BAB V

PEMBAHASAN

Setelah melakukan observasi dan wawancara pada ketiga BMT di wilayah Kabupaten Tulungagung, yakni BMT Pahlawan, BMT Muamalah, dan BMT Dinar Amanu dapat diketahui bahwa terdapat beberapa sumber daya insani lulusan ekonomi syariah yang ikut menjadi bagian pada BMT-BMT tersebut dengan menjadi karyawan disana. Para SDI tersebut berasal dari perguruan tinggi yang berbeda-beda dan dan jurusan yang berbeda pula. Para lulusan tersebut umumnya merupakan lulusan dari Muamalah/Hukum Ekonomi Syariah (HES) dan Perbankan Syariah (PS). Kontribusi para SDI ekonomi syariah tersebut terhadap para *stakeholder* BMT dapat diketahui dari hasil wawancara terhadap para informan pada ketiga BMT tersebut yang terdiri dari manajer, sekretaris, dan juga karyawan bagian marketing.

1. Kompetensi Para Lulusan Ekonomi Syariah dalam Memenuhi Kualifikasi SDI yang Dibutuhkan BMT

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia lembaga keuangan syariah disamping pemasaran adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Insani (SDI). Hal ini disebbkan sumber daya insani merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasionaln suatu lembaga. Untuk itu penyediaan SDI sebagai motor penggerak operasional lembaga keuangan syariah haruslah disiapkan sedini mungkin.[108]

[108] Kasmir, *Manajemen Perbankan*, hal. 133

Definisi dari sumber daya insani diartikan sebagai "sumber" dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.[109]

Upaya memenuhi kebutuhan akan sumber daya insani yang memiliki kualifikasi sebagaimana dibutuhkan oleh BMT dilakukan melalui berberapa proses rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen merupakan sebuah proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.[110] Proses rekruitmen 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 ekonomi syariah dan menguasai ilmu ekonomi 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.

---

[109]Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, hal. 15
[110] Ibid., hal. 132

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dalam upaya untuk memperoleh kualifikasi SDI sebagaimana dibutuhkan, BMT melakukan beberapa langkah seperti melakukan tes dan pelatihan-pelatihan.

Pegawai yang akan direkrut harus melalui tahapan ini untuk mengetahui tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh calon pegawai. Tes yang dilakukan oleh lembaga antara lain adalah tes membaca dan menulis Al-Quran. Kedua hal tersebut merupakan suatu keahlian yang mutlak harus dimiliki oleh calon pegawai BMT. Melalui berbagai tes yang dilakukan, BMT dapat menyaring calon karyawan yang memiliki keahlian yang sebagaimana dibutuhkan oleh lembaga. Dalam proses perekrutan pegawai lembaga tidak hanya menerima pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah, penerimaan pegawai didasarkan pada pegalaman dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Sedangkan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh lembaga berasal dari pihak internal lembaga sendiri maupun pihak eksternal lembaga dari Pinbuk, Absindo, dan Kementerian Koperasi. Pelatihan tersebut meliputi pemahaman mengenai produk-produk dan operasional lembaga.

Setelah melewati berbagai tahap tersebut BMT akan menerima pegawai yang memiliki kualifikasi sebagaimana yang dibutuhkan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dalam proses merekrut pegawai, BMT tidak hanya menerima calon pegawai yang memilliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah, akan tetapi juga didasarkan pada kemampuan, keahlian, serta pengalaman yang dimiliki. Proses perekrutan juga didasarkan pada

beberapa kategori seperti ; latar belakang pendidikan (S1), keahlian, dan kepribadian. Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa mumnya jumlah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah pada BMT tidak mencapai 50% dari jumlah karyawan seluruhnya.

Manusia pada dasarnya memiliki banyak potensi, diantaranya:[111]

a) Potensi Jasmani

Seccara jasmaniah (fisik), manusia adalah makhluk yang paling potensial untuk dikembangkan dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dianugerahi rupa dan bentuk fisik yang bagus serta memiliki kelengkapan anggota tubuh untuk membantu dan mempermudah aktivitasnya.

b) Potensi Rohani

Manusia merupakan makhluk yang istimewa disbanding makhluk lainnya, karena disamping memiliki fisik yang sempurna, ia juga memiliki dimensi roh ini degan segala potensinya.

Lulusan dari perguruan tinggi keilmuan ekonomi syariah yang menjadi karyawan pada BMT tentunya memiliki kemampuan-kemampuan dalam bidang akuntansi, manajemen, *marketing*, ataupun administrasi sebagaimana yang diharapkan oleh pihak Perguruan Tinggi (PT), akan tetapi keahlian para lulusan ekonomi syariah tersebut belum mampu memberikan kepuasan bagi pihak BMT. Bahkan kemampuan yang dimiliki oleh para SDI lulusan ekonomi syariah tersebut dirasakan tidak jauh berbeda dengan kemampuan para SDI lulusan perguruan tinggi umum.

[111] Buchari Alma, Donni Juni P., *Manajemen Bisnis*…., hal.311-312

Kualifikasi Sumber Daya Insani Lembaga Keuangan Syariah melibatkan orang-orang yang memiliki kompetensi yang bukan saja ahli dalam bidang ekonomi, keuangan, dan perbankan. Namun, mereka juga harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syariah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang SDI lembaga keuangan syariah harus selalu mengembangkan hal tersebut.[112]

Keahlian seseorang dalam bidang keuangan syariah akan terbangun secara baik apabila memenuhi kriteria yang dapat ditemukan satu diantara tiga tipe SDM berikut:[113]

a. Spesialis ilmu syariah yang memahami ilmu ekonomi (termasuk ahli tipe A)
b. Spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syariah (termasuk ahli tipe B), dan
c. Mereka yang memiliki keahlian dalam syariah (termasuk ahli tipe C)

Ahli tipe A diharapkan memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area Sistem Ekonomi Islam (lembaga keuangan syariah), dengan menemukan prinsip-prinsip Islam di bidang ekonomi, serta mampu menjawab persoalan-persoalan modern dalam ekonomi (lembaga keuangan).[114]

Ahli tipe B lebih diharapkan bisa melakukan nalisis ekonomi positif terhadap operasionalisasi Sistem Ekonomi Islam (lembaga keuangan syariah).[115]

---

[112] Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*…., hal. 169
[113] *Ibid.*
[114] *Ibid.*
[115] *Ibid.*

Ahli tipe C inilah yang sebenarnya diharapkan, namun seseorang yang memiliki dua keahlian sekaligus seperti ini sulit ditemui.[116]

2. Pengaruh Kinerja Para SDI Lulusan Ekonomi Syariah terhadap Kemajuan BMT

Penilaian kinerja merupakan aktivitas perusahaan yang dirancang guna mengevaluasi kegiatan atau kinerja dari individu atau organisasi secara keseluruhan pada periode tertentu. Fokus penilaian yakni pada individu karyawan untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi, apakah pemanfaatan *skill and knowledge* sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan indikator-indikator yang dibahas dalam faktor kemajuan lembaga di sini antara lain adalah peningkatan jumlah nasabah/anggota, dan peningkatan produktivitas.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa para *stakeholder* BMT memiliki pandangan yang berbeda mengenai kinerja dari para SDI ekonomi syariah. Ada yang berpendapat bahwa kinerja para SDI lulusan ekonomi syariah tersebut pada dasarnya diatas standar dan bisa sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga karena mereka para SDI tersebut telah memiliki bekal keilmuan-keilmuan terkait ekonomi syariah yang diperoleh dari kampus asal mereka. Namun pihak *stakeholder* juga ada yang berpendapat bahwa kinerja antara SDI lulusan ekonomi syariah dengan SDI lulusan umum tidak

[116] *Ibid.*

memiliki perbedaan yang terlalu signifikan, karena sebagaimana yang telah diamati selama ini kemampuan para SDI tersebut ketika menghadapi berbagai permasalahan di lapangan hampir sama, hal ini tergantung pada keterampilan dan kecakapan yang dimiliki oleh para SDI tersebut.

Untuk kontribusi SDI dalam meningkatkan jumlah nasabah BMT belum terlalu kentara, artinya peningkatan jumlah nasabah pasti ada, akan tetapi tidak terlalu signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kehadiran para karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah, tidak terlalu mempengaruhi minat nasabah untuk melakukan transaksi di BMT, karena sebagian besar SDI 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.[117]

Hal ini berkaitan dengan kontribusi para SDI lulusan ekonomi syariah terhadap kemajuan BMT. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemajuan lembaga, khususnya BMT tidak disebabkan karena kinerja dan keunggulan dari para SDI lulusan ekonomi syariah. Kemajuan lembaga

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

dirasakan tidak begitu dinamis, dalam artian keberadaan para SDI tersebut belum mampu meningkatkan kemajuan lembaga secara langsung dan signifikan. Kelebihan dari keberadaan para SDI tersebut pada BMT adalah kepahaman mereka terkait produk-produk lembaga keuangan syariah sehingga ketika memasarkan produk kepada masyarakat dapat dilakukan degan mudah karena mereka telah menguasai keilmuan-keilmuan tersebut.

3. Respon Para *Stakeholder* terhadap Kinerja Para SDI Ekonomi Syariah

Stakeholder adalah pihak yang dapat merasakan langsung pengaruh dari kinerja sumber daya insani dalam suatu lembaga, untuk itu keprofesionalan kinerja para sumber daya manusia pada suatu lembaga diharuskan selalu diutamakan demi keberlangsungan perusahaan serta kepuasan para *stakeholder.*

Pihak *stakeholder* seperti BMT selalu memberikan respon yang positif dengan adanya lulusan-lulusan ekonomi syariah ini. Dalam menerima pegawai, BMT memang ingin merekrut orang-orang yang memiliki latar belakang ataupun keahlian dalam bidang ekonomi syariah. Pihak BMT berharap dapat merekrut orang-orang yang memang sudah ahli dalam bidang syariah sehingga akan lebih praktis dan mempermudah lembaga.

Akan tetapi, umumnya para *stakeholder* seperti nasabah/anggota tidak mengetahui atau bahkan tidak terlalu mempermasalahkan *basic* keilmuan ataupun latar belakan pendidikan dari para karyawan di BMT. Ketika para SDI bekerja di BMT, maka telah menjadi satu kesatuan dengan BMT dan hanya mengikuti aturan-aturan dari masing-masing lembaga. Para *stakeholder*

melihat SDI dari sisi individunya, setiap orang dipandang memiliki ciri khas sendiri-sendiri sesuai dengan keilmuan dan pengalaman-pengalaman yang telah diperoleh selama kuliah.

Namun jika para *stakeholder* (penanam modal, karyawan, ataupun anggota) mengetahui jika lembaga dikelola oleh orang-orang yang paham dengan ilmu syariah, tentunya mereka akan merasa lebih baik.

BMT sebagai pihak penampung para SDI tersebut memberikan beberapa masukan. BMT sebagai *stakeholder* dari perguruan tinggi mengharapkan adanya sinergi antara Perguruan Tinggi (PT) dengan pihak lembaga. Perguruan tinggi harus lebih aktif dan interaktif terhadap kebutuhan para *stakeholder,* yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kurikulum. Selain itu pihak BMT berharap dalam sistem pembelajaran di kampus mahasiswa lebih ditekankan kepada praktik di lapangan dan terjun langsung ke masyarakat agar jika sudah bekerja mahasiswa nantinya akan mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di lapangan. Pihak BMT berharap adanya pelatihan-peltihan yang lebih intensif untuk semakin mengasah kemampuan mahasiswa.