

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah perkembangan BMT Amanah Kudus

BMT Amanah Kudus ini merupakan Unit Jasa Keuangan Syariah. Koperasi Pondok Pesantren Amanah merupakan lembaga keuangan yang berbadan hukum sebagai satu bidang ekonomi yang bernaung di bawah Yayasan Al Aqsho Pesantren Hidayatullah. Latar Belakang pendirian BMT Amanah adalah : a) Kondisi dhuafa yang sering dimanfaatkan oleh tengkulak dan pemodal dengan tidak wajar, b) Sulitnya akses permodalan ke lembaga keuangan, c) Masih Sulit dakwah menyentuh kalangan mikro atau masyarakat kecil, d) Upaya nyata dalam mewujudkan program ekonomi Yayasan Al Aqsho Pesantren Hidayatullah Kudus.

Sejarah berdirinya BMT Amanah dari rekomendasi beberapa donatur rutin Yayasan Al Aqsho Pesantren Hidayatullah Kudus untuk mendirikan BMT, setelah itu ada musyawarah dari beberapa pengurus Yayasan Al Aqsho Pesantren Hidayatullah untuk mendirikan BMT maka disepakati bulan Desember 2009 Bapak Saiful Anwar di kirim ke BMT Al Amin Kudus untuk belajar atau magang selama 1 bulan. Selanjutnya pada awal 2010 mulai persiapan untuk membuka kantor seperti cetak brosur, persiapan tempat dan operasional lain yang diperlukan dan pada tanggal 13 Mei 2010 BMT Amanah resmi dibuka.

Pada awalnya berdirinya BMT Amanah adalah BMT Aqshol Madinah dengan rencana badan hukum KJKS, namun ketika mau mengurus perizinan ke Dinas PERINKOP dan UMKM Kota Kudus, pihak Dinas tersebut merekomendasikan tidak usah membuat izin baru tetapi menghidupkan kembali koperasi yang ada di bawah naungan Yayasan Al

Aqsho Pesantren Hidayatullah yaitu Kopontren Amanah dan sejak itulah nama BMT Aqshol Madinah resmi berganti nama menjadi BMT Amanah.¹

Legalitas Kopontren Amanah Yayasan Hidayatullah Kudus

- a. Notaris : Liyanti Achwas
- b. Tanggal : 25 Juli 2013
- c. Nomor : 43,-
- d. Badan Hukum : KOPERASI
- e. No. Badan Hukum : 13308/BH/KWK.11/IX/1997
- f. Akta perubahan : 518.2.1.2/03/BH/PAD/10/2012
- g. SIUP : 510/032/11.25/PM/25.23/2012
- h. TDP : 11.25.2.65.00210
- i. NPWP : 1.641.888.1-506
- j. Ket Domisili : 89/VI/2013²

2. Visi, Misi dan Tujuan BMT Amanah Kudus

BMT Amanah merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang bergerak simpan pinjam dengan berbasis syariah dan dengan prinsip bagi hasil, yang sesuai dengan hukum islam, baik dalam kegiatan simpanan harian, simpanan untuk persiapan anak untuk sekolah, simpanan berjangka (deposito) dan dalam kegiatan pembiayaan atau pemberian kredit. Dalam pelaksanaan usahanya BMT Amanah berpedoman pada visi, misi dan tujuan

a. Visi

Mewujudkan kesejahteraan ummat Islam khususnya anggota dengan penguatan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi berdasar syariah.

¹ Dokumentasi dari *Bundel Rapat Anggota Tahun 2015 BMT Amanah Kudus*, tgl 25 januari 2016

² Dokumentasi dari *Bundel Rapat Anggota Tahun 2015 BMT Amanah Kudus*, tgl 25 januari 2016

b. Misi

Mengelola BMT dengan :

1. Penguatan modal
2. Penguatan lembaga (standar SDM, Operasi, *Software* dan Aplikasi Syariah)
3. Penguatan pendampingan (Manajemen, *Ruhiah* dan kemitraan)
4. Penguatan produk,
5. Penguatan *service* (*Home Banking*, SALUT (Sederhana, Aman, Lancar, Utuh dan Transparan),
6. ATM (Adil, Transparan, Menentramkan).

c. Tujuan

1. Meningkatkan pendapatan anggota dan masyarakat umumnya,
2. Mengatasi ketimpangan ekonomi dan sosial,
3. Mempunyai posisi tawar atau daya saing anggota dan mitra binaan melalui kegiatan pendukung lainnya,
4. Peningkatan produktivitas usaha yang maksimal,
5. Pendapatan yang mampu mendorong pertumbuhan perkembangan usaha.³

3. Produk dan Jasa BMT Amanah Kudus

BMT Amanah terdapat beberapa produk simpanan, pembiayaan dan layanan jasa keuangan yang semuanya menerapkan sistem bagi hasil dan menghindari sistem bunga (riba). Adapun produk-produknya antara lain :

A. Produk-Produk Simpanan BMT Amanah

a. Simpanan Anak Sholeh

Simpanan Anak Sholeh ini di peruntuhkan bagi anggota dalam mempersiapkan biaya pendidikan atau sekolah bagi putra-putrinya di masa depan dengan lebih baik sekaligus mendidik anak

³ Dokumentasi dari *Bundel Rapat Anggota Tahun 2015 BMT Amanah Kudus*, tgl 25 januari 2016

menabung sejak dini. Simpan Anak Sholeh di persembahkan untuk buah hati anda dengan nama anak sendiri yang kami kelola dengan akad mudharabah untuk perencanaan kegiatan anak seperti pendaftaran sekolah, rihlah, wisuda dan lain-lain.

a) Manfaat Dan Kelebihan

1. Buku tabungan atas nama anak
2. Menata keuangan masa depan anak
3. Jangka waktu sesuai dengan kebutuhan
4. Perubahan jangka waktu tidak dikenakan biaya
5. Setoran dapat disesuaikan dengan kemampuan
6. Fasilitas Autodebet dari rekening ayah atau bunda
7. Tanpa potongan biaya administrasi dan pajak bulanan
8. Mendapat bagi hasil bulanan.

b) Simulasi Simpanan Anak Sholeh

Jika usia anak anda sekarang 2 tahun dan biaya masuk sekolah adalah Rp. 5.000.000,- dengan asumsi kenaikan biaya pendidikan 20% per tahun maka estimasi biaya sekolah ketika anak anda usia 6 tahun adalah $\text{Rp. } 9.000.000 : 48 \text{ bln} = \text{Rp. } 187.000,- \text{ (per bulan).}^4$

b. Simpanan Sakinah

Produk simpanan ini kami persembahkan untuk keluarga anda keluarga sakinah baik untuk kebutuhan perencanaan keuangan masa depan, kebutuhan harian, investasi maupun transaksi bisnis. Dana kami kelola dengan akad mudhorobah dengan bagi hasil yang kompetitif.

Manfaat dan Kelebihan

1. Buku tabungan
2. Tanpa potongan biaya administrasi dan pajak bulanan

⁴ Dokumentasi dari Brosur Produk dan Layanan BMT Amanah Kudus, tgl 25 januari 2016

3. Mendapat bagi hasil bulanan
4. Fasilitas kemudahan antar dan jemput dana
5. Fasilitas autodebet pembayaran tagihan (PLN, Telkom, Speedy, Asuransi, Angsuran, dll)

c. Simpanan Mawadah

Kalo menabung bisa dapat hadiah, kenapa memilih tabungan biasa? Produk simpanan mawadah. Memfasilitasi anda yang memiliki dana *idle* atau mengendap dengan penempatan dana dalam jumlah dan jangka waktu tertentu berdasar akad wadiah yad Dhomamah. Anda berhak mendapatkan kesempatan mengikuti undian hadiah yang kami sediakan.

Persyaratan

1. Mengisi formulir pembukaan rekening
2. Menyerahkan *foto copy* identitas diri
3. Melakukan setoran minimal Rp. 5.000.000,-
4. Menandatangani persyaratan kesiapan mengendapkan dana selama jangka waktu tertentu.⁵

* produk ini tidak berlaku bagi seluruh pegawai BMT Amanah.

d. Simpanan Qurban

Produk simpanan ini dipersembahkan khusus bagi anda yang ingin menunaikan ibadah qurban agar berqurban terasa lebih ringan dengan berbagai pilihan jangka dan jumlah setoran bulanan yang dapat disesuaikan dengan keungan anda.

Manfaat dan kelebihan

1. Setoran awal ringan
2. Tersedia jangka waktu dan setoran bulanan
3. Pencairan dapat dipercepat atau ditunda (sesuai dengan hari raya idul adha)

⁵ Dokumentasi dari Brosur Produk dan Layanan BMT Amanah Kudus, tgl 25 januari

4. Bebas pajak dan potongan bulanan
5. Fasilitas autodebet setoran bulanan
6. Dapat ditarik tanpa ada pengendapan dana
7. Dapat souvenir menarik
8. Fasilitas pengadaan, perawatan, pengiriman dan pendistribusian hewan qurban
9. Bekerjasama dengan lembaga zakat nasional BMH (bagi nasabah berkenan untuk dibantu dalam pendistribusian).⁶

Tabel 4.1
Simulasi Simpanan Qurban

Tahun 2013		Tahun 2014	
Perk. Harga	Setoran/bln	Perk. Harga	Setoran/bln
2.500.000	208.000	3.175.000	132.000
2.222.500	186.000	2.822.500	118.000
1.905.000	159.000	2.420.000	101.000

e. Koin Dinar dan Dirham

Dalam waktu yang tidak lama lagi, transaksi dengan uang emas maupun perak akan segera dapat dilakukan kembali. Teruji puluhan abad uang ini tidak tergerus inflasi. Daya belinya sangat stabil karena memiliki nilai intrinsik yang sangat jelas. BMT Amanah memfasilitasi anda untuk memiliki uang emas dan perak tersebut dalam bentuk Dinar emas dan Dirham perak.

Dinar adalah koin uang emas 22 K (91,7%) seberat 4,25 g,

Dirham adalah koin uang perak (99,95%) berat 2,975 g,

⁶ Dokumentasi dari Brosur Produk dan Layanan BMT Amanah Kudus, tgl 25 januari 2016

Manfaat dan kelebihan

1. Diterbitkan oleh Word Islamic Mint (WIM)
2. Mengikuti sunnah transaksi nabi
3. Daya beli stabil, tidak terdampak inflasi
4. Sangat tepat untuk alat lindung nilai jangka panjang
5. Sertifikat ke Aslian setiap keping.

Data Pertumbuhan Dinar dan Dirham

Harga Dinar oktober 2003 Rp. 450.000, 2004 Rp. 540.000, 2005 Rp. 625.000, 2006 Rp. 785.000, 2007 Rp. 947.000, 2008 Rp. 1.200.000, 2009, Rp. 1.350.000, 2010 Rp. 1.600.000, 2011 Rp. 2.200.000, 2012 Rp. 2.340.000, 2013 Rp. 2.310.000, 2014 Rp. 2.035.000, 2015 Rp. 2.016.000, dan januari 2016 Rp. 1.916.000.

Harga Dirham oktober 2000 Rp. 11.000, 2009 Rp. 33.500, 2010 Rp. 39.500, 2012 Rp. 67.500, 2013 Rp. 70.000, 2014 Rp. 65.000, 2015 Rp. 70.000, dan januari 2016 Rp. 60.600.

Dalam sejarah, 1 Dinar selalu dapat diturunkan dengan satu sampai dua ekor kambing sedangkan Dirham setara dengan satu ekor ayam.⁷

B. Produk-Produk Pembiayaan BMT Amanah

a. Pembiayaan Modal usaha

Penyaluran pembiayaan modal usaha dengan skema bagi hasil (mudharabah) antara BMT sebagai pemodal dengan nasabah atau anggota sebagai pelaksana usaha dengan nisbah atau porsi bagi hasil sesuai dengan kesepakatan.

b. Pembiayaan Multi Barang

Fasilitas pembiayaan dengan skema jual beli (Murabahah) dimana BMT selaku penjual dan nasabah atau anggota selaku pembeli. Harga dasar dan margin keuntungan BMT disepakati oleh

⁷ Dokumentasi dari *Brosur Produk dan Layanan BMT Amanah Kudus*, tgl 25 januari 2016

kedua belah pihak diawal proses pembiayaan. Produk ini dapat diakses untuk memenuhi kebutuhan pembelian berbagai jenis barang investasi dan kebutuhan konsumsi.

c. Pembiayaan Sewa

Fasilitas pembiayaan ini yang dapat diakses oleh nasabah atau anggota dengan akad sewa dimana BMT mengalihkan hak guna manfaat atas barang atau pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu dengan imbal jasa berupa ujroh atau upah yang disepakati oleh kedua belah pihak. Selain ijarah juga tersedia akad ijarah muntahiyah bit tamlik, dengan skema pengalihan hak kepemilikan kepada nasabah atau anggota setelah masa ijarah atau sewa selesai.⁸

C. Layanan dan Jasa Keuangan

- a. Tagihan layanan umum seperti : PLN, PAM Palyja, PAM, Bintoro, PAM, BSD, dan AETRA
- b. Isi ulang pulsa handphone seperti : Simpati, Kartu AS, XL, Prabayar, Mentari, StarONE, IM3, IM2, Fren, Esia, Flexi, Trendy, Smart, HEPI, 3, dan Axis.
- c. Tagihan telepon pasca bayar seperti : Telkom, Matrix, Kartu HALO, Xplor, Flexi, Fren, Esia, Smart, dan StarOne.
- d. Cicilan seperti : FIF, ACC, Toyota Astra Finance, Pratama Finance, Trihamas Finance, dan KITA Finance.
- e. Pembayaran zakat seperti : Wakaf Al-Qur'an. Baitul Maal Hidayatullah, Dompot Dhuafa, Rumah Zakat, UPS BMT Amanah Syariah.
- f. *Personal Loan* seperti : KTA SCB, KTA HSBC, Pinjaman HSBC, KTA RBS/ABN AMRO, dan *Personal Loan* Citibank.

⁸ Dokumentasi dari Brosur Produk dan Layanan BMT Amanah Kudus, tgl 25 januari 2016

g. *Tranfer Online dan Realtime* seperti :

- *Tranfer* antar rekening BMT AMANAH
- *Tranfer online real time* ke bank lain anggota jaringan ALTO, ATM Bersama dan Prima.

h. Tagihan kartu kredit seperti : Amanah kartu kredit, semua kartu kredit Visa, Mastercard, Amex, dan JCB yang terbit di indonesia.

i. Tiket pesawat terbang seperti : Garuda indonesia, Citilink-Garuda indonesia, Air Asia, Mandala, Lion Air dan Voltras.

j. Biaya pendidikan seperti : Universitas Indonesia, Al Azhar Syifa Budi, Al-Azhar, BPK Penabur, PAHOA, Kairos Gracia, Santa Angela Bandung, UKSW, UNS, UNAKI, Universitas Parahyangan.

k. Tagihan internet dan TV berlangganan seperti : Telkom Speedy, CBN, I-PAY dan Indovision.

l. Asuransi seperti : Prudential, Allianz, SIGNA, Manulife, Sequislife, Commonwealth life, Equity life, Asuransi Astra Buana, Takaful Keluarga, ACE life Assurance.⁹

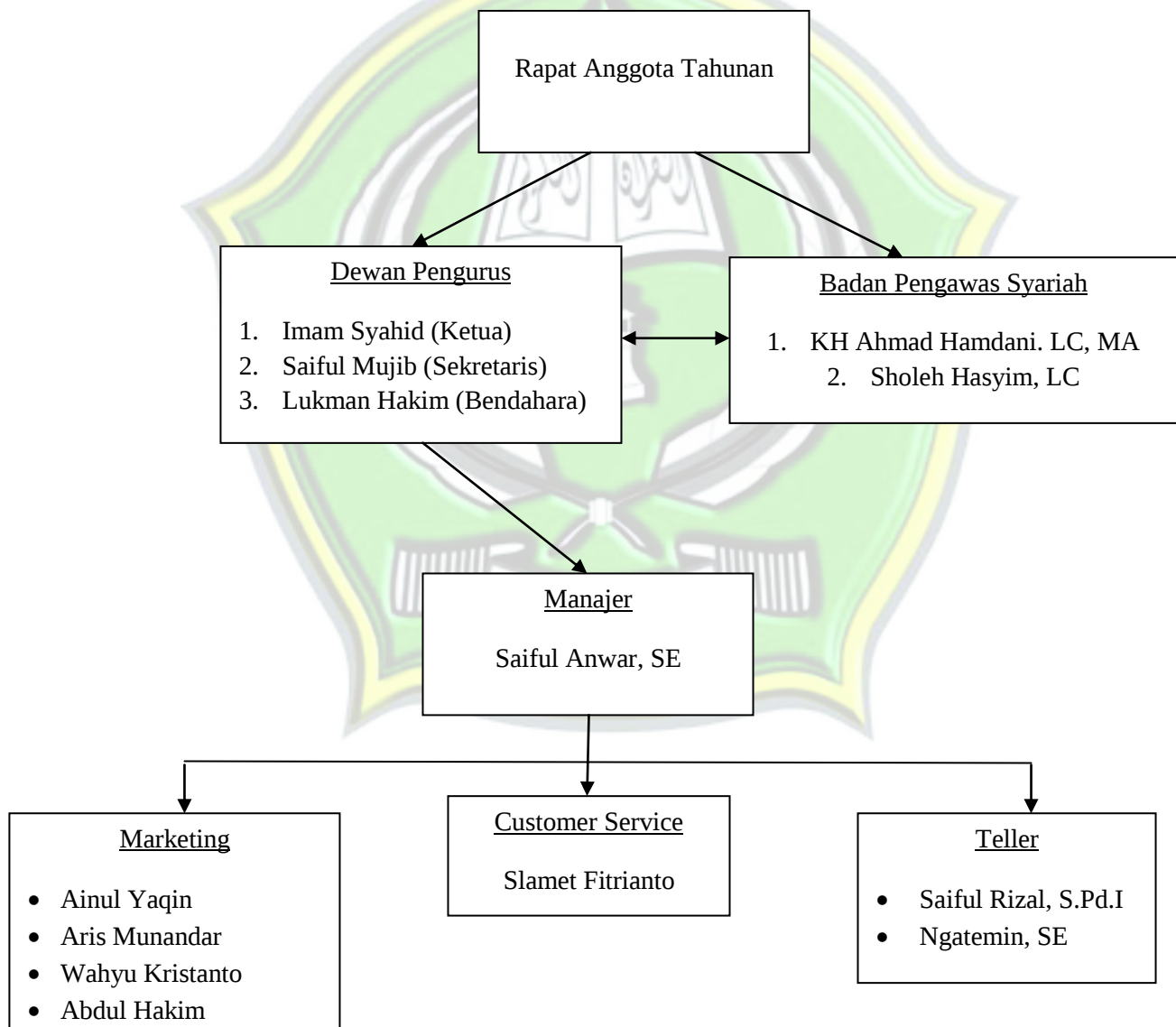
4. Struktur Pengurus BMT Amanah Kudus

Sebuah organisasi tidak akan lepas dengan yang namanya struktur organisasi. Karena struktur organisasi adalah cara suatu aktivitas organisasi dibagi, diorganisir dan dikoordinasikan. Adapun susunan struktur organisasi BMT Amanah Kudus adalah sebagai berikut :¹⁰

⁹ Dokumentasi dari *Brosur Produk dan Layanan BMT Amanah Kudus*, tgl 26 januari 2016

¹⁰ Observasi disertai dokumentasi dari *Bundel Rapat Anggota Tahun 2015 BMT Amanah Kudus*, tgl 25 januari 2016

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BMT Amanah Kudus



B. PEMBAHASAN

1. Perekrutan Karyawan Bagian Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Amanah Kudus Dalam Menciptakan Produktivitas Kerja Karyawan

Perekrutan merupakan penarikan calon karyawan untuk menempati suatu posisi di dalam suatu lembaga atau organisasi, perekrutan karyawan yang ada di BMT Amanah prosedurnya hampir sama dengan lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya.

Penerimaan dan Seleksi Pegawai BMT Amanah Kudus

- a. Penerimaan karyawan baru dilaksanakan dan diseleksi oleh tim seleksi
- b. Tim seleksi dibentuk dari unsur : Pengurus, Manager, dan unsur ahli yang independent
- c. Pengumuman tentang adanya formasi dilakukan secara terbuka dan transparan
- d. Pelamar mengajukan surat lamaran pekerjaan secara resmi ke kantor pusat BMT Amanah Kudus
- e. Setiap orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi karyawan dan mengikuti proses seleksi di BMT Amanah Kudus

Pelamar yang lulus dalam proses seleksi dapat diangkat menjadi karyawan BMT Amanah Kudus dengan status yang ditentukan oleh BMT Amanah Kudus.¹¹

Sebagaimana yang disampaikan oleh manajer BMT Amanah yaitu bapak Saiful Anwar, SE, beliau mengatakan bahwa :

“Untuk prosedur rekrutmen yang pertama, menentukan formasi yang akan di tempati apa, kemudian yang kedua menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi itu apa, kemudian yang ketiga mengamati dimana posisi orang-orang yang berpotensi mendaftar, kantong-kantong sumber pendaftar pegawai itu dimana, maka disitulah kita memberikan informasi lowongannya. Misalnya, kita menuju ke SMK-SMK, kita pasang/tempelkan lowongan disana, atau kita ke perguruan tinggi kita tempelkan lowongan di sana, atau di koran kalau kita anggap perlu. Sehingga informasi itu sampai kepada orang yang kita anggap tepat.

¹¹ Dokumentasi dari buku *Panduan Pokok Pegawai BMT Amanah Kudus*, tgl 25 Januari

Setelah itu mereka mengajukan lamaran, kemudian kita lakukan tes tulis, setelah tes tulis kita lakukan survei dulu ke lapangan, kita lihat kondisi yang bersangkutan ditengah masyarakat seperti apa, yang ketiga kita interview, kemudian yang keempat kita putuskan.”¹²

Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan yang berada di bagian teller juga mengatakan :

“Prosedurnya sama dengan penerimaan karyawan lain, maksudnya itu antara karyawan teller atau marketing itu juga diperlakukan sama. Yang pertama itu ada tes tertulis, kemudian kalau tes tertulis itu lolos nanti dilanjutkan wawancara atau interview, setelah interview nanti itu baru ditentukan lolos atau tidaknya.”¹³

Untuk persyaratan-persyaratan pelamar sesuai dengan posisi yang akan ditempati, misal bagian teller atau marketing. Karena BMT adalah lembaga keuangan berbais syariah jadi untuk persyaratan lamaran juga terdapat unsur ke islamannya. Seperti yang dikatakan oleh bapak Saiful Anwar, SE, yaitu :

“Kalau untuk syarat posisi pemakai sistem informasi akuntansi yang pertama, memahami komputer jelas, yang kedua harus laki-laki, yang ketiga pendidikan harus minimum SMA/SMK atau sederajat, yang keempat dia muslim dan mampu baca tulis Al-Qur’an, standar kita itu. Adapun berikutnya harus bisa mengoperasikan komputer itu saya rasa sudah cukup karena nanti selebihnya akan diajari di sini”¹⁴

Slamet Fitrianto selaku karyawan yang berada dibagian customer service (CS) di BMT Amanah juga mengatakan :

“Kalau untuk prosedurnya yang saya tahu persyaratan yang pertama yang tertulis dilamaran itu ber islam dengan baik, kemudian minimal kalau SMK itu SMK nya dibidang ekonomi, IPS, akuntansi dan lain-lain. Untuk yang lain mengenai sikap ya sopan, terus berpenampilan menarik, bisa berkomunikasi dengan baik”¹⁵

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Anwar, SE selaku manajer BMT Amanah Kudus tgl 27 Januari 2016 jam 08.30 WIB

¹³ Hasil wawancara dengan Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan bagian teller BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 14.00 WIB

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Anwar, SE selaku manajer BMT Amanah Kudus, tgl 27 Januari 2016 jam 08.30 WIB

¹⁵ Hasil wawancara dengan Slamet Fitrianto selaku karyawan bagian customer service (CS) BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 13.30 WIB

Begitu juga yang dikatakan oleh Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan bagian teller di BMT Amanah, yaitu :

“Sebenarnya tidak ada kriteria khusus, cuma kalau menjadi teller itu kan istilahnya kan yang paling depan itu, yang paling pertama kali menerima nasabah, jadi kita itu yang pertama harus ramah, kemudian harus cermat cekatan karena kalau ada nasabah yang banyak itu kita harus bisa mengontrol diri, terutama harus sabar, harus cermat, harus teliti. Kalau dulu persyaratan pertama itu harus bisa membaca dan menulis Al-Qur'an, kemudian yang kedua itu bisa menguasai microsoft office, minimal itu.”¹⁶

Perekrutan karyawan bagian sistem informasi akuntansi di BMT Amanah memiliki beberapa proses dan beberapa ketentuan mengenai kriteria calon karyawan yang akan direkrut. Proses perekrutan diawali dengan menentukan formasi atau posisi yang dibutuhkan atau posisi yang akan ditempati oleh calon karyawan tersebut, selanjutnya yaitu pihak manajemen menetapkan standar kompetensi seperti minimum lulusan SMA/SMK/ sederajat. Kemudian pihak BMT mulai memberikan informasi lowongan kerja ke sumber-sumber di mana ada pelamar-pelamar yang sekiranya mampu atau sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh BMT Amanah, seperti datang ke lembaga-lembaga pendidikan misal ke SMA/SMK atau yang sederajat, datang juga ke perguruan-perguruan tinggi agar informasi lowongan bisa menyebar dan bisa menarik minat calon pelamar. Bahkan jika dari lembaga-lembaga pendidikan dirasa masih kurang, pihak BMT menyebarkan informasi lowongan melalui media cetak seperti memberikan informasi itu di koran, atau bisa juga menyebarkan informasi lowongan tersebut melalui media audio visual seperti di radio-radio.

Setelah itu pihak BMT mulai melakukan pengamatan terhadap pelamar-pelamar tersebut, mengamati tentang akademisnya, perilakunya di masyarakat apakah pelamar tersebut di masyarakat itu baik atau tidak, tingkah lakunya sopan atau tidak, ibadahnya rajin atau tidak, dan lain

¹⁶ Hasil wawancara dengan Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan bagian teller BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 14.00 WIB

sebagainya. Karena BMT Amanah lebih merekomendasikan pelamar yang keagamaannya baik, meskipun akademisnya baik tetapi tidak rajin beribadah atau meresahkan masyarakat maka tidak akan direkomendasikan sebagai karyawan di BMT Amanah. Selanjutnya para pelamar mengikuti beberapa tahapan dalam proses rekrutmen di BMT Amanah, seperti mengikuti tes seleksi tertulis dan wawancara. Setelah melakukan tahapan-tahapan tersebut maka akan diputuskan apakah menerima pelamar tersebut untuk menjadi karyawan di BMT Amanah atau tidak.

Untuk karyawan bagian sistem informasi akuntansi seperti posisi teller dan CS memiliki persyaratan atau kriteria harus bisa mengoperasikan komputer, meskipun hanya dasar-dasarnya saja. Untuk mendapatkan karyawan yang mampu menciptakan produktivitas kerjanya haruslah diseleksi dengan sebaik-baiknya. Selain aspek dari akademisnya juga dinilai aspek spiritualnya, misal aspek tentang sholat, mengaji ataupun yang lainnya. Dari data-data yang telah disebutkan dapat dianalisis bahwa dalam perekrutan karyawan bagian sistem informasi akuntansi di BMT Amanah memprioritaskan calon karyawan yang mempunyai spiritual keagamaan yang baik, yang taat dan disiplin beribadah, disamping akademisnya yang juga menunjang di bagian yang akan ditempati calon karyawan tersebut.

Analisis tersebut diperkuat dengan pernyataan manajer BMT Amanah yaitu bapak Saiful Anwar, SE bahwa :

“Yang pertama penilaian uji tulis, di uji tulis itu kita menilai kemampuan akademiknya dalam hal verbal/bahasa, kemudian matematika dasar, kemudian pemahaman agama dasar, kemudian logika dasar, itu bisa kita ketahui di hasil uji tulis. Kemudian yang kedua kita lihat survey di lapangannya, bisa jadi hasil uji tulisnya bagus tapi di lapangan masyarakat mengenal yang bersangkutan itu tidak berbakti pada orang tua, jarang ke masjid, jarang ikut acara-acara di masyarakat, kemudian meresahkan masyarakat dan sebagainya itu pasti gugu. Tapi meskipun hasil uji tulisnya mungkin pas-pasan tapi yang bersangkutan tadi di masyarakat direkomendasikan itu kita prioritaskan”¹⁷

¹⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Anwar, SE selaku manajer BMT Amanah Kudus, tgl 27 Januari 2016 jam 08.30 WIB

Dalam proses rekrutmen perlu diterapkan berbagai persyaratan dan kriteria yang harus dipenuhi seseorang dalam melamar suatu pekerjaan mulai dari batas usia, pendidikan, jenis kelamin, pengalaman kerja, dll. Kriteria ini yang menjadi dasar kelayakan seseorang calon karyawan untuk diterima dan menduduki suatu posisi dalam perusahaan. Kedua, menentukan sumber perekrutan. Setelah kriteria ditetapkan maka organisasi perusahaan perlu menentukan sumber-sumber dan rekrutmen yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan. Rekrutmen internal adalah proses penarikan karyawan untuk mengisi suatu jabatan yang bersumber dari dalam perusahaan.¹⁸

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari proses penentuan kebutuhan atau lowongan di perusahaan sampai proses penerimaan lamaran karyawan di perusahaan. Sehingga rekrutmen merupakan bagian dari sumberdaya manusia yang tidak bisa dilepaskan dari fungsi-fungsi lain dalam perusahaan.¹⁹

Tahap perencanaan dan peramalan

Pada tahap ini organisasi menetapkan jumlah pegawai dan kualifikasi yang memenuhi syarat yang ditetapkan. Termasuk adalah jenis pekerjaan apa yang akan di isi. Tahap ini akan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.²⁰

Tahap identifikasi calon yang akan direkrut

Tahap berikutnya adalah menentukan siapa calon yang akan direkrut. Siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan ketrampilan serta pengalamn apa saja yang pernah dimiliki.

Pelamar melengkapi formulir lamaran

Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukkan berkas lamaran yang diumumkan dalam advertising. Calon yang diterima secara administrative adalah calon yang memenuhi syarat

¹⁸ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, nora media enterprise, kudus, 2011, hal 38

¹⁹ *Ibid*, hal 39

²⁰ Sri Budi Cantika Yuli, *Op. Cit*, hal 51

yang ditetapkan organisasi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kesesuaian antara isi lamaran yang dikirim dengan formulir yang diisi.

Melakukan seleksi atau tes

Seleksi atau tes bertujuan untuk mengetahui kemampuan dan ketrampilan calon (pelamar) yang sebenarnya. Calon diminta untuk mempraktekan kemampuan yang ditulis dalam lamarannya dan membuktikan bahwa apa yang ditulis dalam lamaran dapat dipertanggung jawabkan, baik kepada penyeleksi atau implementasi dalam pekerjaan.

Wawancara

Tahap terakhir dalam proses rekrut dan seleksi adalah melakukan wawancara yang mendalam untuk lebih meyakinkan bahwa calon betul-betul sudah siap untuk melakukan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang ditunjukkan dalam seleksi. Pada tahap ini calon tidak hanya ditanya aspek psikologis dan tanggung jawab.²¹

2. Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagian Sistem Informasi Akuntansi Di BMT Amanah Untuk Menciptakan Produktivitas Kerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan itu juga merupakan *includ* dari rekrutmen, setelah dinyatakan lolos dan sudah diterima sebagai karyawan di BMT Amanah, maka selanjutnya karyawan akan diberi pembekalan, pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan BMT Amanah Kudus

Kewajiban karyawan magang :

- a. Mampu melaksanakan pekerjaan atau tugas yang ditentukan oleh management
- b. Menerapkan materi-materi pelatihan dalam pekerjaan sesuai bidang pekerjaannya

²¹ *Ibid*, hal 52

- c. Mampu menunjukkan loyalitas dan kinerja yang tinggi terhadap BMT Amanah Kudus
- d. Mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Evaluasi masa magang :

- a. Selama masa magang, akan diberikan orientasi dan bimbingan serta sekaligus dinilai sikap, tingkah laku, loyalitas, kedisiplinan, dan hasil kerjanya.
- b. Selama masa magang berjalan, pejabat yang berwenang akan mengevaluasi dan menilai sikap, tingkah laku, loyalitas, kedisiplinan dan hasil kinerja magang secara periodik, baik per minggu atau per bulan.
- c. Apabila hasil evaluasi dan penilaian pegawai magang yang dilakukan selama minimal 3 bulan dinyatakan memenuhi persyaratan maka, calon karyawan tersebut dapat direkomendasikan untuk menjadi karyawan BMT Amanah Kudus.
- d. Apabila hasil evaluasi pegawai magang yang dilakukan selama 3 bulan tidak memenuhi target kinerja yang diterapkan BMT Amanah Kudus, maka pejabat yang berwenang merekomendasikan pemutusan hubungan kerja atau perpanjangan masa magang berdasarkan perjanjian dengan BMT Amanah Kudus.²²

Begitu juga seperti yang dikatakan oleh Bapak Saiful Anwar, SE bahwa :

“Kita tidak hanya yang pemakai sistem informasi akuntansi, semua karyawan yang masuk itu ada pembekalan selama satu sampai dua hari itu internal kita. Kemudian nanti secara teori, setelah itu pembekalan secara aplikasi teknik di job deskripsinya. Misalnya dia akan ditempatkan di teller ya setelah pembekalan teori dia dikasih pembekalan aplikasi langsung ditugasnya nanti dengan pendampingan, setelah itu baru kita berikan tugas sesuai dengan jobnya, selain pengembangan internal juga kita ikutkan pelatihan-pelatihan secara formal diluar.”

²² Dokumentasi dari buku *Panduan Pokok Pegawai BMT Amanah Kudus*, tgl 25 Januari

“Pembekalan itu juga bagian dari rekrutmen, mulai dari tes, pembekalan awal, sampai nanti pelatihan dan pengembangan dan lain sebagainya sampai nanti ditempatkan ke penugasannya.”²³

Itu juga seperti yang dikatakan oleh Slamet Fitrianto selaku CS di BMT Amanah, yaitu :

“Kalau untuk pengembangannya biasanya itu, kita di magangkan ke lembaga lain yang mungkin kita anggap pelayanannya disitu bisa kami contoh. Saya pernah magang di Bank Muamalat Kudus, belajar-belajar ya tidak lama-lama paling 3 hari, terus kadang kalau ada pelatihan-pelatihan dari dinas atau dari BMT itu biasanya juga diikuti”²⁴

Begitu juga yang dikatakan oleh Saiful Rizal, S.Pd.I selaku teller di BMT Amanah ini, bahwa :

“Setelah diterima diberi pembekalan selama kurang lebih satu minggu. Pertama kan pembekalan dulu nanti ada training, pembekalan itu selama kurang lebih tujuh hari itu diberi pengarahan, diberi pembekalan tentang produk-produk yang ada di BMT, kemudian diberi pengetahuan tata cara mengelola sistem atau operasional, kemudian setelah itu ditraining selama tiga bulan. Saya belum pernah dimagangkan di lembaga lain mungkin karena saya masih baru.”²⁵

Manfaat yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan ini juga dirasakan oleh BMT maupun oleh karyawan yang bersangkutan, apalagi untuk menciptakan produktivitas kerja. Seperti yang dikatakan Bapak Saiful Anwar, SE bahwa :

“Bagi BMT tentu ketika pegawai sudah mengikuti pelatihan dan pengembangan terkait dengan sistem informatika tentu dia akan bekerja dengan lebih baik, mendukung pekerjaannya, mempermudah pelaksanaan pekerjaannya dan lain sebagainya sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat dengan pemahaman dia terkait dengan sistem informasi itu sehingga mendukung aplikasi teknik di lapangan.”²⁶

²³ Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Anwar, SE selaku manajer BMT Amanah Kudus, tgl 27 Januari 2016 jam 08.30 WIB

²⁴ Hasil wawancara dengan Slamet Fitrianto selaku karyawan bagian customer service (CS) BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 13.30 WIB

²⁵ Hasil wawancara dengan Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan bagian teller BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 14.00 WIB

²⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Anwar, SE selaku manajer BMT Amanah Kudus, tgl 27 Januari 2016 jam 08.30 WIB

Slamet Fitrianto sebagai CS BMT Amanah juga mengatakan tentang manfaat pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu :

“Manfaatnya kalau dihubungkan dengan produktivitas kerja paling tidak memperlancar pekerjaan, kita pelatihan kan juga otomatis ada yang kita peroleh, kalau misalkan kita semakin menguasai teknik-teknik berkomunikasi mungkin nasabah juga semakin nyaman, dengan semakin nyamannya nasabah itu otomatis pelayanannya jadi secara tidak langsung memberikan kepuasan bagi nasabah.”²⁷

Saiful Rizal, S.Pd.I juga merasakan manfaat pelatihan dan pengembangan itu terhadap produktivitas kerjanya, seperti yang dikatakannya bahwa :

“Manfaatnya itu sangat besar terutama untuk kedepannya nanti pembekalan itu fungsinya untuk supaya membiasakan, kalau awal-awal itu kan memang masih kaku, masih belum paham software-sofwarenya, tapi dengan adanya pembekalan itu saya jadi paham, jadi lancar bekerjanya.”²⁸

Dari data-data tersebut dapat dianalisis bahwa di BMT Amanah setelah diterima sebagai karyawannya, selanjutnya diberi pembekalan selama beberapa hari mulai dari pembekalan teori, yaitu memberi informasi tentang apa saja produk-produk yang ada di BMT Amanah ini, software-software yang dipakai, dan gambaran tentang pekerjaan atau tugas yang akan diembannya. Kemudian diberikan pembekalan secara langsung atau pembekalan teknis aplikatif di posisi yang akan ditempatinya, kalau ditempatkan di bagian teller berarti langsung diberi pembekalan teknis aplikatifnya sebagai teller, menjalankan tugas sebagai teller seperti melayani nasabah dengan baik, dan memasukkan data-data transaksi ke akun-akun dengan benar sesuai dengan transaksi yang terjadi, dengan masih tetap diberikan pendampingan.

²⁷ Hasil wawancara dengan Slamet Fitrianto selaku karyawan bagian customer service (CS) BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 13.30 WIB

²⁸ Hasil wawancara dengan Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan bagian teller BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 14.00 WIB

Selanjutnya untuk pengembangan karyawan bagian sistem informasi akuntansi di BMT Amanah dilakukan melalui program magang, yaitu karyawan dimagangkan ke lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya yang lebih besar, untuk menambah ilmu dan wawasan tentang pekerjaan yang nanti akan ditugaskan kepadanya. Program magang untuk karyawan BMT Amanah yang dilakukan selama beberapa hari, bertujuan agar karyawan yang nantinya mengisi posisi yang akan di akan ditempati bisa langsung menyesuaikan dengan tugas-tugasnya dan memperlancar pekerjaannya dikemudian hari.

Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan bagian sistem informasi akuntansi di BMT Amanah sangat bermanfaat bagi penciptaan produktivitas kerja karyawan, dari karyawan yang semula tidak memahami proses pengolahan data akuntansi menggunakan sistem yang ada di BMT menjadi paham dan dapat mengoperasikan sistem tersebut untuk memasukkan dan memproses data akuntansinya. Manfaat-manfaat dari strategi pelatihan dan pengembangan yang menjadikan karyawan dapat memahami tugas-tugasnya, memudahkan pekerjaan, menjadikan karyawan lebih lancar dalam pekerjaannya setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga dapat menciptakan produktivitas kerjanya.

Pengalaman dan penelitian menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi para karyawan suatu organisasi, yaitu :

1. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor operasional.
4. Timbulnya dorongan bagi para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknis dan intelektual.
7. Meningkatnya kepuasan kerja.
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
9. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.²⁹

3. Peranan Karyawan Bagian Sistem Informasi Akuntansi Dalam Menciptakan Produktivitas Kerja Karyawan Di BMT Amanah Kudus

Produktivitas kerja karyawan di BMT Amanah bisa dilihat dari penilaian kerja karyawan itu sendiri.

Pengertian penilaian produktivitas kerja

- a. Penilaian hasil kerja atau penilaian produktivitas kerja karyawan adalah suatu cara formal dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu periode tertentu.
- b. Penilaian hasil kerja karyawan harus mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan serta prestasi karyawan yang bersangkutan.
- c. Sistem penilaian hasil kerja karyawan didasarkan pada suatu sistem penilaian yang baku yang hasilnya ditetapkan oleh manajemen.

Maksud penilaian hasil kerja

- a. Sarana bagi karyawan untuk berkonsultasi dan berdiskusi dengan atasannya tentang prestasi kerja serta upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.
- b. Menciptakan hubungan yang lebih baik antara atasan dan pegawai.
- c. Memudahkan atasan melakukan pembinaan, pengarahan, peningkatan prestasi, dan pelatihan untuk mengurangi/menghilangkan kelemahan-kelemahan bawahannya.

²⁹ Sondang P. Siagian, *Op. Cit*, hal 184

- d. Mewujudkan interaksi positif antara atasan dan bawahan, agar tercipta suasana kerja yang lebih baik, teamwork yang lebih solid dan produktivitas yang meningkat, yang pada gilirannya akan menghasilkan keuntungan bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi BMT Amanah Kudus.

Waktu penilaian hasil kerja

- a. Penilaian hasil kerja karyawan dilakukan paling sedikit (1) satu kali dalam setahun.
- b. Proses penilaian hasil kerja harus sudah dapat diselesaikan paling lambat 1 bulan sebelum tahun berjalan berakhir.

Dampak dari penilaian hasil kerja

- a. BMT Amanah Kudus dapat memberikan penghargaan, kenaikan gaji dan atau promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik.
- b. Karyawan yang dinilai berprestasi kurang baik, BMT Amanah Kudus dapat melakukan tindakan berupa pelatihan, mutasi, rotasi, dan atau pemberian sanksi disesuaikan dengan penyebab, potensi dan prestasi karyawan yang bersangkutan.³⁰

Peranan karyawan bagian sistem informasi akuntansi di BMT Amanah dalam menciptakan produktivitas kerja sangat terlihat, karena BMT Amanah merupakan lembaga keuangan yang berbasis data, jadi sudah seharusnya karyawan bagian sistem informasi akuntansi ini berperan juga didalam menciptakan produktivitas. Begitu juga yang diungkapkan manajer BMT Amanah Bapak Saiful Anwar, SE, yaitu :

“Karena kita berbasis data dan berbasis sistem sehingga ketika yang kita rekrut itu nyambung dengan sistem informasi yang kita bangun di sini tentu akan memudahkan pekerjaannya dan produktivitasnya akan meningkat, tapi kalau tidak ya justru akan sulit, menghambat yang lain.”

“Saya pikir pemakai sistem informasi ini memang di sini kita kuatkan sehingga diharapkan dengan menggunakan sistem informasi

³⁰ Dokumentasi dari buku *Panduan Pokok Pegawai BMT Amanah Kudus*, tgl 25 Januari

akuntansi ini produktivitas itu meningkat karena ada banyak hal yang memudahkan dengan adanya sistem ini.”³¹

Didukung dengan pernyataan yang disampaikan oleh CS BMT Amanah Slamet Fitrianto, mengenai sistem yang ada di BT Amanah juga membantu dan mempermudah pekerjaannya dalam memproses data akuntansinya, yaitu :

“Sistem itu cukup membantu, banyak keunggulannya. Saya rasa seperti itu, jadi untuk mengolah data itu sangat mudah, bahkan untuk orang awampun juga gampang pakainya.”³²

Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan bagian teller BMT Amanah juga merasakan manfaat dari sistem yang digunakan di BMT Amanah ini mampu membuat lebih produktif dalam pekerjaannya, yaitu dinyatakan bahwa :

“Sistem ini sebenarnya untuk memudahkan saja, sebenarnya kita tanpa sistem juga bisa tapi karena sistem ini kan nantinya jadi lebih tertata. Jadi semua transaksi itu sudah tercatat secara otomatis, jadi sifatnya hanya memudahkan saja.”³³

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan di BMT Amanah ini dilakukan dengan evaluasi-evaluasi yang dilakukan manajer BMT Amanah, seperti yang dikatakan oleh Bapak saiful Anwar, SE bahwa :

“Produktivitas kita ukur dengan adanya evaluasi kinerja, evaluasi kuantitatif, kita ukur dari kemampuannya menghimpun simpanan, kemampuannya menyalurkan pembiayaan, kemudian pendapatan atau memperoleh pendapatan, kalau dioperasional yang tidak terkait langsung dengan simpanan dan pembiayaan ya kepuasan nasabah atau tamu ketika dilayani oleh teller atau customer service (CS) yang bersangkutan, bagaimana, apakah ada selisih transaksi atau tidak, itu ukuran-ukuran produktivitas kerja karyawan.”³⁴

³¹ Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Anwar, SE selaku manajer BMT Amanah Kudus, tgl 27 Januari 2016 jam 08.30 WIB

³² Hasil wawancara dengan Slamet Fitrianto selaku karyawan bagian customer service (CS) BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 13.30 WIB

³³ Hasil wawancara dengan Saiful Rizal, S.Pd.I selaku karyawan bagian teller BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 14.00 WIB

³⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Anwar, SE selaku manajer BMT Amanah Kudus, tgl 27 Januari 2016 jam 08.30 WIB

Begitupun juga dengan CS BMT Amanah yang mengatakan bahwa :

“Setiap sore hari kita tetap mengecek satu persatu transaksinya, jadi transaksi ini dengan validasi, jadi validasi itu tujuannya menyamakan antara data yang tertulis manual di slip-slip transaksi dengan data yang ter input. Jadi dari melihat validasi itu kelihatan, bisa dilihat kalau angka di validasi kok beda dengan yang dimanualnya berarti ada kesalahan input atau ada kesalahan dari marketingnya juga bisa.”³⁵

Kalau untuk keberhasilan memproses data bagi CS BMT Amanah Slamet Fitrianto, yaitu :

“Kriteria keberhasilan, kalau keberhasilan yang kecil-kecil itu sore kita melihat apakah ada selisih atau tidak ada selisih, kalau tidak ada selisih itu bisa dibilang berhasil untuk hariannya, tapi kalau untuk perbulannya kita lihat di neraca laporan keuangannya, tapi kalau perharinya sudah benar insyaallah perbulannya juga benar.”³⁶

Dari data-data tersebut dapat dianalisis bahwa karyawan bagian sistem informasi akuntansi di BMT Amanah berperan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Dengan dimudahkannya berbagai pekerjaan pemrosesan data akuntansi akibat adanya sistem di BMT yang memang dirancang untuk untuk memudahkan karyawan dalam proses pengolahan data akuntansi sehingga karyawan tersebut mampu untuk menciptakan produktivitas kerjanya di BMT Amanah. Sistem yang digunakan untuk memproses data akuntansi di BMT Amanah yaitu sistem Symco Syariah. Sistem tersebut difasilitasi dengan aplikasi pengolahan data akuntansi, pemasukan data-data transaksi yang secara otomatis akan masuk ke dalam akun-akun yang tepat, misalkan data transaksi tabungan atau data transaksi pembiayaan akan langsung masuk ke akun tabungan ataupun masuk ke akun pembiayaan sesuai dengan transaksi yang terjadi.

Selanjutnya sistem tersebut bisa memproses data akuntansi menjadi neraca laporan keuangan secara otomatis, asalkan data transaksi yang diinput ke dalam akun-akun transaksi tersebut benar dan sesuai dengan

³⁵ Hasil wawancara dengan Slamet Fitrianto selaku karyawan bagian customer service (CS) BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 13.30 WIB

³⁶ Hasil wawancara dengan Slamet Fitrianto selaku karyawan bagian customer service (CS) BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 13.30 WIB

transaksi yang terjadi, maka insyaallah hasil pemrosesan data akuntansi tersebut berhasil dan bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya. Melalui pengecekan-pengecekan yang dilakukan dengan berbagai cara baik mencocokkan dengan data yang dibuat secara manual maupun mencocokkan dengan data-data transaksi sehari-hari.

Dengan demikian bisa dipastikan bahwa karyawan bagian sistem informasi akuntansi berperan di dalam menciptakan produktivitas kerja dengan melalui pemrosesan data akuntansi yang semakin mudah dengan adanya sistem Symco Syariah.

Produktivitas kerja karyawan bagian sistem informasi akuntansi di BMT Amanah bisa dilihat dari penilaian kerja karyawan tersebut, karena karyawan bagian sistem informasi akuntansi tidak berhubungan dengan penyaluran pembiayaan ataupun penghimpunan simpanan maka untuk karyawan bagian sistem informasi akuntansi seperti teller dan customer service (CS) bisa dilihat dari cara melayani nasabah, loyalitasnya terhadap nasabah, loyalitasnya terhadap lembaga, dilihat dari hasil kerjanya, ada selisih atau tidak dari transaksi-transaksi yang ada yang kemudian dimasukkan kedalam akun-akun yang sesuai dengan transaksi tersebut, sampai data transaksi tersebut diolah menjadi neraca laporan keuangan jika tidak ada masalah atau tidak ada selisih berarti bisa dikatakan kalau karyawan pada bagian sistem informasi di BMT Amanah mampu menciptakan produktivitas kerjanya, karena memang dari aspek-aspek tersebut penilaian atau pengukuran produktivitas kerja karyawan di BMT Amanah.

Analisis tersebut diperkuat dengan berbagai pernyataan dari karyawan bagian sistem informasi akuntansi Slamet Fitrianto yang berada di bagian CS yaitu :

“Pembukuannya itu sudah *includ* kedalam sistem ini, jadi transaksi sehari-hari yang kita input kalau kita pastikan benar transaksinya dan masuk ke akun yang tepat, Insyaallah untuk proses akuntansinya juga benar, jadi setiap transaksi langsung terposting ke akun masing-masing,

jadi akhir bulan kita langsung klik neraca langsung jadi, tinggal dicek ulang lagi saja kalau ada yang salah, tapi juga dibuat manualnya juga.”³⁷

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa.

Produktivitas juga bisa dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif. Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan.³⁸

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatnya keterpaduan, dan spesialisasi kerja. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja.

Meningkatnya produktivitas, di samping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.³⁹

Dalam hubungan produktivitas dan organisasi menurut Buchari Alma dalam buku Irham Fahmi mengatakan ada tiga ukuran produktivitas yang harus dipertimbangkan dalam mengelola organisasi, yaitu :

³⁷ Data hasil wawancara dengan Slamet Fitrianto selaku CS BMT Amanah Kudus, tgl 03 Februari 2016 jam 13.30 WIB

³⁸ Sondang P. Siagian, *Op Cit*, hal 113

³⁹ Wibowo, *Op. Cit*, hal 118

1. Untuk tujuan strategi, apakah organisasi sudah benar sesuai dengan apa yang telah digariskan.
2. Efektivitas, sampai tingkat manakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kuantitas dan kualitas.
3. Efisiensi, bagaimana perbandingan output dibagi input, dimana pengukuran output termasuk di dalamnya kuantitas dan kualitas.⁴⁰



⁴⁰ Irham Fahmi , *Op. Cit*, hal 83-84