

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya insani adalah seputar penentuan aktivitas karyawan, seleksi calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun.¹

Teori relativitas Albert Einstein membantu ahli fisika mengelola (*memanagement*) atom. Teori manajemen sumberdaya manusia membantu manajer sumber daya manusia mengelola (*me-management*) sumber daya manusia organisasi. Apakah pengertian manajer sumberdaya manusia?. Ada dua pengertian manajer sumberdaya manusia. Pertama, manajer sumberdaya manusia adalah manajer yang bekerja pada bidang manajemen sumberdaya manusia. Kedua, manajer sumberdaya manusia adalah manajer yang mengelola (*me-management*) sumberdaya manusia melalui proses pertukaran (*exchange process*). Proses pertukaran (*exchange process*) adalah pertukaran (*exchange*) antara kemampuan kerja dengan kemauan kerja atau pertukaran (*exchange*) profesionalisme dengan imbalan kerja (kompensasi). Manajer sumberdaya manusia memiliki banyak nama spesifik (nama khas), yaitu kepala kepegawaian, kepala personalia, direktur sumberdaya manusia, kepala departemen sumber daya manusia, menteri

¹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 105.

pendayagunaan aparatur negara, dan kepala badan kepegawaian daerah.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³

Melihat uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya insani adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Fungsi manajemen sumber daya insani merupakan salah satu fungsi perusahaan yang penting, di samping fungsi perusahaan lain seperti pemasaran, produksi, dan keuangan. Saat ini semakin disadari bahwa sumber daya insani merupakan hal penting dan menjadi sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, perubahan lingkungan bisnis telah membawa dampak yang tidak sedikit bagi perusahaan. Sumber daya insani pun mengalami perubahan dari suatu yang bersifat parsial ke arah yang lebih terintegrasi dan bersifat strategik. Departemen personalia (sumber daya insani) akan diarahkan untuk memainkan peran yang lebih penting dalam tim manajemen. Hal ini disebabkan adanya perubahan lingkungan yang akan menghadapkan organisasi pada

²Arrizal, "Filosofi Manajemen Sumberdaya Manusia: Sumberdaya Manusia yang Profesional, Sejahtera, Prestasi Kerja Tinggi, dan Karier Sukses", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (Volume 3, Nomor 2, Mei, 2012), 2.

³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 2.

isu pegawai (people issue) yang memiliki sifat-sifat penting dan ketidakpastian yang besar.⁴ Isu tersebut akan berdampak pada isu bisnis yang berarti atau adanya keterkaitan antara sumber daya insani dengan bisnis.

Secara tradisional fungsi departemen personalia hanya melakukan tugas administratif, mulai dari rekrutment (penarikan) yang meliputi perencanaan sumber daya insani (human resources planning) analisis jabatan yang akan menghasilkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Namun mereka masih belum melakukan hal tersebut di atas dengan pemikiran yang diarahkan kepada bagaimana mereka dapat membuat organisasi lebih kompetitif dan efektif.

Dengan fenomena demikian maka departemen personalia dan sumber daya insani harus memiliki perspektif bisnis seperti kepedulian pada karyawan lini bawah, pencapaian laba, keefektifan dan kelangsungan hidup. Pernyataan ini menunjukkan bahwa ada upaya menghadapi isu bisnis dan rencana operasi, dengan mempertimbangkan isu pada masing-masing jenjang organisasi, dengan mempertimbangkan perspektif dari semua pihak yang berkepentingan. Menurut Schuller sebagaimana dikutip oleh Lena Ellitan, ada beberapa isu utama berkaitan dengan sumber daya insani yang menyebabkan perusahaan perlu melakukan repositioning fungsi manajemen sumber daya insani antara lain:⁵

⁴Lena Ellitan, "Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, September, 2002, hlm. 67.

⁵Lena Ellitan, "Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan", 68-71.

- a. Mengelola sumber daya insani untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) sumber daya insani.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat individu-individu yang masuk dalam angkatan kerja, secara berangsur-angsur kekurangan ketrampilan. Sebagai tenaga kerja mereka ketinggalan jaman karena kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan organisasional. Isu yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya insani untuk menciptakan kompetensi memiliki dua macam target, yaitu bakat manajerial dan perubahan teknologi. Kemampuan manajerial perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya insani, sedangkan revolusi teknologi perlu dilakukan sebagai salah satu sarana meraih keunggulan.

Organisasi-organisasi terus mengembangkan rencana-rencana dan filosofi-filosofi yang mendorong penerimaan revolusi teknologi dan mencegah penolakan perubahan (*resistance to change*). Tindakan-tindakan ini memberikan perubahan besar pada jumlah pekerjaan, tipe pekerjaan, dan ketrampilan yang dibutuhkan. Pendidikan, pelatihan, struktur organisasional, dan fleksibilitas organisasi perlu pula diubah.

- b. Mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan bersaing

Mengelola diversitas angkatan kerja berarti menarik, mempertahankan, memotivasi individu-individu dengan latar belakang yang beragam dan bervariasi berkaitan dengan ras, jenis kelamin, asal-usul, bahasa, status perkawinan, dan pendidikan. Selama era 1990-an dan memasuki abad 21 diversitas sumber daya manusia menjadi komponen utama fenomena tenaga kerja dalam organisasi. Diversitas merupakan isu yang nyata-nyata penting dan relevan saat ini dan pada masa yang akan datang. Perubahan-perubahan demografi

menciptakan tantangan baru bagi manajer dalam organisasi.

Saat ini semakin banyak perusahaan yang merancang program-program diversitas sumber daya insani dengan ketrampilan, bahasa, latar belakang budaya, umur, dan jenis kelamin yang berbeda. manajemen sumber daya insani harus dapat menciptakan psikologi lingkungan yang positif seperti: 1) Meningkatkan bobot dan nilai pekerjaan, 2) Meningkatkan keamanan dan kenyamanan kondisi kerja, 3) Memelihara tingkat upah dan sistem imbalan yang memadai, 4) Menciptakan kepastian kerja, 5) Supervisi yang kompeten, 6) Menciptakan peluang yang lebih besar untuk maju dan berkembang, 7) Adanya umpan balik (feedback), 8) Lingkungan sosial yang positif dan keadilan.⁶

c. Mengelola sumber daya insani untuk meningkatkan daya saing atau competitiveness

Sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis global dan semakin sengitnya persaingan yang terjadi, dunia kerja dan organisasi juga mengalami perubahan. Isu-isu bisnis yang berkaitan dengan sumber daya insani terus berkembang dan menyebar pada seluruh organisasi yang ada saat ini. Segala upaya yang diperlukan untuk menciptakan suatu organisasi yang berhasil tergantung pada perubahan yang signifikan dalam manajemen sumber daya insani. Berbagai upaya yang dilakukan organisasi adalah:

Perampingan organisasi (downsizing) yang meliputi pensiun, pemberian uang pesangon, suksesi manajemen dan program-program perencanaan sumber daya insani yang lebih baik untuk mengurangi terjadinya downsizing lebih lanjut.

⁶Lena Ellitan, "Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan", 70.

Desentralisasi melibatkan upaya melatih pekerja dalam pembuatan keputusan, penilaian kerja, perubahan-perubahan kompensasi, dan keterampilan-keterampilan kepemimpinan (leadership) yang baru.

- d. Mengelola sumber daya insani untuk menghadapi globalisasi (go international)

Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam, tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif. Ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi.⁷

Globalisasi akan terus menjadi fenomena yang tidak dapat dielakkan. Perusahaan akan beroperasi di lingkungan bisnis yang bergejolak dan kacau. Tekanan internasional dan domestik terhadap organisasi terus berlanjut dan semakin intensif. Dengan kemajuan teknologi informasi, teknologi komunikasi dan pasar finansial dunia akan melebur dan negara bangsa akan berakhir. Organisasi harus memiliki kreativitas tinggi, terus menerus melakukan inovasi, meningkatkan fleksibilitas, memberikan respon dan beradaptasi

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 26.

secara cepat terhadap perkembangan-perkembangan di seluruh dunia.

Dalam kondisi ini organisasi yang dapat menyesuaikan diri adalah organisasi yang lebih bersifat desentralisasi (tanggung jawab lebih dekat pada level pengoperasian). Organisasi yang terdesentralisasi memiliki kepemimpinan yang partisipatif dan memiliki kerjasama yang baik dengan pemasok, konsumen, karyawan pemegang saham dan masyarakat (stake holdernya). Selain itu perusahaan harus menciptakan produk baru memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan dengan mencari dan menjaga keunggulan.

3. Sumber Daya Manusia dalam Islam

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dalam bentuk yang paling sempurna. Manusia memiliki potensi menjadi semuliamulianya makhluk, namun sebaliknya pula manusia memiliki potensi serendah-rendahnya makhluk bahkan lebih rendah daripada binatang dan setan. Dengan akal dan hati manusia dapat mengelola alam semesta ini agar selamat dunia akhirat.⁸ Sebagaimana firman Allah SWT:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ^ط وَلَا تَنْسَ
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا^ط وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ^ط
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ^ط إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan

⁸Ahim Abdurrahim, *Dalil-dalil Naqli Seri Ekonomi Islam*, (Bantul: UPFE, 2001), 22.

janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashas : 77)⁹

4. Strategi Penyiapan Sumber Daya Syariah

Sumber Daya Insani Syariah yang ada sekarang belum cukup dan belum sesuai harapan, dan hanya pragmatis (hanya mampu bekerja) tetapi belum bisa mengubah (*to change*) ke situasi yang lebih baik (sesuai nilai-nilai islam). Ke depan, pengelola lembaga keuangan syariah perlu dipersiapkan sejak kini sehingga mereka memahami paradigma syariah lainnya sekaligus memiliki keahlian profesional untuk mengoperasionalkan industry keuangan syariah di Indonesia.

Penyiapan SDM-SDM yang andal di bidang keuangan syariah, baik untuk industri perbankan syariah maupun industri keuangan syariah lainnya, membutuhkan kerja sama dari berbagai pihak. Saat sebagian perguruan tinggi telah membuka kajian ekonomi Islam baik terintegrasikan pada mata kuliah yang ada, menjadi mata kuliah pilihan, menjadi konseling, program studi, bahkan jurusan.

Pengembangan kajian ekonomi Islam di perguruan tinggi ini, khususnya S-1, di lakukan oleh Pengurus Tinggi Agama Islam (PTAI) yang berada dalam Kewenangan Kementerian Agama dan Perguruan Tinggi Umum (PTU) yang berada dalam kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional meski semua akreditasi semua program studi dilakukan oleh BAN PT Diknas secara Independen. Persoalan saat ini adalah

⁹Al-Qur'an Surat Al-Qashas Ayat 77, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2012), 107.

kedua institusi pendidikan tersebut memiliki sedikit perbedaan dalam arah dan kompetensi yang di hasilkan. Perbedaan tersebut terjadi dalam visi yang di bangun oleh pendidikan tinggi dan implementasinya pada kurikulum dan proses pembelajaran. Sementara itu, tuntutan industri atas kebutuhan SDM yang dapat mengembangkan keuangan syariah saat ini sangatlah tinggi.

Persoalan kemudian adalah apakah pengembangan kajian ekonomi Islam di perguruan tinggi saat ini telah diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan industri syariah di masa depan? Bidang dan kompetensi apa saja yang di perlukan oleh industri keuangan syariah? Di pihak lain, perbedaan sekaligus keunggulan apa saja yang dimiliki perguruan tinggi baik yang berada di wilayah Kementerian Agama dan umum untuk dapat mengembangkan pembelajaran ekonomi Islam yang bukan saja mumpuni dari sisi teoritis tapi juga dari sisi praktis? Untuk mempertemukan berbagai persoalan di atas, maka harus dilakukan suatu diskusi dan kerja sama yang melibatkan para akademisi dan pemangku program studi dengan *stakeholder* di industri keuangan syariah.¹⁰

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Ratundo dan Sackett sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, mendefinisikan kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.¹¹ Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja keanggotaan menjadikan

¹⁰Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah; Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 127.

¹¹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 188.

seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan, kinerja kontra produktif mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.¹² Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu.¹³ Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian kinerja memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Manajemen kinerja juga merupakan proses bersifat siklus seperti yang diilustrasikan.

Berdasarkan pengertian dari kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut kerja. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan,

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

¹³Ambar T dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 103.

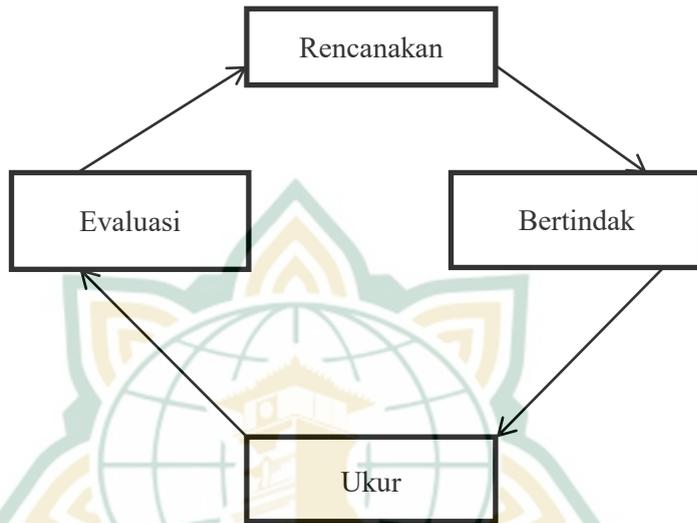
sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

2. Siklus Manajemen Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui pentingnya kinerja karyawan, sebab suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.¹⁴ Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dipahami melalui siklus sebagai berikut:

¹⁴Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 186.

Gambar 2.1
Siklus Manajemen Kinerja



Melihat gambar di atas, dapat dipahami bahwa siklus manajemen kinerja terdiri atas beberapa aktivitas yang dijalankan secara bersama-sama oleh manajer dan karyawan sebagai berikut:¹⁵

- a. Merencanakan, menyepakati sasaran, target berikut kebutuhan pengembangan kompetensi atau kemampuan serta siapkan rencana untuk mencapai sasaran, memperbaiki kinerja dan mengembangkan kemampuan.
- b. Bertindak, implementasi rencana dalam pekerjaan sehari-hari dari mulai program khusus peningkatan dan pengembangan.
- c. Ukur, pantaulah kinerja berpatokan pada ukuran kinerja, yaitu membandingkan apa yang telah dicapai dengan apa yang seharusnya dicapai.
- d. Evaluasi, mengevaluasi pencapaian dibandingkan dengan rencana berdasarkan kinerja yang telah disepakati.

¹⁵Sunarto, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Aditiya Media dan Amos, 2005), 153.

Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegemiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang mau berusaha dan bekerja keras bagi kehidupan mereka. Melalui firman Allah SWT yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُمْ
بِإِيمَانِهِمْ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ



Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka yang diberi petunjuk oleh Tuhan mereka karena keimanannya, di bawah mereka mengalir sungai-sungai didalam surga yang penuh kenikmatan*”. (QS. Yunus : 9)¹⁶

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:¹⁷

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

¹⁶Al-Qur'an Surat Yunus Ayat 9, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 280.

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67-68.

- b. Faktor Motivasi
Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- c. Sikap Mental
Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson sebagaimana dikutip oleh Khaerul Umam, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:¹⁸

- a. Faktor individu; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- b. Faktor psikolog; persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja
- c. Faktor organisasi; struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

4. Pengukuran Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami

¹⁸Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, 190.

peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

¹⁹Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Harjoni Desky kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksana kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu: seberapa baik penyelesaiannya, ini berkaitan dengan bentuk keluaran

c. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Artinya sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

¹⁹Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, (Vol. 8, No. 2, Desember 2014), 467.

- e. Kerjasama
Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

5. Kinerja dalam Islam

Manusia tidak bisa dilepaskan dari pekerjaan, manusia diciptakan oleh Allah bukan saja sebagai hiasan pekerjaan tetapi sebagai suatu ciptaan yang diberikan tugas yang tugas tersebut adalah memelihara ciptaan ini dengan pekerjaannya. Dengan demikian, kerja merupakan satu tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak. Manusia diberi tugas Illahi yang mengandung kewajiban dan suatu hak.

Manusia diberikan kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan kesulitan akibat bekerja keras dalam perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.²⁰

Gambaran hidup yang bahagia di surga merupakan suatu peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia tergantung usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Pada hakekatnya seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapakan keridhoan Allah dalam pekerjaannya karena kejujurannya.²¹

²⁰M. Dawam Raharja, *Islam dan Transformasi Sosial Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat (LSAF), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), 247.

²¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1999), 253.

Bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah. Menurut Islam pada hakekatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan olehnya dan orang lain. Seseorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepada Allah. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:²²

a. Tekun bekerja adalah kewajiban keagamaan

Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain bekerja dengan tekun dan menyelesaikan dengan sempurna. Menurut Islam tekun bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim.

b. Tekun, ciri muslim yang taqwa

Seorang muslim tidak merasa cukup dengan sekedar bekerja karena ia berkeyakinan bahwa Allah mengawasinya. Allah mewajibkan baginya sikap ihsan dan taqwa dalam setiap perbuatan. Tujuan mulia yang dikejar setiap muslim dalam bekerja, yaitu “keridhaan Allah”. Keridhaan Allah tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas dengan tekun dan sungguh-sungguh dan sempurna. Terdapat dua pondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Pekerja mukmin mempunyai ambisi yang utama adalah mendapatkan ridho Allah. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat, dan tekun.

²²Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 112-116.

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

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. at-Taubah : 105)²³

c. Ketenangan jiwa dan istiqomah

Seorang mukmin akan menikmati kehidupan dengan ketenangan jiwa, kedamaian hati dan kelapangan dada dan seorang mukmin yang beriman selalu memperhatikan batasan-batasan Allah dan menjauhin segala macam laranganNya. Tidak diragukan ketenangan jiwa dan istiqomah mempunyai dampak positif bagi produktivitas.

d. Nilai waktu bagi seorang muslim

Mukmin adalah manusia yang paling menghargai nilai waktu. Waktu adalah nikmat yang harus di syukuri dan dipergunakan sebaik-baik mungkin. Umar bin Abdul Aziz berkata “Sesungguhnya malam dan siang bekerja untuk-Mu maka bekerjalah untuk-Nya”.

C. Baitul Mal wat Tamwil (BMT)

1. Pengertian Baitul Mal wat Tamwil (BMT)

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) adalah sebuah lembaga keuangan yang berbadan hukum koperasi

²³Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 273.

simpan pinjam. Di Indonesia lembaga ini belakangan populer seiring dengan semangat umat Islam untuk mencari model ekonomi alternatif pasca krisis ekonomi tahun 1997. Kemunculan BMT merupakan usaha sadar untuk memberdayakan ekonomi masyarakat. Konsep ini mengacu pada definisi *baitul maal* pada masa kejayaan Islam, terutama pada masa Khulafaur Rasyidin (632-661 M). Dalam bahasa Arab “*bait*” berarti rumah, dan “*maal*” yang berarti harta: rumah untuk mengumpulkan atau menyimpan harta. Waktu itu dikenal istilah “*diwan*” yakni tempat atau kantor yang digunakan oleh para penulis katakana sekretaris *baitul mal* untuk bekerja dan menyimpan arsip-arsip keuangan.

Searah dengan perubahan zaman, perubahan tata ekonomi dan perdagangan, konsep *baitul mal* yang sederhana itu pun berubah, tidak sebatas *menerima* dan menyalurkan harta tetapi juga mengelolanya secara lebih produktif untuk memberdayakan perekonomian masyarakat. Penerimaannya juga tidak terbatas pada zakat, infak dan shodaqoh, juga tidak mungkin lagi dari berbagai bentuk harta yang diperoleh dari peperangan. Lagi pula peran pemberdayaan perekonomian tidak hanya dikerjakan oleh negara. Beberapa organisasi, intansi atau perorangan yang menaruh perhatian pada sejarah Islam kemudian mengambil konsep *baitul mal* ini dan memperluasnya dengan menambah “*Baitut Tamwil*” yang berarti rumah untuk menguangkan uang. Menjadilah *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT).

Baitul Maal Wattamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul Maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non-profit, seperti: zakat, infaq dan shodaqoh. Sedangkan *Baitul 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.²⁴

BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi *baitul maal*, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari definisi *baitul tamwil*. Sebagai lembaga sosial, *baitul maal* memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Fungsi tersebut paling tidak meliputi upaya pengumpulan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan sumber dana-dana sosial yang lain, dan upaya penyarufan zakat kepada golongan yang paling berhak sesuai dengan ketentuan asnabiah (UU Nomor 38 tahun 1999).²⁵

2. Landasan Syari'ah *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

Firman Allah dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 282:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ
 بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ
 إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya”. (QS. Al-Baqarah:282)²⁶

²⁴Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: EKONISIA, 2003), 96.

²⁵Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), 126.

²⁶Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 282, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 73.

3. Status dan Badan Hukum *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

BMT adalah sebuah organisasi informal dalam bentuk Kelompok Simpan Pinjam (KSP) atau Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM). Secara prinsip BMT memiliki sistem operasi yang tidak jauh berbeda dengan sistem operasi BPR syari'ah. Namun ruang lingkup dan produk yang dihasilkan yang berbeda. Berkenaan dengan itu, badan hukum yang dapat disandang oleh BMT (berkembang sampai dengan) sebagai:

- a. Koperasi Serba Usaha atau Koperasi Simpan Pinjam
- b. KSM (Kelompok Swadaya Masyarakat) prakoperasi dalam program PHBK-BI (proyek hubungan bank dengan KSM: Kelompok Swadaya Masyarakat Bank Indonesia) BI memberikan izin kepada LPSM (Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat) tertentu untuk membina KSM. LPSM itu memberikan sertifikat pada KSM (dalam hal ini *baituttamwil*) untuk beroperasi. KSM disebut juga sebagai Prakoperasi
- c. MUI, ICMI, BMI telah menyiapkan LPSM bernama PINBUK yang dalam kepengurusannya mengikutsertakan unsur-unsur DMI, IPHI, pejabat tinggi negara yang terkait, BUMN, dan lain-lain.²⁷

4. Ciri-ciri *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

a. Ciri-ciri Utama *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT):

- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi paling banyak untuk anggota dan masyarakat.
- 2) Bukan lembaga sosial, tetapi bermanfaat untuk mengefektifkan pengumpulan dan penysarufan dana zakat, infaq dan sedekah bagi kesejahteraan orang banyak.

²⁷Muhammad, *Kebijakan Moneter dan Fiskal dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), 135-136

- 3) Ditumbuhkan dari bawah berlandaskan peran serta masyarakat di sekitarnya.
 - 4) Milik bersama masyarakat bawah bersama dengan orang kaya di sekitar BMT, bukan milik perseorangan atau orang dari luar masyarakat.²⁸
- b. Ciri-ciri khusus *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT):**
- 1) Staf dan karyawan BMT bertindak proaktif, tidak menunggu tetapi menjemput bola, bahkan merebut bola, baik untuk menghimpun dana anggota maupun untuk pembiayaan.
 - 2) Kantor dibuka dalam waktu tertentu yang ditetapkan sesuai kebutuhan pasar, waktu buka kasnya tidak terbatas pada siang hari saja, tetapi dapat saja malam atau sore hari tergantung pada kondisi pasarnya. Kantor hanya ditunggui oleh sebagian staf saja, karena kebanyakan dari mereka pada keluar untuk menjemput bola. Pembicaraan bisnis bahkan transaksi/akad pembiayaan dapat saja dilakukan di luar kantor.
 - 3) BMT mengadakan pendampingan usaha anggota.
 - 4) Manajemen BMT adalah profesional Islami:
 - a) Admisitrasi keuangan dilakukan berdasarkan standar akuntansi keuangna Indonesia yang disesuaikan dengan prinsip akuntansi syari'ah. Jika dirasa telah mampu, BMT dapat menggunakan sistem akuntansi komputerisasi sehingga mempermudah dan mempercepat proses pembukuan. Pembukuan ini dilaporkan secara berkala dan terbuka.
 - b) Setiap bulan BMT akan menerbitkan laporan keuangan dan penjelasan dari isi laporan tersebut.
 - c) Setiap tahun buku yang ditetapkan, maksimal sampai bulan Maret tahun berikutnya, BMT akan menyelenggarakan

²⁸Muhammad, *Kebijakan Moneter dan Fiskal dalam Ekonomi Islam*, 132.

Musyawarah Anggota Tahunan. Forum ini merupakan forum permusyawaratan tertinggi.

- d) Aktif menjemput bola, berprakarsa, kreatif-inovatif, menemukan masalah dan memecahkannya secara bijak dan memberikan kemenangan kepada semua pihak (win-win solution).
- e) Berpikir, bersikap dan bertindak “*ahsanu ‘amala*” atau *service excellence*.
- f) Berorientasi kepada pasar bukan pada produk.²⁹

5. Asas dan Prinsip Utama *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

BMT didirikan berdasarkan asas Pancasila dan UUD 45 serta berlandaskan prinsip syari’ah Islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Sedangkan prinsip utama BMT adalah sebagai berikut:

- a. Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikannya pada prinsip-prinsip Syari’ah dan muamalah Islam kedalam kehidupan nyata.
- b. Keterpaduan, yakni nilai-nilai spriritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan etika bisnis yang dinamis, proaktif, progresif adil dan berakhlak mulia.
- c. Kekeluargaan, yakni mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi.
- d. Kebersamaan, yakni kesatuan pola pikir, sikap, dan cita-cita antar semua elemen BMT.
- e. Kemandirian, yakni mandiri diatas semua golongan politik.
- f. Profesionalisme, yakni semangat kerja yang tinggi (*‘amalus sholih/ahsanu amala*), yakni dilandasi dengan dasar keimanan.

²⁹Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, 132-134.

- g. Istiqomah, konsisten, konsekuen, kontinuitas atau berkelanjutan, tanpa henti dan tak kenal putus asa.³⁰

6. Sifat, Peran dan Fungsi *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

BMT bersifat terbuka, *independent*, tidak partisan, berorientasi pada pengembangan tabungan dan pembiayaan untuk mendukung bisnis ekonomi yang produktif bagi anggota dan kesejahteraan sosial masyarakat sekitar, terutama usaha mikro dan fakir miskin.

Peran BMT dimasyarakat adalah sebagai berikut :

- a. Menjauhkan masyarakat dari praktek ekonomi non syari'ah. Hal ini diperlukan agar masyarakat dapat memahami arti pentingnya melakukan kegiatan ekonomi yang sesuai dengan syari'ah serta tidak merugikan satu sama lainnya.
- b. Melakukan pembinaan dan pendanaan usaha kecil.
- c. Melepaskan masyarakat dari sikap ketergantungan terhadap rentenir.
- d. Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata.

Dalam rangka mencapai tujuannya, BMT berfungsi sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi, memobilisasi, mengorganisasi, mendorong dan mengembangkan potensi serta kemampuan potensi ekonomi anggota, kelompok anggota muamalat (Pokusma) dan daerah kerjanya.
- b. Meningkatkan kualitas SDM anggota dan pokusma menjadi lebih profesionalis dan Islami sehingga semakin utuh dan tangguh dalam menghadapi persaingan global.
- c. Menggalang dan memobilisasi potensi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota.

³⁰Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, 130-131.

- d. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*) antara agninya sebagai shohibul maal dengan du'afa sebagai mudhorib, terutama untuk dana-dana sosial seperti zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah dll.
- e. Menjadi perantara keuangan (*financial intermediary*), antara pemilik dana (*shoibul maal*), baik sebagai pemodal maupun penyimpan dengan pengguna dana (*mudhorib*) un tuk pengembangan usaha produktif.

7. Produk-produk *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT)

Secara garis besar produk-produk BMT, antara lain:

- a. Produk *funding* (pengumpulan dana), meliputi:

1) *Al-wadi'ah*(simpanan)

Merupakan titipan murni dari satu pihak kepihak lain, baik perorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja bila si penitip menghendaki.³¹

Dalam al-Qur'an dijelaskan dalam QS. An-Nisa':58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا

حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ

نِعْمًا يَعِظُكُم بِهَا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya

³¹Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syari'ah*, 57.

*Allah adalah Maha mendengar lagi
Maha melihat” (Qs. An-Nisa’:58)*³²

2) *Al-mudharabah*

Adalah akad kerja sama antara dua pihak, dimana pihak pertama menyediakan seluruh modal dan pihak lain menjadi pengelola. Keuntungan dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Apabila rugi maka akan ditanggung pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat dari kelalaian si pengelola. Apabila kerugian diakibatkan kelalaian pengelola, maka si pengelola yang bertanggung jawab.³³

3) *Al-musyarakah*

Adalah akad kerja sama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (atau amal) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.³⁴

b. Produk *financing* (penyaluran dana/pembiayaan), meliputi:

1) *Murabahah*

Adalah akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh penjual dan pembeli.

Akad ini merupakan salah satu bentuk *natural certainty contracts*, karena dalam *murabahah* ditentukan berapa *required rate of profit-nya* (keuntungan yang ingin diperoleh).³⁵

³²Al-Qur’an Surat An-Nisa’ Ayat 58, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, 37.

³³Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 222.

³⁴Muhammad Syafi’i Antonia, *Bank Syari’ah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), 90.

³⁵Adiwarman Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: IIIT Indonesia, 2003), 161.

- 2) *Bai As-Salam*
Artinya pembelian barang yang diserahkan kemudian hari, sedangkan pembayaran dilakukan dimuka.³⁶
 - 3) *Bai Istishna*
Merupakan suatu jenis khusus dari akad *Bai'assalam*, oleh karena itu ketentuan dalam *bai' al-istishna'* mengikuti ketentuan dan aturan *bai' as-salam*. Produk *bai' al istishna* menyerupai produk *salam*, namun dalam *istishna* pembayarannya dapat dilakukan oleh bank dalam beberapa kali (*termin*) pembayaran.³⁷
- c. Produk pelengkap, meliputi:
- 1) *Al-Wakalah*
Al-wakalah berarti penyerahan, pendelegasian, atau pemberian mandate.
 - 2) *Al-Kafalah*
Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung.³⁸
 - 3) *Al-Hawalah*
Adalah pengalihan hutang dari orang yang berutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Atau dengan kata lain pemindahan beban utang dari satu pihak kepada lain pihak.³⁹
 - 4) *Al-Qardh*
Adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali atau dengan

³⁶Adiwarman Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, 108.

³⁷Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syari'ah*, 65.

³⁸Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktik*, 120-126.

³⁹Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, 226-227.

kata lain meminjamkan tanpa mengharapkan imbalan.⁴⁰

5) *Ar-Rahn*

Adalah menahan salah astu harta milik si peminjam sebagai jaminan yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis. Dengan demikian, pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil kembali seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa *rahn* adalah semacam jaminan utang atau gadai.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Ali Hardana dengan judul “Manajemen Sumber Daya Insani” dalam penelitiannya dihasilkan bahwa manajemen sumber daya insani ini tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi. Dari sisi pandangan agama Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua praktek manajemen sumber daya insani semuanya dijalankan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam al-Quran dan al-Hadist.⁴¹
2. Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin dengan judul Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Dana Amanah Ditinjau Dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, penelitiannya dihasilkan bahwa menunjukkan SDI BPRS Dana Amanah termasuk karyawan ahli tipe B, yaitu spesialis ilmu ekonomi yang mengenal syari’ah. Kinerja sumber daya insani Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Dana

⁴⁰Heri Sudarsono, *Bank & Lembaga Keuangan Syari’ah*, 74.

⁴¹Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani”, *Al-Masharif*, (Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015), 124-125.

Amanah baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja menurut Henry Simanora. Kinerja SDI BPRS Dana Amanah ditinjau dari SKKNI Subbidang BPRS yang telah ditetapkan dan diatur sesuai keputusan kemenakertrans RI nomor: KEP.30/MEN/II/2008, yaitu baik sesuai dengan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh SDI BPRS.⁴²

3. Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, dengan judul *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*, penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa dalam menjalankan usahanya PT.Aneka Sejahtera Engineering sudah menjalankan fungsi manajemen di setiap fungsi bisnis yang ada di perusahaan. Kemudian dilakukan analisis lingkungan internal dan eksternal sebagai acuan dalam menyusun rencana pengembangan bisnis. Strategi yang direkomendasikan untuk PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah menggunakan strategi model rekanan bisnis untuk rencana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia.⁴³
4. Abdullah Husnani dengan judul “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”, dalam penelitian hasilnya adalah manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.⁴⁴

⁴²Nurul Istikhomah, Ngadiman dan Sohidin, “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, Juni 2014), 109.

⁴³Eric Alamzah Limawandoyo dan Augustinus Simanjutak, “Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering”, *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, (Vol. 1, No. 2, 2013), 1.

⁴⁴Abdullah Husnani, “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”, *Jurnal Warta Edisi 51*, (Januari, 2017), 1.

5. Ramlah M, Nur Indah Sari dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)” hasil penelitiannya adalah manajemen yang berbasis syariah dapat diterapkan dan diaplikasikan secara nyata dalam pengelolaan Organisasi/perusahaan. Dimana semua aspek manajemen yang teerkait disesuaikan dengan perintah Allah SWT. Manajemen berbasis syariah dianggap lebih sesuai dengan kepribadian dan karakter bangsa Indonesia.⁴⁵

E. Kerangka Berpikir

Indonesia negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam, memang tidak diherankan lagi bahwa pertumbuhan usaha dibidang syariah, khususnya perbankan syariah sangat berkembang pesat. Pertumbuhan ekonomi dan keuangan syariah saat ini mengalami kemajuan setelah adanya pengakuan terhadap keberadaan prinsip syariah dalam dunia perbankan di Indonesia. Hal tersebut semakin diperkuat dengan adanya undang-undang perbankan dengan membedakan bank berdasarkan kegiatan usahanya menjadi dua, yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha dengan cara konvensional dan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Umumnya sumber daya manusia yang berkualitas di Indonesia jarang dan masih terbatas termasuk di bidang perbankan syariah. Ini adalah kebutuhan mendesak di bidang perbankan syariah. Kualifikasi sumber daya manusia, yaitu setidaknya mereka menguasai prinsip-prinsip dasar perbankan syariah. Kondisi ini merupakan tantangan dan kebutuhan dalam mengembangkan pendidikan ekonomi syariah khususnya dibidang perbankan syariah.

Baitul Maal Wat Tanwil (BMT) merupakan salah satu unit usaha keuangan yang tumbuh pesat di Indonesia. Pola operasional BMT mengikuti prinsip-prinsip syari'ah bank

⁴⁵Ramlah M, Nur Indah Sari, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)”, *Journal of Islamic Management And Bussines*, (Vol. 1, No. 1 April 2018), 10.

terutama bagi hasil. Menurut Undang-Undang (UU) No. 21 Tahun 2008 tentang lembaga keuangan syariah sebagai landasan legal formal yang secara khusus mengatur berbagai hal mengenai perbankan syariah di tanah air, maka kecepatan pertumbuhan industri ini diperkirakan akan melaju lebih kencang lagi.

Perkembangan yang begitu cepat dari industri keuangan dan perbankan syari'ah saat ini masih membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut. Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan supply SDM yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia. Dukungan pemerintah yang semakin baik dan akomodatif terhadap perkembangan praktik ekonomi Islam, terutama lahirnya UU Perbankan Syariah dan UU Surat Berharga Syariah Negara pada tahun 2008 lalu memberikan harapan baru yang lebih cerah tentang masa depan praktik ekonomi Islam di Indonesia. Oleh karena itu, ketersediaan SDM unggul yang mendukung pengembangan dan perluasan praktik ekonomi Islam di Indonesia merupakan suatu keniscayaan. Adapun kerangka berpikir penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir Penelitian

