BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Kontribusi

Kontribusi berasal dari bahasa inggris *contribute*, *contribution*, yang memiliki arti keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri maupun sumbangan. Dalam hal ini kontribusi dapat berupa materi atau tindakan. Kontribusi dalam pengertian sebagai tindakan yaitu berupa perilaku yang dilakukan oleh individu uang kemuadian memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap pihak lain.

Dengan kontribusi berarti individu tersebut juga berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas hidupnya. Hal ini dilakukan dengan cara menajamkan posisi perannya. Sesuatu yang kemudian menjadi bidang spesialis, agar lebih tepat sesuai dengan kompetensi. Kontribusi dapat diberikan dalam berbagai bidang yaitu pemikiran, kepemimpinan, profesionalisme, finansial, dan lainnya.[14]

Sehingga kontribusi di sini dapat diartikan sebagai sumbangan pemikiran, keahlian, maupun tenaga yang diberikan oleh para sumber daya insani dalam suatu lembaga *baitul maal wa tamwil* yang dapat membawa pengaruh positif maupun negatif bagi lembaga.

[14]Anne Ahira, "Pengertian Kontribusi" dalam *http://eprints.uny.ac.id/8957/3/BAB %202-08502241019*, diakses pada 15 Juli 2016

2. Teori Sumber Daya Insani (SDI)

Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai "sumber" dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada istilah tersebut, istilah "sumber daya manusia" merujuk kepada individu-individu yang ada dalam sebuah orgaisasi. Ada sejumlah pakar yang megatakan bahwa sumber daya manusia adalah "manusia yang bersumber daya" dan merupakan "kekuatan" (power). Pendapat tersebut benar dalam keragka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.[15]

Islam memberikan perhatian yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai, sikap, dan perilaku manusia itu sendiri.[16] Allah AWT berfirman dalam QS Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْقَالَرَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّىجَاعِلٌ فِىالْأَرْضِخَلِيفَةً

Artinya: "Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi."[17]

Lebih lanjut lagi, ayat tersebut dipertegas dengan ayat lainnya dalam QS Al-An'am ayat 165 sebagai berikut:

---

[15] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Mausia…*, hal. 15

[16] Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisinis Syariah*, hal. 307

[17] Kementerian Agama RI, *Ar-Rahim Al-Qur'an dan Terjemahan,* (Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2014), hal. 6

وَهُوَالَّذِىجَعَلَكُمْ خَلٰٓئِفَ الْأَرْضِوَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍدَرَجٰتٍ

لِيَبْلُوَكُمْ فِىمَآ أٰتٰكُمْ

Artinya: "Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk megujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu".[18]

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu, manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti disebutkan dalam firman Allah SWT dalam QS At-Tin ayat 4 sebagai berikut:[19]

لَقَدْخَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِىٓ أَحْسَنِ تَقْوِيْمٍ

Artinya: "Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya".[20]

Kesempurnaan tersebut dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikiya.[21]

Manusia dalam pandangan Islam adalah "*makhluk unggulan*" yang dikaruniai akal kreatif sehingga memungkinkannya untuk

[18] Kementerian Agama RI, *Ar-Rahim*...., hal. 150
[19] Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen*...., hal. 308
[20] Kementerian Agama RI, *Ar-Rahim*...., hal. 597
[21] Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen*...., hal. 308

mengembangkan peradaban dan kebudayaannya. Hakikat kehadiran manusia dalam kehidupannya sejak Nabi Adam a.s. sampai akhir zaman nanti adalah menunaikan tugas esensial yang berupa:

a. Tugas Ibadah, dalam arti terbatas maupun arti luas
b. Tugas Khilafah, sebagai mandataris Tuhan untuk mengatur kehidupan di atas bumi. Mempelajari, mendayagunakan, serta mengkonservasi kekayaan dan sumber daya alam.[22]

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, perlu dilakukan melalui penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.[23]

Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja orhanisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian

---

[22] Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Lantabora Press, 2003), hal. 125-128

[23] Kasmir, *Manajemen Perbankan,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 135-136

teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas SDM.[24]

Maksud kualitas SDM menurut Robbins, sebagaimana yang dikutip oleh Kuat Ismanto dapat diukur dari keberhasilan; (1) peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, (2) peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem dalam mengerjakan suatu pekerjaan, (3) peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju, (4) peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri, (5) peningkatan keterampilan teknis.[25]

Kualitas semacam itulah yang sebagaimana diharapkan oleh lembaga-lembaga keuangan syariah dari para sumber daya insani yang nantinya akan mengisi jabatan-jabatan dalam organisasi/lembaga. Indikator-indikator kualifikasi SDI yang dibutuhkan oleh BMT adalah memiliki latar belakang pendidikan minimal S1, memiliki pengalaman, memiliki *skill* (kompetensi) di bidang manajerial dan akuntansi, dan

[24] Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah,* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 216

[25] *Ibid.*, hal.216

memiliki kepribadian yang baik. Sebenarnya latar belakang pendidikan ekonomi syariah juga merupakan prioritas utama yang dipertimbangkan BMT dalam merekrut karyawan, akan tetapi terdapat kompetensi lain yang lebih dipertimbangkan seperti *skill* dan pengalaman. Apabila calon karyawan telah memenuhi kualifikasi dari segi pendidikan, akan tetapi lemah dari segi *skill* dan pengalamannya maka pihak lembaga akan berpikir dua kali untuk merekrut karyawan tersebut.

Kompetensi SDI yang dibutuhkan oleh BMT sesungguhnya berfariasi sesuai dengan kebutuhan lembaga pada saat itu seperti halnya kasir, marketing, teller yang tentunya harus memiliki keahlian dibidang akuntansi yang bisanya kemampuan calon karyawan pada bidang ini masih lemah.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga keuangan syariah. Apapun bentuk serta tujuannya, lembaga keuangan syariah dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan isinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan lembaga tersebut. Sumber daya manusia yang ada dalam lembaga tersebut harus dikelola dengan baik.[26]

Dalam industri keuangan syariah, SDM memiliki peran yang strategis yaitu antara lain sebagai ujung tombak yang memperjuangkan penerapan hukum syariah di level regulator, mengkaji hukum-hukum

[26]Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah….,* hal. 222

syariah untuk menciptakan produk dan jasa yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat terkini beserta akad-akadnya, merumuskan dan menjalankan kebijakan yang sesuai dengan prinsip syariah serta memberikan pelayanan kepada nasabah sesuai adab dan tuntunan syariah.

Untuk dapat menjalankan peran strategis tersebut, SDM syariah haruslah merupakan SDM yang berkualitas dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Islam memandang bahwa bekerja bukanlah semata-mata untuk mencari uang, namun lebih dari itu, karena bekerja merupakan bagian dari amaliah yang bernilai ibadah disisi Allah SWT.

Tuntutan akan profesionalisme ini diisyaratkan dalam hadist yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi: "Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kalian yang melakukan pekerjaannya dengan *itqon* (profesional)".

Selanjutnya dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda:

> "Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancurannya. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasulullah berkata: Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya."

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan calon pegawai. Hal ini dapat diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan

unsur nepotisme, kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.[27]

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.[28]

Jepang dan Jerman, misalnya dapat dijadikan contoh dalam hal ini. Keduanya pada dasarnya merupakan Negara yang tidak memiliki teknologi dan sumber daya alam, namun memiliki SDM. Dengan SDM yang ada dalam waktu tiga puluh tahun mereka mampu menjadi Negara papan atas dalam segala arena kehidupan khususnya ekonomi dan teknologi. Keduanya memiliki kekuatan potensial dalam percaturan ekonomi internasional.[29]

Studi-studi empiris yang dilakukan oleh Dension, Todaro, Reich, dan Solow sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad menunjukkan bahwa SDM menjadi bagian penting dalam proses pembangunan ekonomi nasional atau dalam pembangunan sebuah organisasi. Dension (1985) mengatakan bahwa produktivitas agregat dan pertumbuhan ekonomi meningkat seiring dengan sumber daya manusia masyarakat setempat. Ia menunjukkan bahwa antara tahun 1929 dengan tahun 1982, 73%

---

[27] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) hal. 106

[28] Muhammad, *Bank Syariah.....*, hal. 65

[29] *Ibid*., hal. 66

pertumbuhan ekonomi di Amerika berhubungan dengan perkembangan sumber daya manusia.[30]

Dalam konteks studi ini, sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dinafikkan perannya bagi pertumbuhan dan kontinuitas bank syariah. Sumber daya manusia tidak saja terkait dengan pengembangan produk, tapi dalam aspek yang lebih luas sangat menentukan kelanjutan dan kesinambungan masa depan usaha bank syariah.[31]

Relevansi pengembangan sumber daya manusia terhadap pertumbuhan ekonomi sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dan kepedulian manajemen terhadap karyawan dalam mengembangkan pelatihan dan pendidikan mereka.[32]

3. Konsep Lembaga Keuangan dalam Islam

Al-Quran tidak menyebut konsep lembaga keuangan secara eksplisit. Namun penekanan tentang konsep organisasi sebagaimana organisasi keuangan telah terdapat dalam Al-Quran. Konsep dasar kerjasama muamalah dengan berbagai cabang-cabang kegiatannya mendapat perhatian yang cukup banyak dalam Al-Quran. Dalam sistem politik misalnya dijumpai istilah *qoum* untuk menunjukkan adanya kelompok sosial yang berinteraksi satu dengan yang lain. Juga terdapat istilah *balad* (negeri) untuk menunjukkan adanya struktur sosial masyarakat dan juga *muluk* (pemerintahan) untuk menunjukkan pentingnyasebuah pengaturan

[30] *Ibid.*, hal. 66
[31] *Ibid.*, hal. 67
[32] *Ibid.*

hubungan antar anggota masyarakat. *Kholifah* (kepemimpinan), juga menjadi perhatian dalam Al-Quran. Konsep sistem organisasi tersebut juga dijumpai dalam organisasi modern.[33]

Khusus tentang urusan ekonomi, Al-Quran memberikan aturan-aturan dasar agar transaksi ekonomi tidak sampai melanggar norma/etika. Lebih jauh dari itu, transaksi ekonomi dan keuangan lebih beriorentasi pada keadilan dan kemakmuran umat. Istilah *suq* (pasar) misalnya menunjukkan tentang betapa aspek pasar (market) harus menjadi fokus bisnis yang penting. Organisasi keuangan dikenal dengan istilah *amil*. Badan ini tidak saja berfungsi untuk urusan zakat semata, tetapi memiliki peran yang lebih luas dalam pembangunan ekonomi. pembagian *ghonimah* misalnya, menunjukkan adanya mekanisme distribusi yang merata dan adil.[34]

Sebagai lembaga dengan struktur organisasi yang jelas, Islam juga menekankan pentingnya akhlak/etika. Merujuk pada ciri-ciri organisasi modern seperti; transparansi dan akuntabilitas, keterbukaan, egalitarianism, profesionalisme, dan pertanggungjawaban, juga mendapat perhatian yang serius. Al-Quran telah sejak lama memberikan aturan dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan bagi pembentukan organisasi modern.[35]

---

[33] Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2005), hal. 53-54

[34] *Ibid.*, hal. 54

[35] *Ibid.*, hal. 54

Prinsip akuntabilitas dan transparansi, memberikan arahan bahwa lembaga bisnis harus dapat menunjukkan prinsip keterbukaan dan bebas dari manipulasi. Konsep pencatatan (akuntansi dalam istilah ekonomi modern) baik laporan keuangan (laba-rugi dan perubahan modal dan administrasi bisnis yang lain) secara jelas diatur dalam Al-Quran. Sebagaimana ditegaskan dalam surah Al-Baqarah ayat 282:

يَاأَيُّهَاالَّذِيْنَ اٰمَنُوإِذَا تَدَا يَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلٰىأَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلاَيَأْبَ كَاتِبٌ اَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللّٰهُ ۚ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu melakukan utang pitang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah penulis menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya.”[36]

Dilihat dari beberapa ciri tersebut, jelaslah bahwa Islam menekankan pentingnya pengaturan bisnis secara benar. Untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan, jalan mengorganisasi diri dalam sebuah wadah menjadi tuntutan. Lembaga bisnis dalam Islam sesungguhnya bukan saja berfungsi sebagai pengumpul modal dan mengakumulasi laba, tetapi juga berperan dalam pembentukan sistem ekonomi yang lebih adil dan terbebas dari

[36] Kementerian Agama RI, *Ar-Rahim….,* hal. 48

perilaku ekonomi yang dzalim. Penjelasan ini dapat kita jumpai dalam Surah Ali-Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُوْنَ بِالْمَعْرُوْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولٰٓئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُوْنَ ۝

Artinya: "Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung."[37]

Mengajak kepada kebajikan dapat berarti menuju pada peningkatan kehidupan dan kesejahteraan ekonomi. berbuat baik dan mencegah kemungkaran berarti juga menciptakan iklim dan sistem bisnis yang islami jauh dari sistem yang anarkis dan eksploitatif.[38]

4. *Baitul Maal Wattamwil* (BMT)

Baitul maal wattamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitut tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang *non-profit*, seperti zakat, infaq, dan sedekah. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah.[39]

---

[37] Ibid., hal. 63
[38] *Ibid.*, hal. 55
[39] Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan*....., hal. 96

BMT bersifat usaha bisnis, mandiri, ditumbuhkembangkan secara swadaya dan dikelola secara profesional. Aspek *baitul maal* dikembangkan untuk kesejahteraan anggota terutama dengan penggalangan dana ZISWA (zakat, infaq, sedekah, wakaf, dll) seiring dengan penguatan kelembagaan BMT.[40]

Sifat usaha BMT yang berorientasi pada bisnis (bisnis *oriented*) dimaksudkan supaya pengelolaan BMT dapat dijalankan secara profesional, sehingga mencapai tingkat efisiensi tertinggi. Aspek bisnis BMT menjadi kunci sukses mengembangkan BMT. Dari sinilah BMT akan mampu memberikan bagi hasil yang kompetitif kepada para deposanya serta mampu meningkatkan kesejahteraan para pengelolanya sejajar dengan lembaga lain.[41]

Sedangkan aspek sosial BMT (*baitul maal)* beorientasi pada peningkatan kehidupan anggota yang tidak mungkin dijangkau dengan prinsip bisnis. Pada tahap awal, kelompok anggota ini diberdayakan dengan stimulant dana zakat, infaq, dan sedekah. Kemudian setelah dinilai mampu harus dikembangkan usahanya dengan dana bisnis/komersial. Dana zakat hanya bersifat sementara. Dengan pola ini, penerima manfaat dana zakat akan terus bertambah.[42]

Secara kelembagaan BMT didampingi atau didukung Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK). PINBUK sebagai lembaga primer karena mengemban misi yang lebih luas, yakni menetaskan usaha kecil. Dalam

[40] Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal wa Tamwil (BMT)*, hal. 129
[41] *Ibid.*, hal.129
[42] *Ibid.*

praktiknya, PINBUK menetaskan BMT dan pada gilirannya BMT menetaskan usaha kecil. Keberadaan BMT merupakan representasi dari kehidupan masyarakat dimana BMT itu berada, dengan jalan ini BMT mampu mengakomodir kepentingan ekonomi masyarakat.[43]

Perkembangan BMT yang semakin pesat belakangan ini tentu tidak terlepas dari peran para sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam lembaga yang akan menentukan kemajuan atau kemunduran lembaga tersebut. Indikator-indikator dalam kemajuan lembaga (BMT) dapat dilihat dari peningkatan jumlah nasabah/anggota yang nantinya akan meningkatkan produktivitas BMT. Hal ini tentu dapat terlaksana apabila para sumber daya insani melakukan perannya dengan baik.

5. Teori *Stakeholder*

Pihak yang dapat merasakan langsung pengaruh dari kinerja sumber daya insani dalam suatu lembaga adalah *stakeholder*. Didalam suatu lembaga/perusahaan termasuk juga pada lembaga keuangan syariah terdapat pihak-pihak yang diutamakan yakni *stakeholder*. *Stakeholder* merupakan individu, sekelompok manusia, komunitas atau masyarakat baik secara keseluruhan maupun secara parsial yang memiliki hubungan serta kepentingan terhadap perusahaan.

Dalam teori *stakeholder*, perusahaan bukanlah entitas yang hanya beroperasi untuk kepentingannya sendiri serta hanya berorientasi pada

[43] Heri Sudarsono, *Bank dan*.....,hal. 96

keuntungan semata, namun harus memberikan manfaat bagi *stakeholder*-nya yang terdiri dari pemegang saham, kreditor, konsumen, pemasok, pemerintah, masyarakat, analis dan pihak lain. Jadi, dapat dikatakan bahwa keberadaan dan keberlangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh *stakeholder* kepada perusahaan tersebut.[44]

Perkembangan teori stakeholder diawali dengan berubahnya bentuk pendekatan perusahaan dalam melakukan aktivitas usaha. Menurut Budimanta dkk[45], terdapat dua bentuk dalam pendekatan *stakeholder*, yaitu *old-corporate relation* dan *new corporate relation.* Perbedaan yang mendasar dari kedua pendekatan tersebut terlihat dari segi penekanan bentuk pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Old Corporate Relation menekankan pada bentuk pelaksanaan aktivitas perusahaan secara terpisah yang setiap fungsi dalam perusahaan melakukan pekerjaannya tanpa adanya kesatuan diantara fungsi-fungsi tersebut. Hubungan dengan pihak di luar perusahaan hanya bersifat jangka pendek dan sebatas hubungan transaksional saja tanpa ada kerja sama untuk menciptakan kebermanfaatan bersama. Pendekatan yang memunculkan banyak konflik bagi perusahaan dikarenakan perusahaan secara tidak langsung memisahkan diri dengan para *stakeholder* baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

---

[44] Imam Ghozali dan A. Chariri, *Teori Akuntansi*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2007), hal. 409

[45] Arif Budimanta, dkk, *Corporate Social Responbility, Jawaban bagi Model Pembangunan Indonesia Masa Kini,* (Jakarta: ICSD, 2008), hal. 112

Sedangkan pendekatan *New Corporate Relation* menitikberatkan pada kolaborasi antara perusahaan dengan seluruh *stakeholder*-nya. Hubungan perusahaan dengan *internal stakeholders* dibangun berdasarkan konsep kebermanfaatan bersama, sedangkan hubungan dengan *stakeholder* di luar perusahaan bersifat fungsional yang bertumpu pada kemitraan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pendekatan *new corporate relation* mengeliminasi jarak diantara para *stakeholder* perusahaan. Perusahaan tidak lagi mengeksklusifkan dirinya dari para *stakeholder* sehingga dengan pola hubungan semacam ini, arah dan tujuan perusahaan bukan lagi berorientasi pada menghimpun kekayaan sebesar-besarnya, namun lebih kepada pencapaian pembangunan yang berkelanjutan (*sustainability development*).[46]

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa teori *stakeholder* merupakan suatu teori yang mengatakan bahwa keberlangsungan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peranan *stakeholder* baik dari internal maupun eksternal dengan berbagai latar belakang kepentingan yang berbeda dari setiap *stakeholder* yang ada.

Stakeholder dalam lingkup penelitian, yakni pada BMT meliputi penanam modal, manajer, karyawan, anggota, maupun masyarakat.

---

[46] Yuliani Lesmana & Josua Tarigan, *Pengaruh Sustainability Reporting terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik dari Sisi Asset Management Ratios,*(Business Accounting Review, Vol. 2, No. 1, hlm 101-110, 2014)

6. Peran Strategis Perguruan Tinggi

Pendidikan dalam berbagai kehidupan berbangsa dan bernegara, pada dasarnya merupakan sosialisasi nilai-nilai yang dapat mengantarkan dan mengembangkan potensi seorang atau sekelompok orang, baik potensi intelektual, potensi sosial, potensi kultural, dan potensi spiritualnya. Perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi Islam sebagai sebuah institusi pendidikan tinggi mempunyai fokus (*emphasis*) untuk lebih memberikan nilai-nilai dan norma-norma yang memberi arah, arti, dan tujuan hidup manusia.[47]

Dalam konteks perkembangan ekonomi global dan pasar persaingan bebas (*free market competition*), perguruan tinggi Islam semakin digugat berperan aktif dan berkemampuan baik sebagai agen transformasi nilai dalam segala segmen kehidupan, termasuk segmen ekonomi, maupun dalam menghasilkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas.[48]

Mengacu pada berbagai tuntutan dan kondisi riil yang sedang dan akan terjadi, maka perguruan tinggi Islam harus mengacu pada realitas dan konteks perubahan-perubahan yang terjadi, baik pada tingkat konsep perubahan paradigma perguruan tinggi sekaligus harus mempertimbangan perubahan dan transisi sosial, ekonomi, dan politik nasional dan global.[49]

Konsep-konsep tersebut dijabarkan secara rinci untuk dioperasionalkan melalui program Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat).

---

[47] Muhammad, *Bank Syariah….*, hal. 139-140
[48] *Ibid*., hal. 140
[49] *Ibid.*

Secara umum tujuan sebuah lembaga pendidikan tinggi, termasuk PTI adalah untuk: 1) menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan dan pengajaran diatas pendidikan menengah dalam bidang ilmu pengetahuan, sosial dan budaya; 2) menyelenggarakan dan mengembangkan penelitian; 3) menyelenggarakan dan mengembangkan pengabdian pada masyarakat. tiga rangkaian tujuan lembaga tersebut merepresentasikan tujuan pendidikan itu sendiri, yaitu sebagai proses transformasi nilai baik nilai kebebasan (*autonomy*), keadilan (*equity*), dan *survival*.[50]

Proses transformasi nilai-nilai di atas merupakan bagian fungsional dan integral dari eksistensi sebuah lembaga pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi mengarahkan visi dan aksinya sehingga ketiga nilai tersebut dapat tersosialisasikan dengan baik. Nilai *autonomy* mengantar masyarakat agar memiliki kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan secara maksimal untuk menata kehidupan secara lebih baik. Nilai *equity* lebih mengarahkan kegiatan pendidikan pada pemberian kesempatan pada seluruh masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam segala aspek, khususnya budaya dan ekonomi dengan terlebih dahulu memberinya pendidikan dasar yang sama. Sedangkan nilai ketiga menyangkut vitalitas pendidikan dalam proses transformasi budaya dari satu generasi ke generasi yang lain.[51]

---

[50] *Ibid*., hal. 141
[51] *Ibid*., hal. 141-142

7. Perguruan Tinggi Sebagai *Central Learnig* Ekonomi dan Perbankan Syariah

Salah satu dimensi aktual yang perlu menjadi garapan serius perguruan tinggi Islam adalah mentransformasikan kerangka pemahaman (*body of understanding*) dan pemikiran ekonomi Islam (*Islamic economic tought*) ditengah-tengah atmosfir kehidupan akademis. Ekonomi dan perbankan syariah kendatipun dalam sejumlah literatur kita menemukan elaborasi tentang makna atau definisi ekonomi Islam, namun definisi dan maksud yang sama perlu dikedepankan dalam uraian ini dengan maksud untuk menyegarkan wawasan dan pemahaman yang ada.[52]

Dari sudut *philosophical reasoning*, keberadaan ekonomi dan perbankan syariah sebagai *body of knowledge* sudah jelas dan diakui oleh komunitas ilmiah, namun cakupannya masih sangat terbatas dan belum mencakup keseluruhan aspek-aspek ekonomi dan perbankan konvensional, baik dari sudut aliran atau mazhab yang melahirkan berbagai paradigma yang berbeda, perkembangan pemikiran ekonomi yang juga melahirkan pendekatan-pendekatan yang berbeda seperti pendekatan sosiologi, politik, antropologi, hukum, psikologi, dan atau pendekatan antar disiplin. Dalam proses perkembangan pemikiran tersebut telah melahirkan sintesis-sintesis baru, terutama yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi seperti yang disebut M. Umar Chapra dengan *Grand economics, Social economics, Humanistic economics,* dan *Institutional economics*, yang kesemuanya

[52] *Ibid*., hal. 147

mengandung banyak kesamaan atau kesejajaran pandangan dengan ekonomi Islam.[53]

Menyadari berbagai keterbatasan tersebut, keberdaan lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang memiliki *concern* pada bidang yang sama diharapkan dapat mengurangi kesenjangan tersebut atau jika memungkinkan menghilangkannya. Sekarang ini telah banyak Perguruan Tinggi , khususnya perguruan tinggi Islam telah banyak membuka fakultas atau jurusan-jurusan ekonomi Islam, salah satu contoh yang dapat dikemukakan penulis adalah IAIN Tulungagung yang telah membuka jurusan-jurusan yang *concern* pada bidang ekonomi syariah diantaranya adalah jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah dan Ekonomi Syariah yang mana ketika membuka jurusan-jurusan tersebut pihak perguruan tinggi juga memiliki tujuan-tujuan untuk para lulusannya nanti agar memiliki keahlian-keahlian dalam bidang ekonomi dan syariah Islam dan mampu menjadi praktisi pada lembaga-lembaga keuangan syariah yang diupayakan dengan membuat kurikulum-kurikulum yang diupayakan sesuai dengan harapan para *stakeholder*.

B. Penelitian Terdahulu

Telah banyak penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Insani yang berasal dari berbagai literatur seperti buku, jurnal, skripsi, maupun tesis.

1) Skripsi yang berjudul "*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*" oleh

[53] *Ibid*., hal, 149-150

Fadhilah B Rahmatika[54], bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan MSDM pada Bank BNI syariah, apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai Islam, dengan melihat dari praktik-praktik manajemen yang dilakukan BNI Syariah. Objek pada penelitian ini adalah bank yang bergerak dengan sistem syariah yakni Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang yang telah mengabdi selama lebih dari 1 tahun dan merupakan pegawai tetap. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa secara garis besar nilai-nilai Islami tetap diperhatikan dan di terapkan dalam praktek MSDM di BNI Syariah. Aspek Islami ditunjukkan dengan memasukkan beberapa kriteria-kriteria, tes, atau materi pada beberapa praktek manajemen. Kemudian sisi spiritualitas juga dilihat dari keikutsertaan karyawan pada beberapa kegiatan religi yang diadakan, hal ini mencerminkan sisi ke-Islaman dari seseorang. Dalam skripsi ini juga menyatakan bahwa masyarakat yang mayoritas beragama Islam juga memerlukan adanya sistem perbankan yang menggunakan prinsip sesuai dengan hukum Islam (syariah).

2) Jurnal dengan judul "*Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah Ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia*" oleh Nurul Istikhomah[55], Tujuan

[54] Fadhilah B. Rahmatika, *Penerapan MSDM Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang*, (Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014)

[55] Nurul Istikhomah, *Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank pembiayaan Rakyat Syari'ah Dana Amanah Ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia,* (Jupe UNS, Vol 2, No 2, 2014, hal. 113)

penelitian ini yaitu ; untuk mengetahui Sumber Daya Insani BPRS Dana Amanah, kinerja SDI BPRS Dana Amanah, dan kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia subbidang BPRS. Dari data statistik yang diperoleh dari Bank Indonesia, dari sumber atau asal karyawan bank syariah, 70% berasal dari bank konvensional, dan 5% dari bank syariah lain. Dari sini dapat dikatakan bahwa terdapat kecenderungan konvensional yang kuat dalam perkembangan perbankan syariah. Dari karakteristik keilmuan, hanya 10% pegawai yang memiliki *background* ilmu syariah, sedangkan 90% dari ilmu umum atau konvensional. SDI yang berkualitas di bidang perbankan syariah sangat dibutuhkan untuk kemajuan perbankan syariah di Indonesia. Dari observasi pra penelitian yang dilakukan oleh Nurul Istikhomah, sebagian SDI pada lokasi penelitian, yakni BPRS Dana Amanah memiliki *background* pendidikan konvensional, dari 15 sumber daya insani BPRS Dana Amanah, hanya 2 orang SDI yang memiliki *background* pendidikan syariah, 2 orang SDI tersebut menjabat sebagai Dewan Pengawas Syariah (DPS).

3) Insyiroh[56], dalam skripsi "*Pengaruh Pembiayaan Qard, Pelaksanaan Fungsi Edukasi CSR dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Insani terhadap Dana Pihak Ketiga Bank Umum Syariah*", menyatakan bahwa CSR merupakan suatu bentuk kepedulian sosial sebuah perusahaan untuk melayani kepentingan internal organisasi maupun kepentingan publik

[56]Insyiroh, *Pengaruh Pembiayaan Qard, Pelaksanaan Fungsi Edukasi CSR dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Insani terhadap Dana Pihak Ketiga Bank Umum Syariah*,(Yogyakarta : Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2010)

eksternal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kejelasan tentang besarnya pengaruh kinerja sosial terhadap kinerja keuangan bank syariah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa aktivitas-aktivitas sosial dari bank syariah dapat membangun citra bank dimata *stakeholder* yang kemudian berimplikasi pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja bank syariah.

4) Risa Septiani[57] dalam Jurnal "*Analisis Pengaruh Pemahaman dan Penerapan Ekonomi Syariah oleh Sumber Daya Insani terhadap Profitabilitas pada Lembaga Keuangan Syariah di Wilayah Depok*". Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui apakah sumber daya insani memahami dan menerapkan ilmu ekonomi syariah pada lembaga keuangan syariah di wilayah Depok. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman akan ilmu syariah pada sumber daya insani memiliki rata-rata 3,2667 yang artinya mereka ragu-ragu dan netral. Tidak adanya format kurikulum syariah yang baku menjadikan lulusan pendidikan ekonomi syariah masih sangat terbatas, sehingga banyak pergururan tinggi baik swasta maupun negeri serta syariah maupun konvensional, berlomba-lomba mengadakan program studi ekonomi syariah. Program tersebut saat ini sedang "*trend*". Kondisi ini menyebabkan terjadinya saling tarik menarik atau saling bajak SDM antara Unit Usaha Syariah dan Bank Umum Syariah.

[57] Risa Septiani, *Analisis Pengaruh Pemahaman dan Penerapan Ekonomi Syariah oleh Sumber Daya Insani terhadap Profitabilitas pada Lembaga Keuangan Syariah di Wilayah Depok*, (Jurnal Tidak Diterbitkan, Universitas Gunadarma, 2012)

5) Heri Pratikto[58], dalam jurnal "*Peran Strategis Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah*", menyebutkan bahwa tingginya angka pertumbuhan dan perkembangan lembaga keuangan syariah berimplikasi terhadap naiknya permintaan tenaga kerja ekonomi syariah. Masalah dan tantangan yang harus dihadapi Perguruan Tinggi adalah bagaimana menyediakan sumber daya manusia yang mampu memenuhi harapan dunia usaha dan dunia industri keuangan syariah, baik secara kualitas maupun kuantitas. Inti dari penelitian tersebut adalah mengenai tingginya kebutuhan sumber daya manusia pada industri-industri keuangan syariah yang belum didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi oleh perguruan tinggi.

Persamaan dari penelitian-penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah sama-sama mengangkat tema sumber daya insani/manusia. Penelitian sama-sama membahas terkait peranan ataupun kinerja dari para sumber daya insani dalam lingkup organisasi, khusunya lembaga keuangan syariah. Penelitian dilatarbelakangai oleh kesadaran para praktisi bahwa modal utama yang menjadi penggerak dalam sebuah lembaga adalah faktor manusia atau sumber daya insani. Penelitian-penelitian di atas umumnya membahas mengenai upaya-upaya pengembangan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup lembaga keuangan syariah. Selain itu kesamaan lainnya adalah penelitian di atas dengan penelitian penulis mencoba untuk menganalisis kinerja dari para sumber daya insani pada lembaga keuangan

[58] Heri Pratikto, *Peran Strateis Perguruan Tinggi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Ekonomi Syariah*, (Jurnal Ekonomi Bisnis Tahun 17, Nomor 2, Juli 2012), hal. 158

syariah. Kinerja yang dimaksud di sini adalah kemampuan atau keahlian para SDI yang dikontribusikan/ disalurkan pada lembaga ditempatnya bekerja.

Perbedaannya terletak pada fokus permasalahan yang diangkat. penelitian yang penulis angkat lebih khusus membahas mengenai kontribusi keahlian yang disalurkan oleh para SDI ekonomi syariah ketika telah lulus dari Perguruan Tinggi kepada lembaga-lembaga keuangan syariah yang menjadi naungannya khususnya adalah BMT, dan untuk mengetahui respon dari para *stakeholder* lembaga tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah B. Rahmatika di atas lebih merujuk pada sistem manajemen sumber daya manusia dalam lingkup perusahaan/lembaga yang mana lembaga yang dijadikan tempat penelitian yakni Bank BNI Syariah Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Istikhomah secara lebih spesifik bertujuan untuk mengetahui kinerja Sumber Daya Insani pada BPRS Dana Amanah yang diukur dari standar kompetensi kerja nasional Indonesia. Selanjutnya skripsi dari Insyiroh lebih difokuskan terhadap teori pembiayaan qard dan fungsi edukasi CSR. Penelitian oleh Risa Septiani memfokuskan terhadap profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh para SDI sebagai pengaruh dari pemahaman dan penerapan ilmu-ilmu syariah yang dimilikinya. Selanjutnya Jurnal yang disusun oleh Heri Pratikto lebih didasarkan pada fenomena mengenai tingginya kebutuhan sumber daya manusia pada industri-industri keuangan syariah yang belum didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi oleh perguruan tinggi.