktif Menyusun SOP*, (Depok: Huta Publisher, 2016), hal. 145

¹⁶Wawancara Mbak Nova BMT Nusantara Umat Mandiri, tanggal 08 Januari 2020 pukul 09:00 WIB

Dari waktu ke waktu, penggunaan kompetensi teknis atau fungsional berkembang begitu pesat, yang semula hanya menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan dan ketrampilan serta pengembangan karakter untuk mencapai efektivitas kerja, penggunaannya berkembang untuk tujuan lain, seperti untuk pengembangan pendidikan sebagaimana halnya yang diterapkan di Indonesia.¹⁷

Hasil penelitian dari BMT Nusantara Umat Mandiri sedikit berbeda dengan BMT Pahlawan, tetapi tidak terlalu signifikan dikarenakan disini seluruh karyawan memang benar-benar pure diambil dari latar belakang syariah baik perbankan syariah, ekonomi syariah maupun akuntansi syariah. Kinerja para lulusan syariah pada dasarnya diatas standar, artinya bisa sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga. Disini kan banyak *sharing*, artinya dari keilmuan- keilmuan yang sudah didapat di masing-masing keilmuan, artinya mungkin ada yang memang basicnya di bidang perbankan maupun agama dari universitas asalnya, yang kesemuanya sebenarnya saling melengkapi. Tentunya para lulusan dari syariah ini juga mempunyai keahlian dibidang akuntansi, administrasi, dan juga marketing, tetapi kemampuannya juga masih harus terus diasah dan harus semangat mengikuti pelatihan atau *training* yang diadakan BMT.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dibahas mengenai “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri”. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM Bank Syariah

¹⁷Parulian Hutapea & Nuriana Thoha, *Kompetensi Plus teori Desain, dan Penerapan HR dan Organisasi yang dinamis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2008), hal. 5-6

Mandiri sangat diperhatikan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh pegawai demi mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.¹⁸

B. Pengaruh Kinerja Para SDI Alumni Perbankan Syariah terhadap Kemajuan BMT

a. BMT Pahlawan

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 dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam perusahaan, disamping itu faktor lain diluar perusahaan. Apabila kinerja dilakukan dengan benar tentunya para karyawan/pegawai, para penyedian 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 ketempat-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, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan atau perusahaan mereka.

¹⁸Alfiah Hidayati, skripsi: *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Mandiri*, (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga), hal. 55

Bapak Fauzi menuturkan bahwa:

“peran SDI alumni perbankan syariah sangat penting, karena BMT atau lembaga keuangan syariah dia kan 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 syaria standar, artinya sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga, tapi belum maksimal dan harus terus berlatih”¹⁹

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang 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.²⁰

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:

1. Kemampuan atau keahlian dibidang keuangan, akuntan, pembukuan, pemasaran
2. Kemampuan melaksanakan tugas masing-masing
3. Kemampuan melaksanakan survei pada anggota baru
4. Kemampuan dalam melayani anggota
5. Kemampuan berkomunikasi dengan baik

¹⁹Wawancara Bapak Fauzi BMT Pahlawan, tanggal 24 Desember 2019 pukul 14:00 WIB

²⁰Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindi, 2017), hal. 22

Hasil penelitian di BMT Pahlawan 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 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 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 Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betun”. Maka hasil dari penelitian ini adalah Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung , tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik, serta memiliki nilai-nilai keagamaan dan ketaqwaan yang baik maka Bank Syariah Mandiri Teluk Betung tidak akan dapat bersaing dengan bank-bank lainnya.

Untuk kontribusi SDI dalam meningkatkan jumlah nasabah di BMT Pahlawan 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 perbankan syariah dapat mempengaruhi minat nasabah untuk melakukan transaksi di BMT, dan sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena sebagian besar Sumber Daya Insani tidak 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-negara maju yang menempati posisi papan atas dalam aspek ekonomi dan aspek-aspek lainnya tidak dapat dipisahkan dari kehandalan sumber daya manusia yang mereka miliki.²¹

b. BMT Nusantara Umat Mandiri

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 dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam perusahaan, disamping itu faktor lain diluar perusahaan. Apabila kinerja dilakukan dengan benar tentunya para karyawan/pegawai, para penyedian departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan

²¹Muhammad, *Bank Syariah.....*, hal. 65

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 ketempat-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, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan atau perusahaan mereka.

Bapak Prass menuturkan:

“Secara umum kinerja karyawan berpengaruh ketika sikap dia baik, kemudian cara dia sosialisasi baik kan otomatis orang akan tertarik untuk melakukan tabungan, simpanan disini”²²

Hasil Penelitian di BMT Nusantara Umat Mandiri bahwa pengaruh kinerja SDI alumni syariah terhadap kemajuan BMT sangat dirasakan. Dikarenakan peningkatan jumlah nasabah dinilai sudah mulai banyak, dan merupakan kenaikan yang umum terjadi sebagaimana bisanya, disini semua karyawan berasal dari syariah otomatis secara khusus dipengaruhi oleh kinerja sumber daya insani lulusan perbankan/ekonomi syariah. Mereka rata-rata sudah menguasai baik bidang perbankan, ekonomi dan akuntansi syariah sehingga lebih mudah ketika harus menjelaskan kepada masyarakat.

²²Wawancara Bapak Pass BMT Nusantara Umat Mandiri, tanggal 08 Januari 2020 pukul 09:00 WIB

Sesuai dengan penelitian yang telah dibahas mengenai “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betun”. Maka hasil dari penelitian ini adalah Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung , tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik, serta memiliki nilai-nilai keagamaan dan ketaqwaan yang baik maka Bank Syariah Mandiri Teluk Betung tidak akan dapat bersaing dengan bank-bank lainnya.

Untuk kontribusi SDI dalam meningkatkan jumlah nasabah di BMT Pahlawan 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 perbankan syariah dapat mempengaruhi minat nasabah untuk melakukan transaksi di BMT, dan sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena sebagian besar Sumber Daya Insani tidak 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-negara maju yang menempati posisi papan atas dalam aspek ekonomi dan aspek-

aspek lainnya tidak dapat dipisahkan dari kehandalan sumber daya manusia yang mereka miliki.²³

²³Muhammad, *Bank Syariah.....*, hal. 65