

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah berdirinya BMT Makmur Mandiri

Pada mulanya BMT Makmur Mandiri didirikan oleh 21 orang terdiri dari petani, buruh, karyawan dan pengusaha di Kudus yang mempunyai pemikiran sepeham dan kepedulian untuk ikut serta membangun kesejahteraan anggota dan masyarakat dilingkungan sekitarnya. BMT Makmur Mandiri sudah beroperasi sejak tahun 2008 dengan nama terdahulu Lembaga Keuangan Syari'ah Al Makmur yang mempunyai kantor di Perum Puri Asri Gondang Manis Bae Kudus dan sampai saat ini BMT Makmur Mandiri mempunyai anggota yang tersebar di beberapa kabupaten di antaranya kabupaten Kudus, kabupaten Demak, kabupaten Jepara dan kabupaten Pati. Kini BMT Makmur Mandiri hadir lebih profesional untuk mengembangkan usaha dan siap untuk menjalin kerjasama dengan anggota, masyarakat atau lembaga, selalu berusaha dan mengedepankan prinsip-prinsip sesuai syari'at Islam.

Adapun legalitas dari BMT Makmur Mandiri adalah sebagai berikut:

- a. Akte Pendirian Koperasi "MAKMUR MANDIRI"
No.: 503/267/BH/10/2011
- b. Tanda Daftar Perusahaan (TDP)
No.: 11.25.2.65.00206
- c. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)
No.: 510/005/11.25/PK/25.03/2012
- d. NPWP Koperasi Makmur Mandiri
No.: 31.435.684.1-506.000.¹

¹ www.makmurmandiri.com, diakses tanggal 18 Mei 2017.

Dalam perkembangannya sekarang ini, BMT Makmur Mandiri telah memiliki kantor cabang yang terletak di jalan Budi Utomo area Pasar Jepang Mejobo Kudus/sebelah utara SMPN 1 Mejobo Kudus. Untuk menunjang perkembangan dari BMT Makmur Mandiri, maka terdapat sedikit perubahan dari logo BMT. Sebelumnya logo BMT mengindikasikan pada Bank Mandiri Syariah yang sudah mempunyai *brand image* di mata masyarakat. Tapi seiring berkembangnya BMT Makmur Mandiri, kini BMT sudah memiliki jati diri sendiri sebagai salah satu dari lembaga keuangan yang ada. Jadi sekarang ini, BMT lebih bangga mempunyai logo sendiri.²

2. Letak geografis BMT Makmur Mandiri

BMT Makmur Mandiri beralamatkan di Jl. Kudus-Purwodadi KM. 06 Rt. 04 Rw. 03 Ngemplak, Undaan, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59372. Adapun batasan-batasan kantor BMT Makmur Mandiri di desa Ngemplak Undaan Kudus adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah barat berbatasan dengan pasar
- b. Sebelah utara berbatasan dengan sungai
- c. Sebelah selatan berbatasan dengan rumah penduduk
- d. Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.³

3. Visi, Misi dan Tujuan BMT Makmur Mandiri

Visi BMT Makmur Mandiri:

“Bertekad untuk mengembangkan diri agar menjadi KSU berbasis syari’ah yang unggul di Indonesia dan menjadi uswah (teladan) bagi microfinance lainnya.”

Misi BMT Makmur Mandiri:

- a. Mensosialisasikan sistem Lembaga Keuangan Syariah secara komprehensif dengan menawarkan produk-produk yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

²Hasil wawancara dengan bapak Nur Sholichin selaku Manajer BMT Makmur Mandiri Ngemplak Undaan Kudus pada tanggal 20 Mei 2017.

³ Hasil observasi BMT Makmur Mandiri Kudus.

- b. Secara sistematis dan berkesinambungan melakukan penyempurnaan dalam pengelolaan produk untuk pencapaian pelayanan yang berkualitas dan bernilai syari'ah
- c. Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya
- d. Mengembangkan Sumber Daya Insani yang berkualitas dengan etos kerja dan integritas tinggi, disiplin dan dinamis didukung penguasaan teknologi informasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- e. Melaksanakan bisnis dengan pendampingan dan pemberdayaan usaha kecil dan menengah yang berbasis komunitas untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas usaha
- f. Melaksanakan sosialisasi akan pentingnya Zakat, Infaq, Shodaqoh dan Wakaf sekaligus menjadi pengelolanya
- g. Menjadi gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional.

Tujuan BMT Makmur Mandiri:

“Memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan anggota pada khususnya dan ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Ekonomi Syari'ah, Pancasila dan Undang-undang Dasar.”⁴

4. Produk-produk BMT Makmur Mandiri

Produk-produk yang terdapat di BMT Makmur Mandiri terdiri dari:

a. Produk Simpanan

1) Simpanan Makmur

Simpanan Makmur adalah simpanan untuk anggota atas dasar Akad *Wadi'ah Yad Adh-Dhamamah* yang dapat disetor dan ditarik setiap waktu pada jam buka kas.

⁴ Dokumentasi brosur BMT Makmur Mandiri Kudus.

- a) Persyaratan Umum
 - (1) Pembukaan rekening atas nama perorangan/lembaga
 - (2) Foto copy KTP/SIM
 - (3) Setoran awal Rp 10.000,-
 - (4) Setoran minimal Rp 5.000,-
 - (5) Saldo minimal Rp 10.000,-
- b) Fasilitas dan Keuntungan
 - (1) Antar jemput setoran dan penarikan oleh petugas KSU Makmur Mandiri
 - (2) Bebas biaya administrasi
 - (3) Profit keuntungan bagi hasil berdasarkan saldo rata-rata harian
 - (4) Aman di dunia dan di akhirat, halal dan Insya Allah terhindar dari riba.
- 2) Simpanan Pendidikan yaitu Simpanan ini membantu anggota KSU Makmur Mandiri untuk merencanakan biaya pendidikan anak. Skema simpanan ini menggunakan akad *Qardh*. Adapun persyaratan dari produk simpanan ini adalah:
 - a) Besar setoran mulai Rp 100.000,- dengan kelipatan Rp 50.000,- paling lambat tanggal 10 setiap bulan
 - b) Dengan jangka waktu yang dapat disesuaikan dengan usia anak masuk sekolah atau minimal 12 bulan
 - c) Anggota akan mendapatkan insentif yang menarik di akhir periode.
- 3) Simpanan Berjangka Mandiri

Simpanan Berjangka Mandiri yaitu Simpanan yang berdasarkan akad Mudharabah dengan jangka waktu yang ditetapkan mulai dari 1 bulan sampai dengan 18 bulan. Besarnya bagi hasil ditentukan BMT Makmur Mandiri dengan nisbah yang disepakati di awal. Adapun syarat umum dari simpanan ini adalah:

 - a) Pembukaan rekening atas nama perorangan

- b) Foto copy KTP/SIM
- c) Setoran minimal Rp 1.000.000,-

Selain syarat umum yang ada di atas, simpanan berjangka mandiri ini juga memiliki fasilitas dan keuntungan yaitu:

- a) Bebas biaya administrasi
 - b) Dapat digunakan sebagai jaminan Pembiayaan
 - c) Dapat perpanjangan otomatis maupun non otomatis
- 4) Si Berkah 18

Adalah simpanan dana berjangka yang penyetornya dilakukan secara rutin dengan nominal tertentu. Program simpanan ini menggunakan *Wadi'ah Yad Adh-Dhamamah* yaitu simpanan dana yang diamanahkan oleh peserta kepada BMT Makmur Mandiri. Dana tersebut disalurkan kepada anggota (masyarakat) dalam bentuk pembiayaan yang memenuhi prinsip Syari'ah. Sebagian keuntungan yang diperoleh BMT akan diberikan kepada peserta dalam bentuk Hadiah.

- a) Manfaat dan nilai lebih
 - (1) Mendukung terciptanya jalinan kerjasama ekonomi yang sesuai dengan ketentuan Syari'ah Islam
 - (2) Menyimpan dana lebih aman dan bermanfaat
 - (3) Memperoleh hadiah yang penuh berkah
 - (4) Mendapat prioritas pembiayaan/pinjaman dari BMT Makmur Mandiri.
- b) Ketentuan Program
 - (1) Pelaksanaan secara berkelompok
 - (2) Setiap kelompok terdiri atas 30 orang peserta
 - (3) Setiap peserta wajib menyetorkan simpanan sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) setiap bulan selama 18 bulan berturut-turut dan simpanan tersebut akan dikembalikan pada bulan ke-19 sebesar Rp. 1.800.000 (satu juta delapan ratus ribu rupiah).

5) Simpanan mabrur

Sebagai sarana pengelola dana dari Umat oleh Umat dan untuk Umat, BMT Makmur Mandiri sebagai lembaga yang ikut serta membangun perekonomian masyarakat yang berbasis Syari'ah.

a) Persyaratan Umum

- (1) Pembukaan rekening atas nama Lembaga
- (2) Foto copy KTP/SIM Pengurus
- (3) Setoran awal Rp 10.000,-
- (4) Setoran minimal Rp 5.000,-
- (5) Saldo minimal Rp 10.000,-

b) Fasilitas dan Keuntungan

- (1) Antar jemput setoran dan penarikan oleh petugas BMT Makmur Mandiri
- (2) Bebas biaya administrasi
- (3) Profit keuntungan bagi hasil berdasarkan saldo rata-rata harian
- (4) Aman di dunia dan di akhirat, halal dan Insya Allah terhindar dari riba.

c) Fasilitas dan Keuntungan Tambahan

- (1) Mendapat prioritas pembiayaan/pinjaman dari BMT Makmur Mandiri
- (2) Mendapat kalender tahunan secara Gratis
- (3) Mendapat informasi tentang info, program dan produk-produk terbaru dari BMT Makmur Mandiri.

6) Simpan (Simpanan Masa Depan)

Simpanan ini untuk anggota BMT Makmur Mandiri merencanakan masa depan anggota dan keluarga dengan Akad *Wadi'ah Yadh Adh-Dhamamah*. Besar awal setoran Rp. 50.000,- selanjutnya mulai Rp. 20.000,- setiap bulan, tanggal setoran disesuaikan dengan permintaan anggota. Dengan jangka waktu 5 tahun anggota akan mendapatkan berbagai manfaat dan insentif yang menarik.

Adapun manfaatnya antara lain adalah tambahan biaya menikah, beasiswa pendidikan, melahirkan dan rawat inap.⁵

b. Produk pembiayaan

Produk pembiayaan BMT Makmur Mandiri pada dasarnya berdasarkan konsep Syari'ah Akad Jual Beli dan Akad Bagi Hasil dengan tempo pembiayaan musiman, bulanan dan mingguan. Berikut adalah jenis-jenis dari pembiayaan yang ada di BMT Makmur Mandiri:

1) *Ba'i bitsaman ajil*

Adalah pembiayaan yang diberikan untuk pembelian suatu barang yang diperlukan anggota dan anggota akan membayar harga tersebut secara mengangsur ditambah dengan jumlah keuntungan yang diberikan kepada BMT Makmur Mandiri.

2) Murabahah

Adalah pembiayaan yang diberikan untuk pembelian suatu barang atau modal yang diperlukan anggota dan anggota akan membayar secara tanggung pada waktu yang telah disepakati dengan kesepakatan pembagian margin/keuntungan.

3) Mudharabah

Adalah pembiayaan yang dilakukan untuk membiayai seluruh modal yang diperlukan anggota disepakati pembagiannya dengan BMT Makmur Mandiri. Modal yang dimanfaatkan anggota dikembalikan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan.

4) Musyarakah

Adalah pembiayaan untuk mengelola suatu usaha di mana BMT Makmur Mandiri dan anggota secara bersama-sama mengelola usaha tersebut, pembagian keuntungan atas kesepakatan bersama.

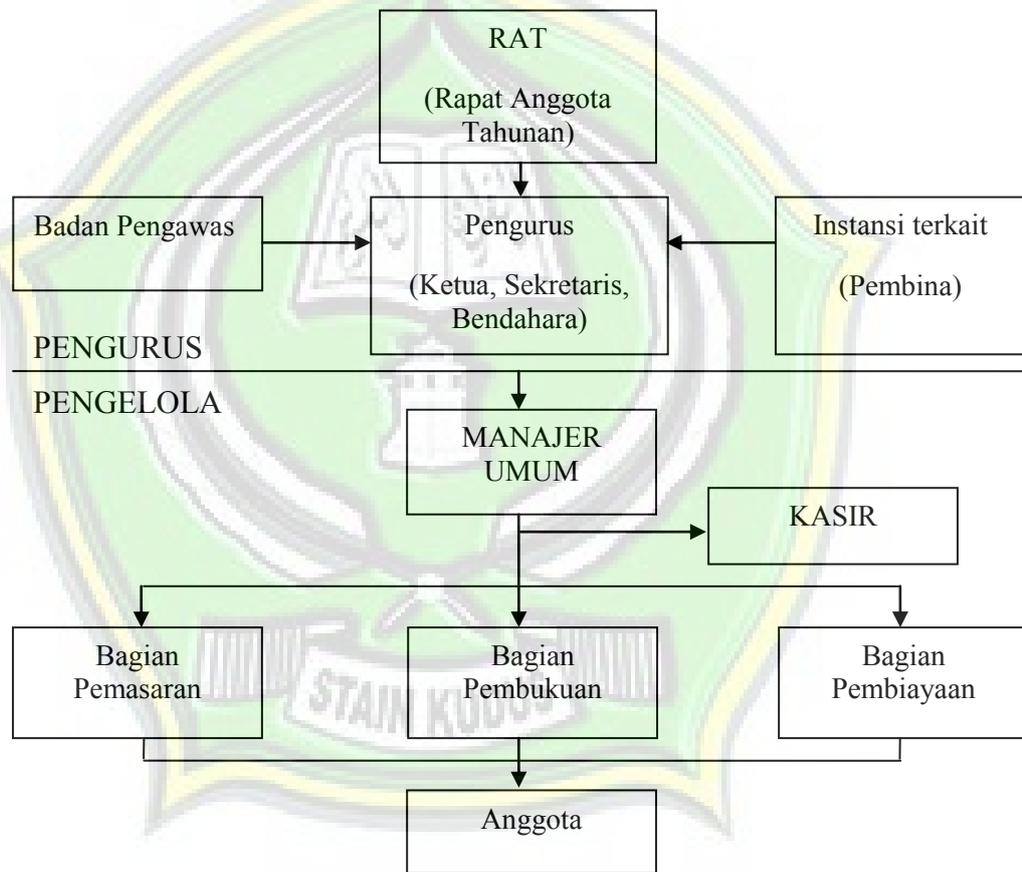
Persyaratan pembiayaan:

- 1) Menjadi anggota aktif di BMT Makmur Mandiri
- 2) Pembiayaan diperuntukkan bagi usaha-usaha produktif

⁵ *Ibid.*

- 3) Mengisi formulir pembiayaan disertai foto copy KTP/SIM suami istri/keluarga, kartu keluarga dan agunan
- 4) Bersedia disurvey
- 5) BMT Makmur Mandiri berhak untuk menyetujui/menolak permohonan dengan tanpa harus memberitahukan alasannya kepada anggota
- 6) Agunan akan diminta apabila permohonan anggota disetujui.⁶

5. Struktur Organisasi BMT Makmur Mandiri



Gambar 4.1.

Pengawas :

- Haryono Sigit
- Aris Andriyanto
- Anwar Soleha

⁶ Ibid.

Pengurus :

- Ketua : Jarwanto
- Sekretaris : Sugiarto
- Bendahara : Istiqomah

Pengelola :

- Manager : Nur Sholichin S.E. Sy.
Bag. Penagihan : Arif Dermawan S.E. Sy.
Bag. Pemasaran : Ika Yuliasuti S.E. Sy.
Asmi Widiastuty S.E.Sy.

Ansori

Pembukuan : Sulistyowati S.E.

Teller : Anik Kurniawati

Tugas Pokok Pengawas

- a. Memberikan bimbingan serta nasehat kepada pengurus koperasi tentang pelaksanaan tujuan dan usaha koperasi termasuk tata kehidupan organisasi dan pelaksanaan kebijakan pengurus.
- b. Mengadakan pemeriksaan kas minimal 4 bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila dibutuhkan
- c. Memeriksa semua arsip dan dokumen transaksi bisnis
- d. Membuat laporan tertulis dan dilaporkan kepada ketua tentang hasil pemeriksaan serta kesimpulan perkembangan yang dapat dicapai serta saran-saran yang dianggap perlu.

Tugas Pokok Pengurus

- a. Pengurus berkewajiban menyusun dan menggariskan kebijakan umum pengelola koperasi dan unit-unit lainnya.
- b. Secara khusus pengurus bertindak atas nama dan bertanggungjawab kepada rapat anggota koperasi atas pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah digariskan.
- c. Pengurus juga berhak untuk mengesahkan laporan dan tingkat kesehatan koperasi dan unit usahanya, keuangan koperasi dan

selalu mendapatkan laporan bulanan keuangan serta mendiskusikan hasil analisa dalam rapat pengurus dan pengelola dan sewaktu-waktu dapat memberikan saran, nasihat kepada pengelola jika dianggap perlu.

Tugas Pokok Manajer

- a. Membuat rencana pemasaran, pembiayaan, operasional dan keuangan secara periodik
- b. Membuat kebijakan khusus sesuai dengan kebijakan umum yang digariskan oleh DPS
- c. Memimpin dan mengarahkan kegiatan yang dilaksanakan oleh stafnya
- d. Membuat laporan pembiayaan baru, perkembangan pembiayaan, dana laba rugi secara periodik
- e. Menyusun realisasi dari asumsi pendapat.

Tugas Pokok Kasir/*Teller*

- a. Menerima uang dan membayar sesuai perintah direktur/ketua
- b. Melayani dan membayar pengambilan tabungan
- c. Membuat buku kas harian
- d. Setiap akhir kerja, menghitung uang yang masuk dan minta pemeriksaan dari manajer
- e. Memberikan penjelasan kepada calon anggota dan anggota
- f. Menangani pembukuan kartu tabungan
- g. Mengurus semua dokumen dan pekerjaan yang harus dikomunikasikan dengan anggota

Tugas Pokok *Marketing*

- a. Mencari dana dari anggota dan para pemilik sertifikat saham sebanyak-banyaknya.
- b. Menyusun rencana pembiayaan
- c. Menerima permohonan pembiayaan
- d. Melakukan analisa pembiayaan
- e. Mengajukan persetujuan pembiayaan kepada ketua BMT

- f. Melakukan administrasi pembiayaan
- g. Melakukan pembinaan anggota
- h. Memuat laporan perkembangan pembiayaan.

Tugas pokok bagian Pembukuan

- a. Mengerjakan jurnal dan buku besar
- b. Menyusun neraca percobaan
- c. Melakukan perhitungan bagi hasil
- d. Menyusun laporan keuangan secara periodik.⁷

B. Data Penelitian

1. Data Kompetensi Sumber Daya Manusia yang Berpendidikan tingkat menengah atas (SMA).

Tabel 4.1

Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan SMA

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Anik Kurniawati	Kasir	SMA
2.	Anshori	Marketing	SMK

Sumber: *Data diperoleh dari BMT Makmur Mandiri, 2017.*

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya yang berbentuk jenis dan tingkatan perilaku dan sikap yang berbeda. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang mampu menunjukkan perbedaan antara karyawan yang berkinerja tinggi dan dalam hal ini menyangkut tentang prestasi karyawan.⁸

Kompetensi sekarang ini merupakan salah satu penunjang utama seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut bapak Nur Sholichin selaku manajer BMT Makmur Mandiri, kompetensi terdiri dari 3 hal yakni *knowledge, skill, attitude* atau lebih sering disebut sebagai KSA.

⁷ Dokumentasi Berkas Anggaran Rumah Tangga (ART) KSU Makmur Mandiri.

⁸ Surya Dharma, *Managemem Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 101.

“Kompetensi secara simpel menurut saya itu terdiri dari KSA (*knowledge, skill, attitude*) dan tentang hubungan antara kompetensi dengan tingkat pendidikannya pasti ada, karena kompetensi sebagai fisik dasar yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap harus bisa berjalan dan berkembang untuk menunjang produktifitas atau jalannya BMT juga.”⁹

“Kompetensi itu seperti keahlian manusia yang masing-masing orang itu berbeda berdasarkan dari hasil belajarnya.”¹⁰

Ungkapan di atas merupakan pendapat dari saudara Anshori selaku *Marketing* BMT Makmur Mandiri. Keahlian secara mutlak dimiliki manusia. Menurutnya memang kompetensi bisa terbentuk dari tingkat pendidikannya, tetapi hal yang paling utama dari kompetensi sendiri adalah keahlian dari manusianya sendiri. Jadi meskipun pendidikannya bukan Sarjana, tapi kalau ada keahlian alami dari manusia misalnya keahlian dalam hal menghitung, maka dia akan mampu bekerja lembaga keuangan terutama BMT, karena dia sendiri sudah memiliki *basic* ilmu menghitung yang baik.

“Kompetensi itu mungkin semacam pengetahuan manusia tentang sesuatu yang pastinya berbeda-beda antara manusia satu dengan yang lain, tidak bisa sama.”¹¹

Ungkapan di atas adalah pendapat dari saudara Anik Kurniawati selaku Kasir dan *Teller* di BMT Makmur Mandiri. Menurutnya kompetensi memang berbeda antara satu sama lain, tidak bisa sama. Karena manusia diciptakan dengan segala hal yang membedakan antara satu dengan yang lain dan kompetensi itu bisa dikembangkan sesuai dengan kemampuan dan keinginan dari manusia itu sendiri.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi.¹² Dilihat dari segi pengetahuan karyawan

⁹ Wawancara dengan bapak Nur Sholichin selaku Manajer BMT Makmur Mandiri tanggal 20 Mei 2017.

¹⁰ Wawancara dengan saudara Anshori selaku *Marketing* BMT Makmur Mandiri tanggal 6 Juni 2017.

¹¹ Wawancara dengan saudara Anik Kurniawati selaku *Teller* dan Kasir BMT Makmur Mandiri tanggal 7 Juni 2017.

¹² Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hlm. 52.

mengenai mekanisme kerja BMT Makmur Mandiri, mayoritas karyawan telah maksimal dalam memahami apa pekerjaannya. Pada awalnya memang terdapat kesulitan bagi yang berpendidikan SMA dalam memahami mekanisme kerja BMT, karena memang *basic* pendidikannya adalah bukan dari lembaga keuangan. Tapi seiring dengan berjalannya waktu dan dengan adanya beberapa bimbingan dan pengarahan dari manajer maupun pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk menunjang pengetahuannya, sekarang ini dirasa sudah maksimal dalam memahami sistem kerja operasional.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelatihan diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Secara harfiah, pelatihan terdiri dari:

- a. Memberi pelajaran dan praktek (*give teaching and practice*)
- b. Menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*)
- c. Persiapan (*preparation*)
- d. Praktek (*practice*).

Pelatihan sangat erat kaitannya dengan keterampilan individu untuk membiasakan diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Secara singkatnya, pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.¹³

“Sistem kerja BMT sepengetahuan saya ya tentang sistem menabung, pembiayaan juga ada gadai syariah.”¹⁴

Pernyataan di atas adalah ungkapan dari saudara Anshori selaku Marketing BMT Makmur Mandiri mengenai sistem kerja BMT. Penuturan yang hampir sama juga diungkapkan oleh saudara Anik Kurniawati, dia mengungkapkan bahwa:

¹³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, hlm. 81.

¹⁴ Wawancara dengan saudara Anshori selaku *Marketing* BMT Makmur Mandiri tanggal 6 Juni 2017.

“Mekanisme kerja BMT Makmur Mandiri ya simpan pinjam, berkaitan dengan simpanan ada beberapa produk yaitu simpanan makmur, simpanan berkah (siberkah) dan ada juga yang namanya simpanan berjangka mandiri dan untuk nisbahnya sesuai kepekatan di awal dan sesuai tempo. Berkaitan dengan pembiayaan yaitu ada pembiayaan mingguan khusus untuk orang pasar, ada juga pembiayaan bulanan biasanya untuk konsumsi terus untuk usaha-usaha seperti toko juga bisa. Yang lainnya adalah pembiayaan musiman dan biasanya untuk peternakan atau pertanian.”¹⁵

Minat kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diminta oleh perusahaan atau organisasi. Dilihat dari segi minat bekerja pada BMT Makmur Mandiri untuk karyawan yang berpendidikan SMA yaitu pendapat dari saudara Anik Kurniwati dan Anshori mengungkapkan bahwa:

“Salah satu faktor saya senang bekerja di BMT Makmur Mandiri ini ya karena kantornya dekat dengan rumah, terus saya juga sudah berkeluarga. Inginnya sih memang cari pekerjaan yang tidak jauh dari rumah.”¹⁶

“Harapan saya mungkin sebanding dengan pekerjaan yang sekarang, karena saya sendiri menyukai hitung-hitungan dan di BMT kan terdapat hitung-hitungan juga. Saya juga senang berada di depan layar komputer, membuat program, mengotak atik komputer, input data seperti itu. Ya bisa dikatakan sesuai penempatan lah.”¹⁷

Selain pengarahan dan bimbingan dari manajer serta pelatihan yang dilakukan, terdapat pula SOP (standar operasional prosedur), SOM (standar operasional manajer) dan AD/ART yang berfungsi sebagai panduan bagi karyawan dalam memahami sistem kerja BMT serta panduan dalam pelaksanaan kerja BMT.

Dilihat dari segi sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang berpendidikan SMA, biasanya karyawan yang

¹⁵Wawancara dengan saudara Anik Kurniwati selaku *Teller* dan Kasir BMT Makmur Mandiri tanggal 7 Juni 2017.

¹⁶*Ibid.*

¹⁷Wawancara dengan saudara Anshori selaku *Marketing* BMT Makmur Mandiri tanggal 6 Juni 2017.

berpendidikan SMA cenderung mempunyai sifat percaya diri yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan Sarjana. Karena karyawan yang berpendidikan SMA menganggap bahwa pendidikan mereka berada di bawah jenjang dari yang Sarjana. Namun, dari pihak BMT sendiri meyakinkan kepada semua karyawannya bahwa pendidikan bukan menjadi syarat utama untuk bekerja di BMT. Syarat yang paling utama yakni dari segi kompetensi dalam bekerja agar menghasilkan produktifitas yang tinggi.

2. Data Kompetensi Sumber Daya Manusia yang Berpendidikan tingkat perguruan tinggi (Sarjana)

Tabel 4.2

Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Sarjana Strata Satu

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Sulistyowati S.E.	Pembukuan	S1
2.	Ika Yuliasuti S.E.Sy.	Marketing	S1

Sumber: *Data diperoleh dari BMT Makmur Mandiri, 2017.*

Pengertian kompetensi menurut karyawan yang berpendidikan sarjana yaitu:

“Kompetensi sepengetahuan saya itu semacam kemampuan yang ada pada setiap manusia dan bisa tumbuh dari adanya pendidikan, terus pengembangan diri”¹⁸

Ungkapan di atas adalah pendapat dari saudara Sulistyowati S.E. selaku bagian pembukuan di BMT Makmur Mandiri. Menurutnya terdapat unsur pendidikan dalam terbentuk dan berkembangnya sebuah kompetensi sumber daya manusia.

“Kompetensi bisa terbentuk dari hasil belajar selama menempuh pendidikan. Karena pendidikan mengajarkan tentang teori-teori sedangkan prakteknya adalah dari pengembangan kompetensinya di masa yang akan datang.”¹⁹

¹⁸ Wawancara dengan saudara Sulistyowati selaku karyawan bagian pembukuan di BMT Makmur Mandiri tanggal 7 Juni 2017.

¹⁹ *Ibid.*

Ungkapan lain yaitu dari saudara Ika Yuliasuti S.E.Sy. selaku karyawan bagian *Marketing* di BMT Makmur Mandiri menjelaskan bahwa kompetensi merupakan sesuatu hal yang bisa berbentuk pengetahuan, pengalaman manusia mengenai suatu hal yang mampu menjadi tolok ukur kemampuan pribadi seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

“Kompetensi itu sesuatu hal yang dimiliki manusia dan tiap-tiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Ada yang berkompentensi sekali ada yang setengah-setengah kompetensinya. Ada juga yang memang dia tidak berkompentensi pada pekerjaannya.”

Berdasarkan pengetahuan dan pemahaman dari karyawan yang berpendidikan Sarjana, sistem kerja BMT Makmur Mandiri yaitu dari produk-produknya adalah mengenai sistem simpanan dan juga pembiayaan. Produk simpanan sendiri terdiri dari simpanan biasa dan juga simpanan berjangka. Dari produk pembiayaan terdiri dari pembiayaan murabahah, mudharabah, musyarakah dan pembiayaan ba’i bitsaman ajil.

Dalam hal kemampuan dalam bekerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia yang dalam hal ini berfokus pada karyawan yang berpendidikan Sarjana, kemampuan untuk bekerja di BMT Makmur Mandiri sudah sangat bagus. Hal ini terjadi karena pada dasarnya, karyawan yang berpendidikan Sarjana telah banyak dibekali ilmu dan pengetahuan mengenai BMT dan yang ada di dalamnya selama belajar di perguruan tinggi. Untuk mengaplikasikan ilmunya pun hanya membutuhkan waktu yang tidak terlalu lama.

“Jika biasanya yang Sarjana itu lebih percaya diri dari pada yang SMA, tapi dalam kapasitasnya itupun kalau produktifitasnya kurang bagus pun kita perlakukan tetap sama. Secara realita ada perbedaan antara keduanya yakni yang sarjana mempunyai kepercayaan diri yang lebih dalam arti merasa lebih bisa menguasai pekerjaan. Sedangkan yang SMA pun merasa minder. Hanya saja tolok ukur kita adalah produktifitasnya. Jadi biarpun ijasanya S1 tapi kalau produktifitasnya tidak bagus ya tetap kita tanya kenapa kok bisa seperti itu.”²⁰

²⁰ Wawancara dengan bapak Nur Sholichin selaku Manajer BMT Makmur Mandiri tanggal 20 Mei 2017.

Dilihat dari segi sikap dan minat kerja yang ditunjukkan karyawan berpendidikan Sarjana, dalam bidang pekerjaannya lebih percaya diri karena dirinya sudah mendapatkan pendidikan mengenai lembaga keuangan khususnya BMT. Jadi, setidaknya karyawan berpendidikan Sarjana memiliki bekal yang cukup banyak dalam bekerja di Lembaga Keuangan. Meskipun karyawan berpendidikan Sarjana sudah memiliki bekal yang cukup untuk bekerja di Lembaga keuangan, pengembangan diri dari masing-masing individu sangat diperlukan. Karena bekal sendiri akan percuma jika tidak ditambah dengan kreatifitas dan pengembangan diri untuk menjadi yang lebih baik lagi.

Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang berlangsung yang pada dasarnya mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu.²¹

Aspek penilaian dalam laporan evaluasi kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri terdiri dari:

- a. Aspek Teknik Pelayanan
 - 1) Efektifitas dan efisiensi kerja
 - 2) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
 - 3) Kemampuan mencapai target/standar perusahaan
- b. Aspek Non Teknis
 - 1) Tertib administrasi
 - 2) Inisiatif
 - 3) Kerjasama dan koordinasi antar bagian
- c. Aspek Kepribadian
 - 1) Perilaku

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 8.

- 2) Kedisiplinan
 - 3) Tanggung jawab dan loyalitas
 - 4) Ketaatan terhadap instruksi kerja atasan
- d. Aspek kepemimpinan
- 1) Koordinasi anggota
 - 2) Kontrol anggota
 - 3) Evaluasi dan pembinaan anggota
 - 4) Delegasi tanggung jawab dan wewenang
 - 5) Kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan

Tabel 4.3

Laporan Penilaian Prestasi/Evaluasi Kinerja Karyawan

BMT Makmur Mandiri

Tanggal 31 Januari - 31 Maret 2017

No.	No. ID	Nama	KK	TP	NT	KPB	KPM	JMLH	RATA2	SMBL
1.	021011 0002	SULISTYOWATI S.E.	T	78	80	81	80	319	79,75	C
2.	021011 0003	ANIK KURNIAWATI	T	78	80	80	80	318	79,5	C
3.	020312 0008	IKA YULIASTUTI S.E.Sy.	T	78	80	78	80	316	79	C
4.	020314 0012	ANSORI	T	78	80	81	80	319	79,75	C

Sumber: *Data diperoleh dari BMT Makmur Mandiri 2017.*

Keterangan:

TP : Teknis Pekerjaan

NT : Non Teknis

KPB : Kepribadian

KPM : Kepemimpinan

JMLH : Jumlah

SMBL : Simbol

Klasifikasi nilai:

Nilai < 60 : KS (Kurang sekali)

Nilai 61-70	: K (Kurang)
Nilai 71-80	: C (Cukup)
Nilai 81-90	: CB (Cukup baik)
Nilai 91-100	: B (Baik).

Perhitungan evaluasi kinerja karyawan yang diterapkan di BMT Makmur Mandiri adalah dari nilai 4 poin tersebut dijumlah dan dirata-rata kemudian dimasukkan sesuai dengan kategori yang ditetapkan.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.²² Sumber daya manusia adalah *human capital* yang berperan lebih besar daripada modal *financial*. Apabila sumber daya manusia bisa diandalkan sebagai *human capital* karena mempunyai kompetensi dan integritas yang baik, maka sumber daya lainnya yang berupa keuangan dan teknologi akan terjaga dengan baik.²³

Untuk dapat menyusun strategi sumber daya manusia yang baik, dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi. Adanya peran baru sumber daya guna mendukung kompetensi sumber daya manusia yang dituntut oleh organisasi agar bertahan terhadap perubahan.²⁴

Di sinilah peran sumber daya manusia berbasis kompetensi dibutuhkan untuk mengikuti arus dan kondisi lingkungan di masa depan yang menunjukkan peningkatan teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan zaman dan teknologi dan di sisi lain

²²Achmad S. Ruky, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Andi Offset, Yogyakarta, 2014, hlm. 4.

²³Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perpektif Maqashid Al-Syari'ah*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2014, hlm. 276.

²⁴A. Usmara (ed.), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta, 2002, hlm. 4.

semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Pada dasarnya komponen sumber daya manusia dibedakan menjadi tiga yaitu terdiri dari pengusaha, karyawan, manajer atau pimpinan. Komponen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari BMT Makmur Mandiri Kudus.

Salah satu aspek dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas tingkat pendidikan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi. Pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan secara langsung dikaitkan dengan tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan. Pembangunan di bidang pendidikan dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam rangka menciptakan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan berorientasi pada penyiapan tenaga kerja terdidik, terampil dan terlatih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dalam masyarakat industri. Pendidikan dalam kaitannya dengan penyiapan tenaga kerja diklasifikasikan menurut jalur (sekolah-luar sekolah), jenis keahlian (menurut cabang keahlian), jenjang keahlian (terampil, mahir dan ahli) dan tingkat pendidikan.²⁵

Jalur (tingkat) pendidikan sekolah dilaksanakan secara bertingkat terdiri dari:

a. Tingkat pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal awal yang diperlukan untuk hidup bermasyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar.

b. Pendidikan menengah

Tingkat pendidikan menengah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan ke atas

²⁵ Ace Suryadi, *Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 23.

mempersiapkan subyek didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja.

c. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi berfungsi sebagai jembatan pengembangan bangsa dan kebudayaan nasional dengan perkembangan internasional.²⁶

Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan lebih spesifik mengenai tingkat pendidikan yang terdiri dari tingkat pendidikan menengah atas (SMA) dan tingkat pendidikan (perguruan tinggi) yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.²⁷ Ada beberapa aspek yang terdapat dalam kompetensi yang akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, antara lain yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti segala sesuatu yang diketahui berkaitan dengan suatu hal yang dipelajari.²⁸ Pengetahuan dapat diperoleh dari mana saja, salah satunya adalah pendidikan. Selain pendidikan, pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman pribadi manusia, lingkungan dan hubungan sesama manusia.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sumber daya manusia yang lebih spesifik tentang karyawan di BMT Makmur Mandiri terdiri dari dua yaitu karyawan berpendidikan SMA dan karyawan berpendidikan perguruan tinggi (sarjana). Dilihat dari segi pengetahuan yang ada pada karyawan berpendidikan SMA mengenai lembaga keuangan khususnya BMT, pada mulanya karyawan belum mempunyai dasar

²⁶ Umar Tirtarahardja dan La Sula, *Pengantar Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 264-268.

²⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm. 202.

²⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, hlm. 991.

untuk menunjang pekerjaannya di lembaga keuangan BMT. Di samping belum mempunyai pengetahuan dasar tentang BMT, karyawan berpendidikan SMA juga tidak memiliki latar belakang pendidikan lembaga keuangan. Meskipun pada saat menjalani pendidikan menengah atas sudah diberikan pengantar awal tentang lembaga keuangan, namun yang lebih khusus tentang BMT (*Baitul Mal Wat Tamwil*) belum pernah ada di masa pendidikan menengah atas (SMA).

Dengan adanya beberapa alternatif yang dijalankan oleh BMT untuk menunjang pengetahuan karyawan yaitu berupa adanya pelatihan, rapat kerja, kesempatan bertanya dan program pendidikan lanjutan ke perguruan tinggi, menurut penulis, karyawan yang berpendidikan SMA sekarang ini, sudah mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan SOP, SOM dan AD/ART BMT Makmur Mandiri. Hal ini dapat dilihat dari sisi kinerja keuangan BMT Makmur Mandiri yang menunjukkan adanya peningkatan produktifitas keuangan dari tahun ke tahun. Tabel berikut ini menjelaskan tentang produktifitas kinerja keuangan BMT Makmur Mandiri sampai bulan april 2017.

Karyawan yang berpendidikan Sarjana juga tidak dapat diragukan lagi pengetahuannya mengenai lembaga keuangan khususnya BMT, karena di masa pendidikan tinggi yang telah dilaluinya sudah banyak mengajarkan dan menjelaskan mengenai lembaga keuangan. Selain itu, mayoritas karyawan yang berpendidikan Sarjana juga berasal dari jurusan yang ekonomi yang memang sesuai membahas mengenai lembaga keuangan. Jadi, dari segi pengetahuan karyawan berdasarkan tingkat pendidikannya, bisa dikatakan bahwa karyawan yang berpendidikan Sarjana lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan SMA.

- b. Keterampilan (*skill*).

Keterampilan adalah kecakapan atau kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan suatu hal atau permasalahan yang ada.²⁹ Keterampilan juga merupakan keahlian atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya bisa diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman.

Dalam hal keterampilan dari karyawan berdasarkan tingkat pendididannya, menurut penulis karyawan yang berpendidikan SMA lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan Sarjana. Seperti yang dijelaskan di atas, keterampilan bisa muncul melalui pengalaman pribadi seseorang. Misalnya Saudara Anshori yang sebelum bekerja di BMT Makmur Mandiri memiliki cukup pengalaman kerja yang baik di bidang elektro yaitu menjadi penjaga warnet. Di sela-sela pekerjaannya dulu, beliau menyempatkan untuk belajar mengenai lembaga keuangan lebih detail dari internet. Meski hanya dari internet, namun hal itu sangat berarti karena bisa menjadi bekal dalam pekerjaannya yang sekarang.

c. Sikap (*attitude*)

Dalam KBBI dijelaskan bahwa sikap merupakan perbuatan yang berdasarkan pada pendirian (pendapat atau keyakinan).³⁰ Sikap muncul dari keyakinan seseorang mengenai obyek atau situasi yang relatif sama yang memberi dasar kepada orang untuk membuat respon dalam cara tertentu. Sikap tidak dapat diketahui secara langsung, namun perilaku sebagai cerminan dari sikapnya dapat diidentifikasi. Sikap muncul sebagai akibat dari pemikiran individu berdasarkan pengalamannya serta reaksi emosi yang menyertai pengalamannya bukan sesuatu yang dibawa sejak lahir.

Sikap bekerja merupakan penilaian individu terhadap pekerjaannya. Sikap bekerja berkaitan erat dengan unjuk bekerja. Sikap yang positif dengan pekerjaannya berarti individu menyukai

²⁹ *Ibid.*, hlm. 1043.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 938.

pekerjaannya. Perasaan ini akan mendorong individu bekerja dengan performa yang baik, begitu juga sebaliknya.³¹

Berdasarkan pengertian di atas menurut analisa penulis, pada tingkat pendidikannya, karyawan yang berpendidikan SMA memiliki sikap dan tanggungjawab yang baik dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari cara atau teknik mereka (karyawan yang berpendidikan SMA) dalam bekerja sudah sesuai dengan SOP, SOM dan AD/ART BMT Makmur Mandiri. Dari sisi pelayanan kepada anggota BMT Makmur Mandiri sendiri, karyawan yang berpendidikan SMA dan Sarjana hampir seimbang. Dengan sikap ramah, murah senyum, peduli dan perhatiannya pun hampir sama. Hanya ada sedikit perbedaan dari segi sosialisasi terhadap karyawan yang lain. Karyawan yang berpendidikan SMA cenderung merasa rendah diri dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan Sarjana. Meskipun terlihat rendah diri, hal ini tidak berpengaruh pada kinerjanya. Itulah yang selalu ditekankan oleh BMT Makmur Mandiri.

d. Minat (*interest*)

Minat merupakan kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu hal.³² Minat bisa dilihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang. Minat juga bisa dikatakan sebagai kegemaran atau kesenangan manusia pada suatu hal dan sebagai sumber motivasi untuk melakukan apa yang diinginkan. Adapun sifat dari minat itu tetap dan ada unsur pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Semakin sering minat diekspresikan dalam kegiatan, akan semakin kuat minat tersebut dan sebaliknya minat akan menjadi pupus kalau tidak ada kesempatan untuk mengekspresikannya.³³

Dari sisi minat kerja yang ada pada karyawan BMT Makmur Mandiri, menurut analisis penulis, karyawan yang lebih mempunyai

³¹ Herlan Suherlan dan Yono Budhiono, *Psikologi Pelayanan*, Media Perubahan, Bandung, 2013, hlm. 41.

³² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Op. Cit.*, hlm. 656.

³³ Yudrik Jahja, *Psikologi Perkembangan*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2011, hlm. 63.

minat kerja terhadap BMT adalah yang berpendidikan SMA. Selain karena kebutuhan materiil dari karyawan, juga merasa ada kepuasan tersendiri ketika bekerja di BMT Makmur Mandiri. Seperti contoh saudara Anik Kurniawati yang menikmati pekerjaannya dengan alasan karena lokasi kantor BMT yang dekat dengan tempat tinggalnya. Meskipun berhubungan dengan faktor luar dari diri karyawan itu sendiri (bukan dari dirinya sendiri), tapi itu bisa jadi salah satu alasan saudara Anik mempunyai minat kerja yang tinggi di BMT Makmur Mandiri.

Berbeda halnya dengan karyawan yang berpendidikan Sarjana. Dari sejak memutuskan untuk memilih jurusan atau fakultas dibangku perkuliahan, secara tidak langsung berminat pada jurusan yang dipilihnya. Dalam hal ini, jurusan yang dipilih adalah jurusan Ekonomi yang berkesinambungan dengan pekerjaannya sekarang di Lembaga Keuangan. Di sini dapat dilihat bahwa minat dari karyawan yang berpendidikan Sarjana telah berkembang, karena minatnya mampu diekspresikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan di BMT Makmur Mandiri seperti kegiatan *marketing* dan pembukuan.

2. Analisis Perbandingan Kompetensi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Perbandingan kompetensi sumber daya manusia yang lebih berfokus pada karyawan BMT Makmur Mandiri disini adalah kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap dan minat) mengenai system keseluruhan kerja BMT Makmur Mandiri. Berdasarkan pada analisis kompetensi sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan mengenai perbandingan antara sumber daya manusia berupa karyawan yang berpendidikan SMA dan karyawan yang berpendidikan Sarjana yaitu pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Perbandingan Kompetensi SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kompetensi	Tingkat Pendidikan	
		Karyawan Berpendidikan SMA	Karyawan Berpendidikan Sarjana
1	Pengetahuan	Pada awalnya merasa kesulitan dalam mengetahui sistem kerja BMT Makmur Mandiri karena belum pernah mendapatkan pengetahuan tentang BMT sebelumnya. Upaya dari pihak BMT dalam menanggulangi masalah tersebut adalah dengan membuat SOP, SOM dan AD/ART berdasarkan Undang-undang dan peraturan dari pemerintah mengenai BMT/Koperasi. Selain itu juga ada pelatihan bagi karyawan yang berpendidikan SMA dan ada program pendidikan lanjutan ke perguruan tinggi.	Sudah mengerti tentang teori-teori mengenai sistem kerja BMT hanya saja untuk pelaksanaannya membutuhkan waktu untuk menyesuaikan teori yang dipelajari selama di bangku perkuliahan dengan prakteknya.
2	Keterampilan	Lebih terampil karena keterampilan bisa didapat dengan salah satunya	Menurut penulis, keterampilan dari karyawan yang berpendidikan Sarjana

		<p>pengalaman pribadi karyawan. Selain pengalaman, keterampilan juga bisa diasah dengan adanya keaktifan dan kreatifitas dari karyawan itu sendiri dalam meng-<i>update</i> hal-hal yang baru.</p>	<p>masih stagnan. Hal ini karena dari karyawan yang berpendidikan Sarjana belum berinovasi dengan pekerjaannya. Jadi, karyawan yang berpendidikan Sarjana hanya menjalankan sistem kerja BMT Makmur Mandiri sesuai dengan apa yang dipelajari pada masa perkuliahan dan belum mengasah kembali keterampilannya.</p>
3	Sikap	<p>Dari segi minat kerja, karyawan lebih bersikap rendah diri, merasa canggung.</p>	<p>Lebih percaya diri dalam bekerja karena sudah menguasai banyak mengenai lembaga keuangan khususnya BMT</p>
4	Minat	<p>Selain karena faktor kebutuhan materiil, juga karena faktor kemampuan bekerja yang sudah diasah dengan matang. Juga karena faktor lingkungan yang mendukung salah satunya adalah dari lokasi kantor BMT Makmur Mandiri yang dekar dengan tempat tinggal karyawan.</p>	<p>Seperti yang dijelaskan di atas, bahwa minat kerja karyawan yang berpendidikan Sarjana sudah terlihat sejak berada di jenjang perguruan tinggi, karena jurusan yang diambil adalah jurusan Ekonomi yang sudah banyak membahas tentang lembaga keuangan dan juga mayoritas karyawan yang berpendidikan Sarjana</p>

			<p>pun berasal dari jurusan Ekonomi Syari'ah. Menurut analisa penulis, belum ada peningkatan minat yang lebih dari karyawan yang berpendidikan Sarjana. Jadi masih sama seperti saat melaksanakan jenjang pendidikan tingginya.</p>
--	--	--	---

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui perbandingan-perbandingan sumber daya manusia khususnya karyawan BMT Makmur Mandiri berdasarkan tingkat pendidikan dilihat dari aspek kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan, sikap dan minat kerja mengenai sistem kerja BMT secara keseluruhan. Adapun berdasarkan *job description*nya atau jabatan pekerjaannya, maka penulis mengambil contoh dari jabatan *marketing* yang ada di BMT Makmur Mandiri.

Berdasarkan hasil observasi partisipatif dari penulis, dari karyawan *marketing* yang berpendidikan SMA, menurut analisis penulis, dalam hal memasarkan produk dan menarik anggotanya lebih menekankan pada sisi emosional. Karena karyawan bagian *marketing* yang berpendidikan SMA lebih cenderung mengedepankan sisi emosionalnya. Untuk karyawan bagian *marketing* yang berpendidikan Sarjana lebih menekankan pada sisi keunggulan produk dan bagaimana manfaat-manfaat dari produk dari BMT Makmur Mandiri.

Menurut penulis, berdasarkan analisis yang telah dipaparkan di atas, kompetensi sumber daya manusia dalam hal ini berkaitan dengan karyawan BMT Makmur Mandiri yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) mempunyai keunggulannya masing-masing. Dalam hal pengetahuan

(*knowledge*) dan sikap (*attitude*), karyawan yang berpendidikan Sarjana lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan SMA. Sedangkan dari segi keterampilan (*skill*) dan minat (*interest*), karyawan yang berpendidikan SMA lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan Sarjana. Pada intinya, semua komponen sumber daya manusia atau karyawan BMT Makmur Mandiri memiliki keunggulannya masing-masing.

Sumber daya manusia dalam lembaga keuangan baik lembaga keuangan konvensional maupun lembaga keuangan syari'ah merupakan suatu hal yang wajib dan bahkan menjadi syarat utama suatu lembaga keuangan dikatakan ada. Karena lembaga keuangan berorientasi pada bidang jasa, maka sumber daya manusia dalam lembaga keuangan harus mempunyai *skill* yang sesuai dengan kebutuhan lembaga keuangan dalam melayani konsumen (anggota). Dengan demikian, perlu adanya kekhususan dalam menangani masalah sumber daya manusia terutama pada kompetensi dalam kinerjanya mengingat sangat pentingnya sumber daya manusia di sebuah lembaga keuangan.

Sekarang ini, alternatif-alternatif untuk menunjang kinerja karyawan BMT Makmur Mandiri yang berupa pemahaman SOP, SOM, AD/ART, pelatihan karyawan, rapat evaluasi kerja sudah dijalankan oleh BMT Makmur Mandiri. Untuk program lanjutan ke perguruan tinggi sekarang ini belum terealisasi, karena memang faktor psikologis dari karyawan yang belum berminat melanjutkan ke perguruan tinggi.

D. Implikasi Penelitian

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu Manajemen, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga keuangan Syari'ah khususnya BMT, maka BMT harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki masing-

masing karyawan agar bisa lebih diarahkan untuk menjadi yang lebih baik lagi.

2. Praktis

Dalam penelitian ini, memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. BMT merupakan salah satu jenis dari lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa. Untuk itu, sistem pelayanan sangatlah penting. Untuk menunjang sistem pelayanan yang baik dibutuhkan karyawan yang berkompeten terhadap pekerjaannya.
- b. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa analisis mengenai bagaimana kompetensi dari karyawan sangat penting agar mampu meningkatkan kinerja dari lembaga jasa keuangan itu sendiri.
- c. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat mempertajam permasalahan mengenai kinerja yang tepat, khususnya kompetensi sumber daya manusia.

