

***HUMAN RESOURCE ASSESSMENT* UNTUK
PENGEMBANGAN BMT DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**



Oleh:

Mariska Salekhah Rahman HS

NIM: 18913026

TESIS

Diajukan kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Untuk memenuhi salah satu syarat guna

Memperoleh Gelar Megister Ekonomi

YOGYAKARTA

2021

***HUMAN RESOURCE ASSESSMENT* UNTUK PENGEMBANGAN
BMT DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



Oleh:

Mariska Salekhah Rahman HS

NIM: 18913026

Pembimbing:

Dr. Drs. Yusdani, M. Ag.

TESIS

Diajukan kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Untuk memenuhi salah satu syarat guna

Memperoleh Gelar Megister Ekonomi

YOGYAKARTA

2021

***HUMAN RESOURCE ASSESSMENT* UNTUK PENGEMBANGAN BMT DI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Oleh:

Mariska Salekhah Rahman HS

NIM: 18913026

TESIS

Diajukan kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AGAMA ISLAM

FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Untuk memenuhi salah satu syarat guna

Memperoleh Gelar Megister Ekonomi

YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mariska Salekhah Rahman HS

NIM : 18913026

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Judul : *HUMAN RESOURCE ASSESSMENT* UNTUK PENGEMBANGAN
BMT DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 1 Maret 2021

Yang menyatakan,



Mariska Salekhah Rahman HS

PENGESAHAN



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

PROGRAM STUDI
MAGISTER
ILMU AGAMA ISLAM

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 523637

Website: master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

PENGESAHAN

Nomor: 2286/PS-IAIPM/Peng./III/2021

TESIS berjudul : **HUMAN RESOURCE ASSESSMENT UNTUK
PENGEMBANGAN BMT DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA.**

Ditulis oleh : Mariska Salekhah Rahman HS

N. I. M. : 18913026

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi.

Yogyakarta, 25 Maret 2021



Setua,

Dr. D. A. Junanah, MIS

TIM PENGUJI



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM


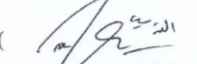
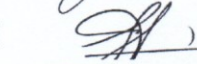
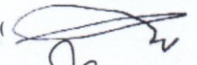
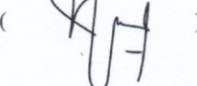
PROGRAM STUDI
MAGISTER
ILMU AGAMA ISLAM

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 523637

Website : master.islamic.uii.ac.id
Email: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Mariska Salekhah Rahman HS
Tempat/tgl lahir : Banjarnegara, 11 November 1996
N. I. M. : 18913026
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **HUMAN RESOURCE ASSESSMENT UNTUK
PENGEMBANGAN BMT DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA.**

Ketua : Dr. Tamyis Mukharrom, MA ()
Sekretaris : Dzulkifli H. Imawan, Lc., M.Kom.I, Ph.D ()
Pembimbing : Dr. Drs. Yusdani, M.Ag.. ()
Penguji : Dr. Sidik Tono, M.Hum. ()
Penguji : Dr. Nurkholis, S.Ag., SEI., M.Sh.Ec.. ()

Diuji di Yogyakarta pada Kamis, 18 Maret 2021

Pukul : 16.30 – 17.30

Hasil : **Lulus**

Mengetahui
Ketua Program Studi
Magister Ilmu Agama Islam FIAI UII



Dr. Dra. ... nanah, MIS

NOTA DINAS



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II YOGYAKARTA
Telp dan Fax (0274) 523637

PROGRAM STUDI
ILMU AGAMA ISLAM
PROGRAM MAGISTER
Website : master.islamiciui.ac.id
Email : msi@uii.ac.id

NOTA DINAS

No.: 2026/PS-IAIPM/ND/III/2021

TESIS berjudul : **HUMAN ASSESMENT UNTUK PENGEMBANGAN BMT
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Ditulis oleh : Mariska Salekhah Rahman Hs

NIM : 18913026

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Program Studi Magister Ilmu
Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 15 Maret 2021

Ketua,



Dr. Dra. Junanah, MIS.

PERSETUJUAN

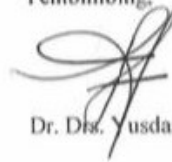
PERSETUJUAN

Nama : Mariska Salekhah Rahman HS
NIM : 18913026
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul : *HUMAN ASSESMENT* UNTUK PENGEMBANGAN BMT DI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Tesis Program Studi Magister Ilmu Agama
Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 5 Maret 2021

Pembimbing,



Dr. Drs. Yurdani, M.Ag.

PERSEMBAHAN

Thesis ini saya persembahkan untuk orangtua saya, terkhusus Ibu saya yang telah membesarkan kami dan mengutamakan pendidikan bagi ketiga anaknya, menyekolahkan hingga sarjana seorang diri dengan status sebagai Single Mother. Namun tanpa melupakan jasa seorang ayah thesis ini juga saya persembahkan kepada ayah kandung saya bagaimanapun beliau tetap ayah saya dan juga ayah sambung yang hingga saat ini berkenan menemani mama di masa tuanya. Teruntuk kedua kakak terbaikku panutan bagi adeknya, terimakasih sudah mendukung adiknya dalam segala hal serta dukungan untuk tetap melanjutkan studinya.

Teman-teman, sahabat yang selalu memberikan dukungan, semangat serta do'a disetiap waktu.

Segenap civitas akademika Universitas Islam Indonesia.



MOTTO

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۗ - ٨٤

Katakanlah (Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya¹. (Q.S Al-Isra': 84)



¹ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Multazam Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba, 2017), hlm. 290

**PENDOMAN TRANSLITERASI
ARAB-LATIN**

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai pada penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI, Menteri Pendidikan dan Menteri Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/1987 tertanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>B</i>	-
ت	Tā	<i>T</i>	-
ث	Sā	<i>s</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>J</i>	-
ح	Hā'	<i>ħa'</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>Kh</i>	-
د	Dāl	<i>D</i>	-
ذ	Zāl	<i>Ẓ</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>R</i>	-
ز	Zā'	<i>Z</i>	-

س	Sīn	<i>S</i>	-
ش	Syīn	<i>Sy</i>	-
ص	Sād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>ḍ</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>ṭ</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	'	Komater balik keatas
غ	Gaīn	<i>G</i>	-
ف	Fā'	<i>F</i>	-
ق	Qāf	<i>Q</i>	-
ك	Kāf	<i>K</i>	-
ل	Lām	<i>L</i>	-
م	Mīm	<i>M</i>	-
ن	Nūn	<i>N</i>	-
و	Wāwu	<i>W</i>	-
ه	hā'	<i>H</i>	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	yā'	<i>Y</i>	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
--------	---------	---------------------

عِدَّة	Ditulis	'iddah
--------	---------	--------

III. Ta' Marbūṭah di akhir kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- b. Bila *Ta' Marbūṭah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الاولياء	ditulis	<i>Karōmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Ta' Marbūṭah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*

زكاة الفطرى	ditulis	<i>zākat al-ḥiṭr</i>
-------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

ـَ	<i>faḥah</i>	Ditulis	A
ـِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ـُ	<i>ḍammah</i>	Ditulis	U

V. Vokal Panjang

1	<i>Faṭḥah + alif</i>	ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2	<i>Faṭḥah + ya' mati</i>	ditulis	<i>ā</i>
	تنسى	ditulis	<i>tansā</i>
3	<i>Kasrah + ya' mati</i>	ditulis	<i>ī</i>
	كريم	ditulis	<i>Karīm</i>
4	<i>ḍammah + wawumati</i>	ditulis	<i>ū</i>
	فروض	ditulis	<i>Furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1	<i>Faṭḥah + ya' mati</i>	ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>Bainakum</i>
2	<i>Faṭḥah + wawumati</i>	ditulis	<i>Au</i>
	قول	ditulis	<i>Qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
------	---------	----------------

أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'insyakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

نوي الفروض	ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا، تَبَارَكَ الَّذِي جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوجًا وَجَعَلَ فِيهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيرًا. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ الَّذِي بَعَثَهُ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا، وَدَاعِيَا إِلَى الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَسِرَاجًا مُنِيرًا. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَسَلِّمْ تَسْلِيمًا كَثِيرًا. أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat, hidayah serta Inayah-Nya, dan memberikan kemudahan kepada penyusun dalam menyelesaikan tanggung jawab dan amanah ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW beserta para sahabatnya.

Sebagai sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi di Program Pascasarjana Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, maka penulis menyusun tesis dengan judul “*Human Resource Assessment Untuk Pengembangan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta*”.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusun sepantasnya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Yulianti, M. Ag, selaku Ketua Jurusan Studi Islam FIAI Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Dr. Junanah, MIS., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Drs. Yusdani, M. Ag selaku dosen pembimbing saya, yang telah berkenan membimbing penulis dalam penyelesaian tesis ini.
6. Segenap Dosen dan staff akademik Program Pascasarjana Magister Ilmu Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis serta membantu dan mempermudah penulis mengurus administrasi baik dalam penyusunan tesis maupun selama proses perkuliahan.
7. Pimpinan serta pengurus Pusat Koperasi Syariah (PUSKOPSYAH) DIY yang telah memberikan izin, rekomendasi dan konfirmasi dalam penelitian ini
8. Pimpinan serta pengurus BMT khususnya BMT BIF, BMT NITEN, BMT PAM dan BMT SAA yang telah memperkenankan saya dalam mendapatkan data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Kedua orang tua saya Ibu Siti Sokhifah dan bapak Setio Purwanto (*my stepfather*) yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dan dukungan penuh dari segala sisi hingga selesainya tesis ini.
10. Ayah Kandung saya bapak Hisam Rachman HS yang tetap memberikan saran, ilmu dan semangatnya dalam penyusunan tesis hingga saat ini.

11. Kedua kakak kandung saya Robby Syihabillah S.Kom dan Amelia Yuni Salamah S.Ikom yang selalu memberikan semangat motivasi kepada adiknya agar tetap berfikir terbuka dan menjadi pribadi yang mandiri.
12. Teman, Sahabat serta Pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis dan tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih banyak untuk semuanya.

Semoga segala bentuk dukungan yang diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan yang akan datang. Semoga apa yang sudah penulis susun dalam tesis ini dapat menjadi manfaat untuk berbagai pihak, Aamiin.

Wassalam'alaikumWr. Wb

Yogyakarta, 27 Februari 2021

Penulis

Mariska SR HS

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
TIM PENGUJI	iv
NOTA DINAS.....	v
PERSETUJUAN	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
TRANSLITERASI.....	ix
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
KATA PENGANTAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Sistematika Penulisan	7
BAB II. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kerangka Teori	23
BAB III. METODE PENELITIAN	38

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Tempat atau Lokasi Penelitian.....	40
C. Teknik Penentuan Informan.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Keabsahan Data	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Profil BMT di DIY.....	48
2. Struktur Organisasi KSPPS BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta	59
3. Kualifikasi, Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus, DPS, DPM dan Manajer BMT	60
B. Pembahasan.....	69
1. Kompetensi SDM pada BMT di DI Yogyakarta.....	70
2. Efektivitas Kualifikasi SDM yang Terdapat pada BMT di DI Yogyakarta	79
3. Keabsahan Data.....	92
BAB V. PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	1



DAFTAR TABEL

Tabel 1: Daftar Jumlah BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 2: Penelitian Terdahulu, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 3: Data SDM di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Per Januari 2021, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 4: Data SDM di BMT NITEN Per-Januari 2021, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 5: Data SDM di BMT PAM Per-Januari 2021, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 6: Data SDM di BMT SAA Per-Januari 2021, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 7: Standar Operasional Manajemen (SOM) Pengurus BMT, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 8: Standar Operasional Manajemen (SOM) Dewan Pengawas Manajemen BMT, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 9: Standar Operasional Manajemen (SOM) Dewan Pengawas Syariah BMT, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 10: Standar Operasional Manajemen (SOM) Manajer BMT, *Error! Bookmark not defined.*

Tabel 11: Rangkuman Kualifikasi SDM yang terdapat pada BMT di DI Yogyakarta, *Error! Bookmark not defined.*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Triangulasi dengan Tiga Sumber Data, *Error! Bookmark not defined.*

Gambar 2: Komponen dalam analisis data (Flow Model), *Error! Bookmark not defined.*

Gambar 3: Komponen dalam Analisis Data (Interactive Model), *Error! Bookmark not defined.*

Gambar 4: Struktur Organisasi KSPPS BMT di DI Yogyakarta, *Error! Bookmark not defined.*



ABSTRAK

***HUMAN RESOURCE ASSESMENT* UNTUK PENGEMBANGAN BMT DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Mariska SR HS

NIM: 18913026

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia serta kriteria kompetensinya untuk pengembangan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai kegelisahan peneliti yang dimulai dari kritikan bahwasanya lulusan atau alumni mahasiswa S1 maupun S2 dengan latar belakang ekonomi syariah kurang berkontribusi dalam pengembangan Lembaga Keuangan Syariah. Padahal sejatinya segala pekerjaan akan lebih efisien dan berkualitas ketika di kerjakan oleh ahlinya jika dilihat dari aspek keahlian/profesionalitas. Rendahnya kompetensi SDM berakir pada sulitnya menumbuhkan kepercayaan masyarakat luas (*public trust*) terhadap jasa dan pelayanan yang dapat diberikan BMT.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan Normatif, Sosiologis dan Yuridis. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang terdapat pada BMT diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif. Kriteria kompetensi SDM untuk pengembangan BMT di Daerah Istmewa Yogyakarta terdiri dari 2 kriteria yaitu kriteria umum dan kriteria khusus. Kriteria-kriteria yang terperinci di lanjutkan dengan tahapan pengelolaan yang lebih selektif, agar dapat mencetak SDM yang berkualitas. Pentingnya sertifikasi kompetensi untuk setiap pegawai di lembaga keuangan syariah. Adapun kriteria kompetensi SDM untuk pengembangan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta maupun BMT di Indonesia memerlukan adanya keterikatan antara Lembaga penyedia SDM baik Perguruan Tinggi program studi ekonomi syariah/ekonomi Islam maupun Lembaga Pelatihan dengan lembaga keuangan syariah khususnya BMT.

Kata kunci: Kompetensi, Kualifikasi, SDM, BMT.

ABSTRACT
***HUMAN RESOURCE ASSESMENT FOR THE DEVELOPMENT OF BMT IN
SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA***

Mariska SR HS
NIM: 18913026

This study aimed to analyze the competence of human resource and its competence criteria for the development of Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Daerah Istimewa Yogyakarta. It started from the anxiety of the researcher with the criticism saying graduates or alumni of undergraduate and postgraduate students of sharia economics do not contribute to the development of Sharia Financial Institutions. In fact, from the aspect of expertise/professionalism, all works will be more efficient and qualified when done by experts. The low competency of human resources has led to the difficulty to grow public trust in the services provided by BMT.

This is a qualitative-descriptive research using normative, sociological and juridical approach. The results of this research showed that the competence of human resource in BMT included knowledge, skill, self-concept and values, personalities and motives. The criteria of Human Resource criteria for the BMT development in Special Region of Yogyakarta is divided into two criteria: general criteria and special criteria. The detailed criteria were then continued with the phase of more selective management to generate the more qualified human resources. The certificate of competence for each employee in sharia financial institution is deemed important. The criteria of human resource competence for BMT development in both Special Region of Yogyakarta and in Indonesia require the linkage between institutions as the providers of human resource either from universities in the department of sharia economic studies or from the Training Center and Sharia financial institution particularly BMT.

Keywords: Competence, Qualification, Human Resource, BMT

March 25, 2021

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hadirnya lembaga keuangan syariah di Indonesia ternyata sangat berdampak bagi perekonomian bangsa. Di Indonesia perkembangan sistem perbankan syariah semakin kuat dengan diterapkannya UU No. 21 tahun 2008 tentang “Perbankan Syariah” serta belum lama ini sudah diresmikannya Bank Syariah Indonesia oleh Presiden Republik Indonesia pada hari senin 01 Februari 2021. Faktor pendukung lainnya tidak terlepas dari masyarakat Indonesia sendiri yang sebagian besar atau mayoritas merupakan umat Muslim. Hal ini sekaligus menjadi potensi atau pasar yang menjanjikan bagi lembaga keuangan syariah seperti Perbankan Syariah, Industri Keuangan Non Bank (IKNB) Syariah, serta Pasar Modal Syariah.

Dengan banyaknya masyarakat yang mulai sadar akan ekonomi Islam ini dapat membantu meningkatkan kualitas serta kuantitas lembaga keuangan syariah itu sendiri. Hal ini ditambah dengan perubahan daya pikir masyarakat yang semakin menuntut adanya transparansi atau keterbukaan, kepastian hukum, kejujuran serta keberpihakkan pada rakyat kecil dalam segala aspek atau bidang termasuk dalam memilih lembaga keuangan. Namun beberapa alasan ini tidak semata-mata membuat kita lekas puas akan perkembangannya saat ini. Lembaga

keuangan syariah di Indonesia juga harus terus berinovasi agar dapat tetap bertahan dan berkembang lebih maju. Selain berinovasi pengelolaan kelembagaan harus jelas dan juga pelaksanaan kegiatan usahanya harus tetap profesional.

Beberapa hal yang menjadi perhatian ini tidak terlepas dari sumber daya manusia dalam lembaga itu sendiri. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam ikut serta memajukan sebuah lembaga. Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam menciptakan mutu pelayanan di lembaga keuangan syariah. Permasalahan sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah dapat menghambat terciptanya mutu pelayanan. Permasalahan ini antara lain: lembaga keuangan syariah belum memiliki sumber daya manusia dengan keahlian yang mumpuni baik dalam bidang ekonomi maupun dalam bidang syariah.¹ Terkait dengan lembaga keuangan syariah jika dikulik dari lembaga keuangan mikro, Indonesia memiliki Baitul Maal Wattamwil (BMT).

Baitul Maal Watawil atau BMT merupakan salah satu institusi keuangan syariah (IKMS) yang melakukan intermediasi keuangan pada UMKM. BMT tumbuh serta dikembangkan sebagai gerakan dakwah ekonomi Islam. Baitul Maal Watamwil merupakan salah satu industri keuangan non bank yang berperan penting dalam memajukan lembaga keuangan syariah di Indonesia, bahkan ke ranah internasional sekalipun.

¹ Nafilatur Rohmah, Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan mutu pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah. *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics*, Vol. 1 No. 1. 2018, hlm. 47

Pertumbuhan BMT cukup signifikan, dimana berdasarkan data Permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia, terdapat sekitar 4.500 BMT di tahun 2015 yang melayani kurang lebih 3,7 juta orang dengan aset sekitar Rp16 triliun yang dikelola sekitar 20 ribu orang. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, menunjukkan jumlah unit usaha koperasi di Indonesia mencapai 150.223 unit usaha, dimana terdapat 1,5 persen koperasi yang berbadan hukum.² Hingga saat ini jumlah BMT di Indonesia sudah mencapai lebih dari 5000 unit, data tersebut berdasarkan data tidak resmi. Terlepas dari perhimpunan data BMT yang hingga saat ini belum ada kepastian, keberadaan BMT cukup pesat dan signifikan dalam ekosistem keuangan syariah.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta keberadaan BMT sudah mulai dikenal dari berbagai pihak. Eksistensi BMT semakin terlihat dan dipercaya dengan adanya OJK yang ikut andil dalam mengurus perizinan pendirian BMT, juga dengan adanya Pusat Koperasi Syariah PUSKOPSYAH khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berikut merupakan daftar jumlah BMT di DI Yogyakarta berdasarkan data resmi PUSKOPSYAH beserta pembagiannya.

Tabel 1 Daftar BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan Data PUSKOPSYAH per-Desember 2020

²Gusti Dirga Al Fakhri P, “Menyongsong Perkembangan BMT di Indonesia”, dikutip dari <https://sharianews.com/posts/menyongsong-perkembangan-bmt-di-indonesia>, diakses pada 15 Juni 2020 jam 02.25 WIB.

Nama Kabupaten	Jumlah
Yogyakarta Kota	25
Sleman	29
Bantul	26
Kulon Progo	7
Gunung Kidul	11
Total	98

Sumber: Data diolah (2020)³

Data diatas merupakan daftar anggota PUSKOPSYAH (Pusat Koperasi Syariah) DIY atau data BMT yang terdaftar di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dapat dilihat bahwa sektor BMT di Indonesia memang memiliki potensi besar untuk dikembangkan lebih lanjut, meskipun dalam kenyataannya tak sedikit juga BMT yang berhenti beroperasi karena ketidakmampuan mengatasi kelemahan-kelemahan operasionalnya. Kurangnya promosi dan sosialisasi terhadap jasa-jasa yang ditawarkan sehingga secara tidak langsung dapat

³ Data Resmi dari PUSKOPSYAH DIY pada bulan Desember tahun 2020

menghambat perkembangan BMT itu sendiri. Begitu juga dengan kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni. Hal tersebut tidak terlepas dari pentingnya peran SDM yang profesional atau sesuai dengan keahliannya. Profesionalisme SDM sesungguhnya memang sudah diatur dalam Q.S Al Qasas: 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ أَوْفَى الْأَمِينِ

Artinya:

*“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.*⁴

Besarnya potensi yang dapat dikelola secara optimal oleh industri perbankan syariah menjadi sangat perlu dilakukannya suatu kajian mendalam tentang peran perguruan tinggi khususnya program studi yang mendorong pengembangan industri perbankan berbasis keunggulan kompetitif di Indonesia.

Berkembangnya lembaga keuangan syariah di Indonesia, tentunya harus ada dukungan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas.

⁴ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Multazam Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba, 2017), hlm. 385

Sebab, tidak mungkin suatu lembaga dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. SDM yang dibutuhkan lembaga-lembaga keuangan syariah ialah SDM yang secara keilmuan/keahlian paham tentang konsep bank syariah dan ekonomi syariah, serta secara psikologis memiliki semangat keIslaman yang tinggi. Dalam aspek perekrutan SDM yang berkompeten sendiri BMT masih tertinggal jauh dengan lembaga keuangan syariah lainnya, jika dilihat dari lembaga penyedia SDM yang bekerjasama dengan BMT. Lembaga keuangan syariah ternama serius dalam melakukan perekrutan karyawan yang berkompeten dengan menerapkan regulasi terkait standar atau parameter calon karyawannya. Sedangkan untuk BMT sendiri parameter yang dibuat baru berdasarkan standar operasional manajemen yang dibuat masing-masing lembaga.

Upaya mempersiapkan kualifikasi SDM baik perbankan ataupun lembaga keuangan syariah dimasa mendatang ini menjadi sangat penting, terutama diarahkan kepada upaya peningkatan profesionalisme yang tidak hanya berkaitan dengan keahlian dan keterampilan saja, termasuk juga komitmen moral dan etika bisnis yang mendalam atas profesi yang dijalankan. Dengan demikian peneliti mengangkat judul penelitian ***“Human Resource Assesment Untuk Pengembangan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta”***.

B. Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini diarahkan dalam persoalan terkait dengan upaya mempersiapkan kualifikasi SDM baik perbankan maupun lembaga keuangan syariah dimasa mendatang. Terutama diarahkan kepada upaya peningkatan profesionalisme yang nantiya SDM tersebut dapat sesuai dengan keahliannya. Berawal dari kritikan yang muncul bahwa ternyata pendidikan S1 maupun S2 Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam kurang sesuai dengan lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia, baik perbankan hingga BMT sekalipun. Mengapa SDM yang diambil justru dari konvensional? Terlepas dari itu penelitian ini akan lebih di fokuskan pada salah satu industri keuangan non bank syariah yang berperan penting dalam memajukan lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia yaitu Baitul Maal Wattamwil (BMT).

2. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian diantaranya sebagai berikut:

- a. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia yang terdapat di BMT Daerah Istimewa Yogyakarta?
- b. Bagaimana kriteria kompetensi sumber daya manusia untuk pengembangan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah disusun diatas, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Menganalisis kompetensi sumber daya manusia yang terdapat di BMT Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Menganalisis kriteria kompetensi sumber daya manusia untuk pengembangan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Dapat dilihat dari fokus dan tujuan penelitian diatas maka penelitian ini di harapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap pihak manajemen SDM Baitul Maal Watamwil (BMT) di Yogyakarta, mengenai pentingnya format kualifikasi SDM sesuai dengan keahliannya. Hal tersebut dapat membantu pihak BMT dalam memilih SDM yang berkompeten serta berkualitas. Selain itu diharapkan penelitian ini juga dapat menyempurnakan manajemen yang masih kurang serta mempertahankan yang sudah baik.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dan pembaca

tentang lembaga keuangan syariah, khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

D. Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika pembahasan ini memuat argumen-argumen logis yang mengemukakan pentingnya bab-bab serta subbab dari tesis. Sistematika ini mencerminkan bahwa tesis adalah satu kesatuan yang integral dan urgen. Tesis ini terdiri dari 5 (Lima) Bab, kemudian diuraikan kedalam beberapa subbab yang menjadi penjelas rinci dari pokok pembahasan. Adapun rancangan sistematika yang ingin ditulis adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan.

Terbagi atas enam bagian yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II: Kajian Penelitian Terdahulu dan Landasan Teori.

Bab ini menjelaskan secara rinci tentang kajian penelitian terdahulu serta teori utama yang digunakan dalam penelitian. Salah satu tujuan penelitian terdahulu supaya tidak terjadi pengulangan tema, masalah dan tujuan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi.

Bab III: Metode Penelitian.

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian dan pendekatan, lokasi penelitian, informan penelitian, teknik penentuan informan, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada Bab ini penulis menganalisis hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pimpinan BMT di DI Yogyakarta, serta membahasnya secara lebih terperinci sebagai pembahasan penelitian.

Bab V: Penutup

Bab ini merupakan akhir dari bagian penelitian yang memuat kesimpulan serta saran dari peneliti untuk pihak manajemen serta penelitian selanjutnya. Pada subbab kesimpulan penulis menyimpulkan hasil penelitiannya berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun sejak awal, dan diuraikan secara singkat padat dan jelas sehingga mudah dipahami secara menyeluruh. Sedangkan pada bagian saran menguraikan saran atau solusi untuk pihak manajemen sumber daya manusia BMT maupun untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi kedepannya.

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam menyusun penelitian kaitannya dengan tema yang diangkat yakni kualifikasi sumber daya manusia pada BMT. Tujuan lain dari peninjauan dengan penelitian terdahulu salah satunya supaya tidak terjadi pengulangan tema, masalah dan tujuan dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian tersebut diantaranya adalah:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metopen	Hasil Penelitian
1	Luluk Latifah, Iskandar Ritonga. Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking Vol.2 No.1, 2020 ¹	Systematic Literature Review (SLR) Kompetensi Sumber Daya Insani bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia	Literatur Review	Dengan menggunakan pada jurnal yang sudah di publikasikan tahun 2016- 2020. Masih rendahnya tingkat kompetensi sumber daya insani perbankan syariah di Indonesia baik pada tataran teoritis maupun praktis.
2	Dony Setiawan, Rini Indriati dan Rina Firliana. Seminar	Sistem Recruitment Karyawan Berdasarkan Kualifikasi	Kualitatif, Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan adalah telah berhasil membuat web sistem rekrutmen berdasarkan

¹ Luluk Latifah dan Iskandar Ritonga, Systematic Litelature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indoneisa. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, Vol. 2 No. 1, 2020

	Nasional Inovasi Teknologi UIN PGRI Kediri, 2020. ²	Hasil Penelitian.		kualifikasi dari perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam seleksi karyawan terbaik dengan cepat dan seleksi.
3	Adlan Fauzi Lubis, Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 4 No. 2 2020 ³	Manajemen Kurikulum Berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) di Perguruan Tinggi Islam	Kualitatif, analisis Deskriptif	<p>a. Kurikulum Prodi PAI FAI UMJ telah sesuai dengan acuan kurikulum KKNI yang berlaku dan setiap komponen manajemen kurikulum yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum sudah berjalan dengan baik.</p> <p>b. Pengembangan manajemen kurikulum harus memperhatikan SOP dan regulasi Kurikulum KKNI, Namun dalam</p>

² Dony S, Rin I dan Rina Firliana. Sistem Recuitment Karyawan Berdasarkan Kualifikasi Hasil Penelitian. *Seminar Nasional Inovasi Teknologi UIN PGRI Kediri*, 2020.

³ Adlan Fauzi Lubis, Manajemen Kurikulum Berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) di Perguruan Tinggi Islam. *Al-Tahzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 2, 2020

				pelaksanaannya masih belum sepenuhnya berbasis KKNI.
4	Nur Elly ER, Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam Vol. 7 No. 1 2020. ⁴	Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi dalam Seleksi Frontliner Bank Syariah BUMN di Yogyakarta.	Kualitatif Deskriptif dan Analisa Chi-Square	Terdapat hubungan antara kepemilikan sertifikasi dengan seleksi penerimaan frontliner Bank Syariah. Penerimaan frontliner tahun 2019 belum mensyaratkan kepemilikan sertifikasi kompetensi. Namun pelamar yang memiliki sertifikasi kompetensi frontliner lebih diprioritaskan.
5	Muhammad Isnan, Islamic Banking Vol. 5 No. 1 Tahun 2019 ⁵	Kualifikasi Sumber Daya Insani Bebas Kompetensi Dalam Akad Murabahah Di BMT Prima Lubuk Seberuk Kecamatan Lempung Oga Komerling Ilir	Kualitatif	Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan manusia kualitas sumber daya BMT Prima Lubuk Seberuk didominasi oleh karyawan yang tidak berbasis syariah. Hal ini

⁴ Nur Ellynawati ER, Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Dalam Seleksi Frontliners Bank Syariah BUMN di Yogyakarta, *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam* Vol. 7 No. 1, 2020

⁵ Muhammad Isnan, Kualifikasi Sumber Daya Insani Bebas Kompetensi dalam Akad Murabahah Di BMT Prima Lubuk Seberuk Kecamatan Lempung Oga Komerling Ilir Sumatra Selatan. *Islamic Banking, Vol. 5 No. 1*, 2019.

		Sumatra Selatan.		membuat BMT Prima Lubuk Seberuk untuk meningkatkan kompetensi dan integritas karyawan dengan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada semua karyawan mengembangkan kompetensi dan integritas yang berbasis syariah.
6	Nafilatur Rohmah, Al Musthofa: <i>Journal of Sharia Economics</i> , Vol. 1 No. 1 Tahun 2018 ⁶	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga keuangan syariah.	Kualitatif	Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang dapat dilakukan dengan melibatkan pihak eksternal seperti perguruan tinggi yaitu: (1) Melakukan diskusi perumusan kurikulum agar terdapat keselarasan antara kompetensi lulusan ekonomi Islam/ perbankan syariah dengan kebutuhan lembaga keuangan syariah, (2) melibatkan

⁶ Nafilatur Rohmah, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah. *Al Musthofa: Journal of Sharia*, Vol. 1 No. 1, 2018

				<p>perguruan tinggi dalam rekrutmen dan seleksi. Sedangkan strategi pengembangan sumber daya manusia jangka pendek dapat melalui teknik-teknik pengembangan, antara lain: (1) Orientasi pegawai baru melalui <i>on the job training</i>; (2) Mengadakan program-program pelatihan sesuai dengan analisis kebutuhan; dan (3) Studi lanjut</p>
7	<p>Murtiadi Awaluddin, Jurnal Iqtisaduna Vol. 4, No. 2 Tahun 2018⁷</p>	<p>Penguatan peran perguruan tinggi Islam dalam mendorong pengembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia.</p>		<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Universitas Islam memiliki potensi dan peran bedar dalam mendukung pengembangan lembaga keuangan syaiah di Indonesia, baik dalam hal kebutuhan sember daya manusia, maupun potensi pmasaran produk keuangan syariah.</p>

⁷ Murtiadi Awaluddin. Penguatan Peran Perguruan Tinggi Islam dalam Mendorong Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. *Jurnal Iqtisaduna Vol. 4, No. 2, 2018.*

8	Nurhidayat, Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 9 No. 2 2018. ⁸	Integrasi Ilmu Pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Lulusan.	Metode Evaluatif	Integritas ilmu pada program studi manajemen perbankan syariah, berpengaruh terhadap kompetensi (<i>soft skill</i>) konsep teoritis perbankan syariah tetapi hua memahami operasional kerja perbankan syariah (<i>hardskill</i>).
9	Su'ad Fikriawan, Al Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah. Vol. 2 No. 1 2018 ⁹	Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank.	Kualitatif	Hasill penelitian menguraikan suatu hipotesis bahwa teori yang dikembangkan oleh bank syariah relevan bila menggunakan konsep personal cimpetency dan Organizational competency yang digagas oleh Spencer dan W. Slocum. Namun dalam konteks fungsionalnya harus dilandaskan pada nilai-nilai syariah yang ditemukan dalam

⁸ Nurhidayat, Integrasi Ilmu Pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Lulusan, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 9 No. 2, 2018

⁹ Su'ad Fikriawan, Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank. *Al Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*. Vol. 2 No. 1 2018

				teorinya Irawan Amin yaitu manajemen langit yang mencakup tiga prinsip dasar yaitu Workshop, Wealth dn warfare.
10	Erman, Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol. 2 No. 2, 2017 ¹⁰	Standar Kompetensi pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam Syariah di BMT Takwa Muhammadiyah Padang	Kualitatif deskriptive, dengan pendekatan Dokumentasi	a. Manajer harus mampu membuat perencanaan yang akurat untuk kemajuan bisnis. b. Manajer harus mempunyai strategi.
	Damingun, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, Vol. 11 No. 2, 2017 ¹¹	Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi	<i>Literatur review</i>	Pengembangan Kompetensi SDM yang bersifat <i>Soft Skill, Hard skill, Social Skill</i> , maupun <i>mental skill</i> , sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa terelakkan bagi organisasi di era kompetissi <i>performance global</i> untuk menunjang

¹⁰ Erman, Standar Kompetensi Pengelola Koperasi Simpan Pinjam Syariah di BMT Taqwa Muhammadiyah Padang, *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Vol. 2 No. 2, 2017

¹¹ Damingun, Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 1 No. 2, 2017

				individual maupun organisasional.
11	M. Zaky Mubarak Lubis. Jurnal Banque Syar'I, Vol. 3, No. 2 Tahun 2017 ¹²	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT at Taqwa Muhammadiyah		Dalam perencanaan BMT membuat sistem perencanaan dengan mengedepankan sistem efektivitas dan efisien. Pola rekrutmen yang digunakan oleh BMT terbagi kedalam dua pola yakni <i>Centralized dan Decentralized recruitment technique</i> . Perencanaan karir BMT menerapkan <i>vertical system</i> yakni sistem pengembangan karir secara bertahap disebabkan terbatasnya posisi yang ada dalam BMT.
12	Rini Kurniawati. Jurisprudence, Vol. 7, No. 2 tahun 2017 ¹³	Model Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Islamic Value pada Lembaga	<i>Literatur Review</i>	Pintu utama untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kualitas dan karakter Islam dilakuka dengan

¹² M. Zaky Mubarak Lubis, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT at Taqwa Muhammadiyah. *Jurnal Banque Syar'I, Vol. 3, No. 2, 2017*

¹³ Rini Kurniawati. Model Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Islamic Value pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurisprudence, Vol. 7 No. 2. 2017.*

		Keuangan Mikro Syariah		requitmen, seleksi, pengembangan organisasi melalui pembelajaran organisasi.
13	Mukhlisshotul Jannah, Jurnal Banque Syar'I, Vol. 3 No. 2 2017 ¹⁴	Peningkatan Profesionalisme Perbankan Syariah di Provinsi Banten.		Tantangan terberat yang harus dihadapi perbankan syariah di provinsi Banten adalah menyiapkan sumberdaya insani yang memiliki kompetensi dibidang perbankan syariah dimana selama ini SDI yang tersedia masih jauh dari hadapan baik jumlah maupun kualitas.
14	Rozalida dan Al Masrof. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 1 No. 1 2016. ¹⁵	Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi pada Industri Perbankan Syariah.		Proses rekrutmen karyawan pada bank syariah melalui beberapa tahapan yakni: (1) Seleksi administratif, 2) Testwawancara tahap pertama yang dilakukan oleh HRD, 3) Test Tertulis, meliputi pengetahuan umum,

¹⁴ Mukhlisshotul Jannah, Peningkatan Profesionalisme Perbankan Syariah di Provinsi Banten. *Jurnal Banque Syar'I*, Vol. 3 No. 2 2017

¹⁵ Rozalida dan Al Masrof. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi pada Industri Perbankan Syariah. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 1 No. 1. 2016.

				pengetahuan keislaman dasar, matematika dasar dan bahasa inggris, 4) Psycotest meliputi TPA dan Kepribadian, 5) wawancara tahap kedua dengan kepala cabang, 6) Test kesehatan.
15	Rini Hayati Lubis. Jurnal Al-Masharif, Vol. 3, No. 2 Tahun 2015 ¹⁶	Peran Baitul Mal Wat Tamwil Terhadap Perekonomian Sumatra Utara	Kualitatif	Peran BMT dalam perekonomian memberikan pembinaan dan pendanaan usaha kecil, membantu untuk melepaskan ketergantungan pada renternir, menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata serta menjadikan masyarakat untuk dapat mengaplikasikan ekonomi berbasis syariah.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah belum adanya penelitian yang membahas kompetensi serta kualifikasi SDM secara terperinci hingga terdapat satu kesimpulan apasaja standar

¹⁶ Rini Hayati Lubis. Peran Baitul Maal Wat Tamwil Terhadap Perekonomian Sumatra Utara. *Al-Masharif*, Vol. 3, No. 2. 2015.

minimal kualifikasi SDM untuk lembaga keuangan mikro syariah. Adapun beberapa penelitian membahas terkait integrasi ilmu perguruan tinggi serta program studi ekonomi syariah dengan lembaga keuangan syariah hanya sebatas pengaruhnya belum mencapai solusi bagaimana prodi ekonomi syariah, perbankan syariah dan program studi yang setara lainnya dapat masuk dalam kualifikasi utama SDM pada lembaga keuangan syariah.

Teori yang paling dominan digunakan pada penelitian sebelumnya ialah teori kompetensi. Sedangkan jika dilihat dari metode penelitian terbanyak atau yang paling dominan dalam kajian pustaka dalam menganalisis sumberdaya manusia khususnya kualifikasi SDM ialah metode Kualitatif dan literatur review. Adapun temuan penting yang dapat dilihat dari penelitian ini diantaranya adalah didapat standar kriteria kompetensi serta tahapan seleksi SDM untuk BMT di DI Yogyakarta maupun Indonesia. Pengecekan efektivitas kriteria kompetensi yang selama ini berlaku pada BMT menghasilkan suatu penemuan bahwa terdapat salah satu indikator penting dari kriteria kompetensi yang selama ini belum optimal dalam penerapannya yakni pendidikan.

Dengan demikian pentingnya penelitian ini untuk dikaji serta diselesaikan hingga mencapai hasil optimal yang nantinya dapat menjadi solusi keterkaitan antara program studi ekonomi syariah terhadap lembaga keuangan syariah khususnya lembaga keuangan mikro syariah.

B. Kerangka Teori

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aktor terpenting bagi setiap organisasi dalam perekonomian global yang berbasis pengetahuan dan keterampilan. Karena itu, kunci untuk menjaga suatu organisasi untuk dapat *survive* dan memiliki tingkat output ekonomi yang tinggi adalah bagaimana sebuah organisasi dapat mengendalikan dan memanfaatkan *human capital* yang dimilikinya.

Istilah kompetensi atau *Competency* pertama kali diperkenalkan oleh David Mc Clelland pada tahun 1973 dalam artikelnya yang berjudul “*Testing for competence rather than for intelligence*” atau “Menguji kompetensi daripada kecerdasan”. Pada tahun 1982, Boyatzis mengumpulkan data kompreherensif dengan menggunakan metode McBer & Company “*Job Competece Assessment*” atau “Penilaian Kompetensi

Pekerjaan” di Amerika Serikat. Sejak itu, kompetensi menjadi faktor yang penting dalam praktek pengembangan Sumber Daya Manusia.¹⁷

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik kepribadian, motivasi, isue emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Menurut Wibowo, kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan dan mengerjakan tugas sesuai dengan bidang yang dimiliki didukung oleh sikap di dalam menjalankan bidang jabatan yang diberikan¹⁸. Dilihat dari disiplin perilaku organisasi, kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi. Para ahli perilaku organisasi seperti Kreitner & Kinicki tahun 2003, konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan.¹⁹

Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan disisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 3 tahun 2016 tentang tata cara penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang menjelaskan bahwa kompetensi menjadi satu hal yang urgen dan mendasar bagi industri. Sehingga pemerintah, dalam rangka menjamin kompetensi membuat satu parameter atau standar yang disebut dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) ini adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Standar kompetensi tersebut

¹⁷ Dikutip dari <https://ilmumanajemenindustri.com/> pada 18 Oktober 2020 Pukul 11:22 WIB

¹⁸ Christine, Henry dan Youvie, Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dharmawangsa*, Vol. 15 No. 1, 2021, hlm. 16

¹⁹ Izzatika dan Lubis, Isu dan Tantangan Kompetensi Dewan Pengawas Syariah di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam*, Vol. 4, No. 2, 2016, hlm. 152

sama seperti yang dikemukakan oleh Margareth Shaffer dan David Harrison tahun 2013, menurut keduanya kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan kinerja dan prestasi²⁰. Dalam terminologi kompetensi termasuk didalamnya adalah perilaku. Saat ini memang perusahaan lebih menekankan penggajian berdasarkan kompetensi. Para ahli manajemen menyebutnya dengan istilah penggajian berbasis kompetensi.

Secara terminologi kompetensi memiliki perbedaan pada setiap organisasi sebagian mendefinisikan secara luas sebagian lagi mengartikan secara sempit. Perusahaan di Amerika cenderung mendefinisikan kompetensi secara luas dengan mensinonimkan kompetensi dengan pengetahuan, keahlian, atau kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan. Sementara yang dimaksud arti kompetensi secara sempit adalah perilaku yang dapat terukur. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, (outstanding performers)²¹.

Menurut Spencer tahun 1993 kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi dan aplikasi pengembangan.²² Kompetensi mencakup tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki karyawan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dalam konsep yang dikemukakan oleh Spencer bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan

²⁰ Nurhidayat. Integrasi Ilmu Pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Lulusan. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 9 No. 2 (November 2018), hlm. 189

²¹ *Ibid*, hlm. 191

²² Rahmisyari. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 5 No. 1 (Oktober, 2017), hlm. 50

atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja. Ada 5 (Lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni²³:

- a. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Pada faktor pengetahuan ini merupakan pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu²⁴.
- b. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.²⁵

Karakteristik pembentukan kompetensi diatas kurang lebih sama dengan karakteristik kompetensi yang dikemukakan Mc. Clelland.hanya berbeda pada penyebutannya saja. Menurut Mc. Clelland kompetensi memiliki beberapa komponen yang melekat pada diri seseorang, diantaranya adalah: 1) Keterampilan; 2) Pengetahuan; 3) Peran Sosial; 4) Citra Diri; 5) Sifat/Ciri dan 6) Motif.

Terkait pengetahuan ataupun peran pendidikan dalam pengaruhnya terhadap kompetensi SDM, ini juga dijelaskan dalam UU.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi pasal 44, diantaranya:

²³ Suad Fikriawan. Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank. *AL-MASHRAFIYAH: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, Vol. 2 No. 1 (April 2018), hlm. 57-58

²⁴ Rahmisyari. Pengaruh Kompetensi ... hlm. 51

²⁵ *Ibid*, hlm. 53

- a. Sertifikat kompetensi merupakan pengakuan kompetensi atas prestasi lulusan yang sesuai dengan keahlian dalam cabang ilmunya dan/atau memiliki prestasi di luar program studinya.
- b. Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diterbitkan oleh perguruan tinggi bekerja sama dengan organisasi profesi, lembaga pelatihan, atau lembaga serifikasi yang terakreditasi kepada lulusan yang lulus uji kompetensi.

Dalam konteks dunia modern saat ini, kualitas lulusan perguruan tinggi dapat dilihat dari dua faktor, pertama faktor daya saing, lulusan yang berkualitas harus memiliki daya saing, baik persaingan sesama perguruan tinggi dan persaingan setelah memasuki dunia kerja, lulusan yang dipakai oleh dunia kerja adalah mereka yang terserap melalui proses rekrutmen yang ketat, oleh karena itu lulusan yang memiliki daya saing tinggi yang memiliki peluang besar. Faktor kedua adalah *self assessment* penilaian sendiri. Perguruan tinggi memiliki kebebasan dalam mengelola perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitasnya (manajemen berbasis kampus).²⁶

Upaya Mempersiapkan SDM di Masa Mendatang

Berbagai upaya pengembangan SDM hendaknya disukung oleh beberapa faktor diantaranya²⁷:

- a. Terdapat seleksi SDM yang baik untuk benar-benar menciptakan pegawai yang berkualitas
- b. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai
- c. Menyediakan sarana prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan pegawai

²⁶ Nurhidayat. Integrasi Ilmu Pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Lulusan. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 9 No. 2 (November 2018), hlm. 189

²⁷ Suad Fikriawan. Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank. *AL-MASHRAFIYAH: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, Vol. 2 No. 1 (April 2018), hlm. 57

- d. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi untuk melakukan pengembangan pegawai secara berkesinambungan.

Adapun desain pengembangan kompetensi SDM Lembaga keuangan syariah dalam diskursus ini mengkombinasikan konsep yang dikemukakan oleh Spencer dalam *Self Competence* dan John W. Slocum tentang *Organizational Competence* yang keduanya saling berkontribusi dalam mencapai tujuan dari lembaga keuangan syariah.

2. BMT

a. Sejarah, Pengertian dan Ruang Lingkup BMT

Pada mulanya istilah BMT terdengar pada awal tahun 1992. Istilah ini muncul dari prakarsa sekelompok aktivis yang kemudian mendirikan BMT Bina Insan Kamil di jalan Pramika Sari II Jakarta. Setelah itu muncul pelatihan-pelatihan BMT yang dilakukan oleh Pusat Pengkajian dan Pengembangan Usaha Kecil (P3UK), dimana tokoh-tokoh P3UK adalah para pendiri BMT Bina Insan Kamil²⁸.

Istilah BMT semakin populer ketika pada September 1994 Dompot Dhuafa (DD) Republika bersama dengan Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) mengadakan diklat manajemen zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS) dan ekonomi syariah di Bogor. Diklat-diklat selanjutnya oleh DD dilakukan di Semarang dan Yogyakarta. Setelah diklat-diklat itu, Istilah BMT lebih banyak muncul di Harian Umum Republika, terutama di lembar Dialog Jum'at.

Pada tahun 1995 istilah BMT bukan hanya populer dikalangan aktivis Islam saja, akan tetapi mulai populer dikalangan biokrat. Hal ini tidak lepas dari peran Pusat Inkubasi Usaha Kecil Pinbuk, suatu badan otonom dibawah Ikatan Cendekiawan Mulim Indonesia (ICMI). Bahkan pada Muktamar ICMI, 7 Desember 1995 BMT dicanangkan sebagai Gerakan Nasional bersama dengan Gerakan Orang Tua Asuh (GNOTA) dan Gerakan Wakaf Buku (GWB). Hanya saja istilah Baitul Maal wat Tamwil sering diartikan Balai Usaha Mandiri Terpadu (kependekan dan operasionalnya sama, BMT).²⁹

²⁸ Ahmad Sumiyanto, *BMT Menuju Koperasi Modern*, (Yogyakarta: ISES Publishing, 2008), hlm. 16

²⁹ *Ibid*, hlm. 17

Untuk menjelaskan pengertian keduanya memang tidak mudah. Sebab belum ada literatur yang menerangkan secara gamblang dan tepat kedua istilah tersebut. Boleh dikatakan istilah BMT hanya ada di Indonesia. Namun memiliki istilah yang ada pada padanan tersebut, BMT merupakan paduan lembaga *baitul maal* dan lembaga *baitut tamwil*. Dari kedua kata itu, istilah yang lebih akrab di telinga kaum muslimin tentu adalah *baitul maal*, sebab kata ini sudah ada sejak zaman Rasulullah.

Lembaga Baitul Maal (rumah dana), merupakan lembaga bisnis dan sosial yang pertama dibangun oleh Nabi. Lembaga ini berfungsi sebagai tempat penyimpanan. Apa yang dilaksanakan oleh rasul itu merupakan proses penerimaan pendapatan (revenue collection) dan pembelanjaan (expenditure) secara transparan dan bertujuan seperti apa yang disebut sekarang sebagai welfare-oriented. Ini merupakan sesuatu yang baru, mengingat pajak-pajak dan pungutan dari masyarakat yang lain dikumpulkan oleh penguasa dan hanya untuk para raja.³⁰

Para ahli ekonomi Islam dan sarjana ekonomi Islam sendiri memiliki sedikit perbedaan dalam menafsirkan baitulmaal ini. Sebagian berpendapat bahwa baitul maal itu semacam bank sentral seperti yang ada saat ini. Tentunya dengan berbagai kesederhanaannya karena keterbatasan yang ada. Sebaian lagi berpendapat bahwa baitul maal itu semacam menteri keuangan dan bendahara negara. Hal ini mengingat fungsinya untuk menyeimbangkan antara pendapatan dan belanja negara.³¹

Pengertian Baitul Maal wat Tamwil secara definitive³² adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan konsep Baitul Maal wat Tamwil yang kegiatannya adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam mengembangkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha makro dan kecil, antara lain mendorong kegiatan menabung dan pembiayaan kegiatan ekonominya.

³⁰ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm 56

³¹ *Ibid*, hlm. 58

³² Irdlon Sahir, Potensi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Al Insiyroh: Jurnal Studi Keislaman* Vol. 5 No. 2 2019, hlm. 35

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) terdiri dari dua fungsi utama yaitu:

- 1) Baitul Tamwil (rumah pengembangan harta) merupakan usaha yang melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro kecil untuk kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
- 2) Baitul Maal (rumah harta) merupakan bentuk usaha yang berperan dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana non profit, seperti zakat, infak, shadaqoh dan wakaf. Serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan aturan dan amanatnya.³³

Karakteristik BMT dari perspektif operasional atau kegiatan usahanya dapat dikelompokkan pada dua macam: pertama, yaitu sebagai baitul tamwil dan sebagai baitul maal. Sebagai baitul tamwil, jenis kegiatan BMT adalah mengembangkan kegiatan usaha produktif dan investasi dalam rangka meningkatkan kualitas ekonomi para pengusaha kecil-menengah dengan mendorong kegiatan usaha menghimpun dana dan menyalurkannya kepada para pengusaha kecil-menengah. Sementara baitul maal menghimpun titipan dana zakat, infaq, dan shadaqoh, serta menjalankannya yang sesuai dengan peraturan dan amanahnya.³⁴ Adapun ciri-ciri utama BMT dapat dilihat pada buku terbitan Departemen Agama tahun 1999/2000, yaitu:

- 1) Berorientasi bisnis, mencari laba bersama, meningkatkan pemanfaatan ekonomi untuk anggota dan lingkungannya.
- 2) Bukan lembaga sosial tetapi dimanfaatkan untuk mengefektifkan penggunaan zakat, infaq, sadaqah, dan wakaf bagi kesejahteraan orang banyak.
- 3) Ditumbuhkan dari bawah berdasarkan peran serta masyarakat dan sekitarnya.
- 4) Dimiliki secara bersama oleh masyarakat dilingkungan BMT itu sendiri, bukan milik perseorangan dari luar masyarakat itu.

³³ *Ibid*, hlm. 37

³⁴ Fashihuddin Arafah, Eksistensi BMT Sebagai Baitul Maal Wat Tamwil dan Problematika Hukumnya. *El-Qits: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol. 10 No. 1 2020, hlm. 93

Menurut Sudarsono, dengan keadaan tersebut keberadaan BMT setidaknya mempunyai beberapa peran³⁵:

- 1) Menjauhkan masyarakat dari praktek ekonomi non-syariah. Aktif melakukan sosialisasi ditengah masyarakat tentang arti penting sistem ekonomi Islami. Hal ini bisa dilakukan dengan pelatihan-pelatihan mengenai cara-cara bertransaksi yang Islami, misalnya supaya ada bukti dalam transaksi, dilarang curang dalam menimbang barang, jujur terhadap konsumen dan sebagainya.
- 2) Melakukan pembinaan dan pendanana usaha kecil. BMT harus bersikap aktif menjalankan fungsi sebagai lembaga keuangan mikro, misalnya dengan jalan pendampingan, pembinaan, penyuluhan dan pengawasan terhadap usaha-usaha nasabah atau masyarakat umum.
- 3) Melepaskan ketergantungan pada renternir. Masyarakat yang masih tergantung renternir disebabkan renternir mampu memenuhi keinginan masyarakat dalam memenuhi dan dengan segera, maka BMT harus mampu melayani masyarakat lebih baik, misalnya selalu tersedia dana setiap saat, birokrasi yang sederhana dan lain sebagainya.
- 4) Menjaga keadilan ekonomi masyarakat dengan distribusi yang merata. Fungsi BMT langsung berhadapan dengan masyarakat yang kompleks dituntut harus pandai bersikap, oleh karena itu langkah-langkah yang melakukan evaluasi dalam rangka pemetaan skala prioritas yang harus diperhatikan, misalnya dalam masalah pembiayaan, BMT harus memperhatikan kelayakan nasabah dalam hal golongan nasabah dan jenis pembiayaan. Dengan demikian maka eksistensi BMT tidak bisa dilepaskan dari prinsip-prinsip syari'ah, nilai-nilai ini menjadi pondasi utama BMT dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu eksistensi BMT harus berlandaskan pada tiga asas fundamental ajaran Islam, yaitu ketauhidan (keesaan Tuhan), khilafah (perwakilan) dan adalah (keadilan).

b. Tujuan BMT

³⁵ *Ibid*, hlm. 95

Didirikannya BMT bertujuan: meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

c. Prinsip Utama BMT

Dalam melaksanakan usahanya BMT, berpegang teguh pada prinsip utama sebagai berikut³⁶:

- a) Keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dengan mengimplementasikannya pada prinsip-prinsip Syari'ah dan muamalah Islam ke dalam kehidupan nyata.
- b) Keterpaduan, yakni nilai-nilai spiritual dan moral menggerakkan dan mengarahkan.

d. Sistem Pengoperasian Koperasi Jasa Keuangan Syariah

Jika dibandingkan jenis produk antara koperasi syariah dan koperasi konvensional sebenarnya hampir sama yang umumnya menyangkut produk simpanan dan produk pinjaman. Tapi bila diperbandingkan pada sistemnya, Koperasi Jasa Keuangan Syariah sangat jauh berbeda dengan koperasi konvensional. Karena disatu sisi, koperasi konvensional menggunakan sistem bunga sedangkan Koperasi Jasa Keuangan Syariah menggunakan sistem bagi hasil.

Praktek jasa keuangan syariah di koperasi syariah sebenarnya kurang lebih sama dengan bank syariah yang juga menggunakan sistem Murabahah, Mudharabah dan Ijarah. Sekalipun Koperasi Jasa Keuangan Syariah hampir sama produknya dengan bank syariah, tapi pada produk funding-nya terdapat perbedaan. Produk funding atau pendanaan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah dinamakan Simpanan sedangkan pada Bank Syariah disebut Tabungan. Perbedaan istilah ini didasari pada induk yang menaungi Koperasi Simpan Pinjam Syariah dan Bank Syariah itu sendiri.³⁷ Pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah berada di bawah naungan Dinas Koperasi sedangkan Bank Syariah dibawah naungan Bank Indonesia dimana izin pendirian kedua jenis lembaga tersebut dikeluarkan dari masing-masing induknya.

e. Problematika BMT

³⁶ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm 54

³⁷ Erman. Standar Kompetensi Pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam Syariah di BMT Taqwa Muhammadiyah Padang. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Vol. 2 No. 2, 2017, hlm. 196

Seiring dengan digulirkannya sistem perbankan syariah pada pertengahan tahun 1990-an, beberapa lembaga keuangan syariah (LKS), khususnya BMT tumbuh di Indonesia. Namun, sangat disayangkan karena kehadirannya lebih banyak dilatar belakangi oleh semangat emosional keagamaan untuk menerapkan sistem ekonomi yang berlandaskan syariah Islam semata dan kurang di imbangi dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang profesional mengenai manajemen pengelolaan, servis, ataupun SDM³⁸. Keberadaan BMT yang berjumlah lebih dari 4000 unit di Indonesia saat ini merupakan potensi penggerak ekonomi yang cukup signifikan karena secara konseptual BMT diarahkan untuk membina usaha kecil dikalangan masyarakat bawah, terutama masyarakat pedesaan.

- 1) Adapun kelemahan BMT pada umumnya adalah lemahnya SDM, manajemen, fasilitas, servis, permodalan, dan lain lain, yang berakhir pada sulitnya menumbuhkan kepercayaan masyarakat luas (*public trust*) terhadap jasa dan pelayanan yang dapat diberikan BMT. Selain beberapa kelemahan internal tersebut, BMT pun dihadapkan pada tantangan yang cukup berat. BMT tidak dapat lagi mengandalkan modal kepercayaannya pada sentimen masyarakat tentang isu-isu syariah seperti keharaman riba dan sistem syariah, apalagi dengan semakin berkembangnya bank umum syariah dan bealhnya bank-bank konvensional pada sistem syariah, serta berkembangnya BPRS-BPRS dengan segala fasilitas dan permodalannya yang semakin kuat.³⁹
- 2) Kelemaan lainnya yang peneliti rasakan adalah kurangnya data real dari lembaga keuangan syariah khususnya BMT, hal ini disebabkan oleh faktor belum adanya audit resmi data ekonomi syariah baik data lembaga maupun data lainnya.

³⁸ Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil*, (Bandug: CV Pustaka Setia), 2013, hlm. 65

³⁹ *Ibid*, hlm. 67

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau biasa disebut metode penelitian naturalistik. Menurut Denzil dan Lincoln (1994) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dengan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.¹ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dikarenakan tema penelitian ini membutuhkan interaksi intensif dengan subyek penelitian, supaya penelitian dapat memperoleh data yang 'Natural'. Desain penelitian kualitatif bersifat umum dan berubah-ubah atau berkembang sesuai situasi dilapangan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Normatif, Yuridis dan juga Sosiologis. Adapun penjelasan dan penerapan pada masing-masing pendekatan sebagai berikut:

1) Pendekatan Normatif

Pendekatan normatif adalah studi Islam yang memandang masalah dari sudut *legalformal* atau normatifnya. *Legal-formal* adalah hukum yang ada hubungannya dengan halal dan haram, boleh atau tidak dan sejenisnya². Pendekatan Normatif biasa disebut sebagai pendekatan secara tekstual baik melalui

¹Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet.I, (Sukabumi: CV Jejak) 2018, hlm. 7

² Sayehu, Pendekatan Kajian Islam: (Normatif dan Empiris). *Sanaamul Qur'an: Jurnal Wawasan Keislaman*, Vol. 1 No. 2 (2019), hlm. 57

Al-qur'an maupun Hadis. Penerapan pendekatan normatif pada penelitian ini berada pada hubungan antara kualifikasi SDM, kriteria kompetensi dengan Al-Qur'an dan hadist yang berkesinambungan.

2) Pendekatan Yuridis Normatif

Yuridis normatif yaitu dalam menganalisis data didasarkan pada asas-asas hukum dan perbandingan-perbandingan hukum yang ada dalam masyarakat.³ Pendekatan Yuridis mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum. Adapun pendekatan yuridis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara menganalisis efektifitas kualifikasi SDM pada BMT terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang tata cara penerapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia serta UU yang berkaitan dengan Koperasi Syariah.

3) Pendekatan Sosiologis

Pendekatan sosiologis ialah pendekatan yang menggunakan logika-logika dan teori sosiologi baik teori klasik maupun modern untuk menggambarkan fenomena sosial keagamaan serta pengaruh suatu fenomena terhadap fenomena lain. Melalui pendekatan sosiologi terlihat dengan jelas hubungan agama Islam dengan berbagai masalah sosial dalam kehidupan kelompok masyarakat, dan dengan itu pula agama Islam terlihat akrab fungsional dengan berbagai fenomena kehidupan sosial masyarakat. Dari sisi lain terdapat pula signifikansi pendekatan Islam dalam sosiologi, salah satunya adalah dapat memahami fenomena sosial yang berkenaan dengan ibadah dan muamalat.⁴

Salah satu bagian pendekatan sosiologi dalam penelitian ini ialah dampak sosial kualifikasi SDM yang terdapat pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap SDM lembaga lainnya. Dampak sosial sumber daya manusia dengan kompetensi yang berkualitas terhadap kemajuan lembaga keuangan syariah di Indonesia.

Ilmu sosiologi memusatkan perhatian pada bagaimana masyarakat berada dalam keteraturan. Dengan kata lain, sosiologi membahas: (1) bagaimana dan mengapa masyarakat terbentuk? dan (2) dalam kondisi-kondisi

³ Muhammad Tigas Pradoto, Aspek Yuridis Pembagian Harta Bersama dalam Perkawinan (Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Perdata. *Jurisprudence*, Vol. 4 No. 2 2014, hlm. 87

⁴ Ismah, Studi Islam dengan Pendekatan Sosiologis (Pemikiran Ali Syari'ati). *AlMuqkidz: Jurnal Kajian Keislaman*. Vol. 8 No. 1 (2020), hlm. 143

bagaimana berbagai pola organisasi diciptakan, dipertahankan dan dirubah?

B. Tempat atau Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Industri Keuangan Mikro Syariah yakni *Baitul Maal Wattamwil* yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Lembaga Keuangan Mikro Syariah tersebut dengan kriteria sebagai berikut:

1). LKMS tersebut berupa KSPPS BMT yang berada di DI Yogyakarta, 2) BMT tersebut aktif hingga saat ini, 3) BMT tersebut merupakan kantor pusat.

C. Teknik Penentuan Informan

Subyek penelitian dalam penelitian kualitatif biasanya disebut dengan informan. Hal ini mengandalkan kepada wawancara mendalam dan perbincangan dalam teknik pengumpulan datanya.⁵ Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive yaitu sengaja memilih orang tertentu sesuai kriteria yang dibutuhkan. Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁶ Salah satu tujuan peneliti menggunakan sampel ini agar informan mampu memberikan informasi sesuai tujuan tertentu dengan gambaran sampel penelitian. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini meliputi 3 BMT aktif di DI Yogyakarta (sebagai perwakilan), dengan 4 Pimpinan baik Manajer maupun pengurus BMT yang berbeda di Yogyakarta. Adapun BMT yang dipilih berdasarkan perwakilan dari masing-masing kategori, yakni: *Lower*, *Middle* dan *High*.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

⁵ Nawari Ismail, *Metodologi Penelitian untuk Studi Islam*. (Yogyakarta: Samudra Biru, 2015), hlm.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 8.

Observasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang SDM yang ada di BMT tersebut. Adapun jenis observasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah observasi terus terang atau tersamar. Dalam observasi ini peneliti menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti pun mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.

b. Wawancara

Esterbeg pada penelitiannya tahun 2002 mendefinisikan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya-jawab, sehingga idapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu.

Dengan wawancara peneliti dapat mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam mengintrepretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan hanya dengan observasi.⁷ Bentuk wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *In-dept nterview*. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan Pengurus, Manajer, HRD maupun pimpinan lainnya yang paham terkait SDM lembaga pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dalam penelitian dapat berbentuk tulisan, gambar, rekaman ataupun karya-karya monumental. Dengan adanya dokumentasi ini, hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya. Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi. Terdapat 2 bentuk dokumentasi yang dilakukan, yakni dokumentasi resmi serta dokumentasi tidak resmi.⁸ Dokumentasi dalam penelitian ini diantaranya adalah data-data terbaru terkait SDM dari BMT, foto-foto aktivitas penelitian, catatan hasil rekaman wawancara dengan informan, serta dokumen penting lainnya yang diperlukan dalam penelitian.

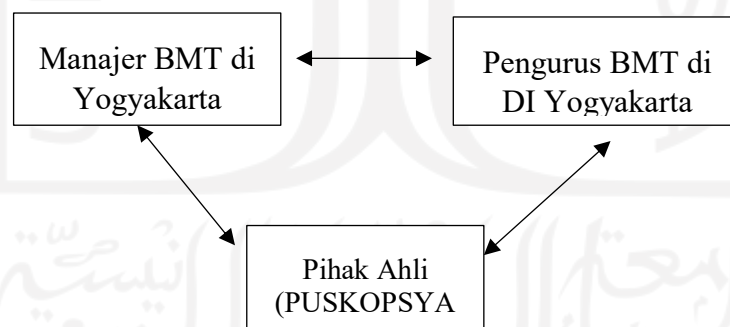
⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 232

⁸ Nawari Ismail, *Metodologi Penelitian untuk Studi Islam*. (Yogyakarta: Samudra Biru, 2015), hlm. 95

E. Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian dapat dilakukan dengan melakukan uji kredibilitas. Kredibilitas bertujuan untuk memperoleh akuisi data serta untuk menunjukkan tingkat kepercayaan temuan yang dilakukan dengan cara pembuktian. Salah satu teknik pengujian kredibilitas ialah dengan teknik triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.⁹

Disarikan dari pendapat Bachtiar S Bachri (2010) pengecekan bermacam-macam data untuk mendapatkan keabsahan informasi dapat menggunakan berbagai macam teknik, diantaranya adalah: 1) Teknik triangulasi sumber; 2) Teknik triangulasi waktu; 3) Teknik triangulasi teori; 4) Teknik triangulasi metode.¹⁰ Jenis Triangulasi yang digunakan pada penelitian ini ialah triangulasi sumber. Oleh karena itu informan dan key informan yang telah diperoleh kemudian dicek melalui beberapa sumber yang akan menjadi informan pelengkap. Alur pengecekan informasi dari key informan melalui triangulasi dengan 3 sumber data informan pelengkap dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1 Triangulasi dengan Tiga Sumber Data

1. Teknik Analisis Data

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian ...* hlm. 232

¹⁰ Firdaus dan Fakhri Zamzam, *Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish 2018), hlm. 110-111

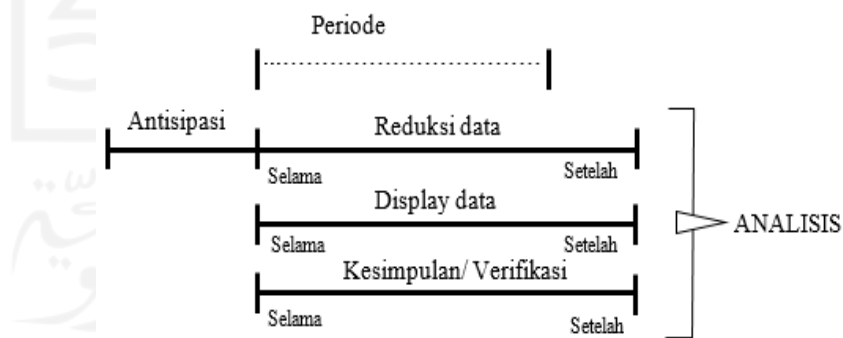
Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan dan setelah selesai dilapangan. Dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan bersamaan dengan pengumpulan data. *In fact, data analysis in qualitative research is an on going activity that accures throughout the investigative process rather than after process.* Dalam kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data¹¹.

a. Analisis sebelum dilapangan

Penelitian kualitatif melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder yang digunakan untuk menentukan focus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti mulai dan selama dilapangan.

b. Analisis data di lapangan Moel Miles and Huberman

Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data *display*, dan data *conclusion drawing/ verification*. Langkah analisis ditunjukkan dalam gambar 2 sebagai berikut¹²:

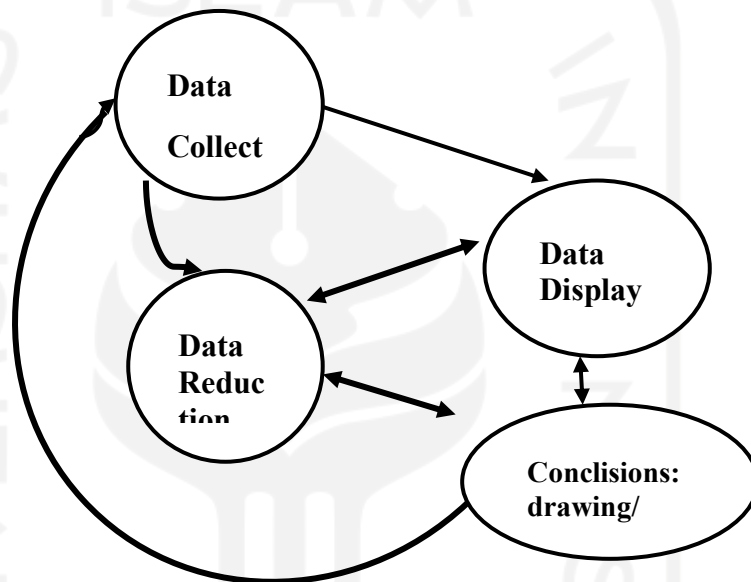


Gambar 2 Komponen dalam analisis data (Flow Model)

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 245

¹² *Ibid*, hlm. 246

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa peneliti melakukan pengumpulan data, maka peneliti melakukan *anticipatory* sebelum melakukan reduksi data. *Anticipatory data reduction is occurring as the research decides (often without full awareness) which conceptual framework, which sites, which research question, which data collection approaches to choose.* Selanjutnya model interaktif dalam analisis data yang ditunjukkan pada gambar 3.3 berikut:



Gambar 3 Komponen dalam Analisis Data (*Interactive Model*)

a. **Data Reduction (Reduksi Data)**

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya¹³. Peneliti melakukan diskusi dengan orang yang lebih paham untuk mendapatkan data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan. Peneliti mendapat data yang sangat banyak dan belum tersusun dari lapangan. Proses reduksi data yang dilakukan dimulai dengan merangkum, memilih hal-hal yang penting/ pokok. Hasil observasi,

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian ...* hlm. 232

wawancara, dan dokumentasi yang didapat dari lapangan kemudian direduksi sehingga menghasilkan penelitian yang jelas dan terstruktur¹⁴.

b. *Data Display (Penyajian Data)*

Serelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.¹⁵ Dalam hal ini Miles and Huberman (1984) menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Sehingga data yang sudah direduksi dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dirangkum dengan uraian singkat. Tujuan dari penyajian data ini dapat memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang sudah di fahami.

c. *Conclusion drawing/ verification*

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan yang dikemukakan akan menjadi kesimpulan kredibel jika kesimpulan awal didukung oleh bukti yang konsisten dan valid. Proses *conclusion drawing/verification* menghasilkan kesimpulan hasil penelitian dari pengumpulan data berupa sebuah paragraf pernyataan.

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 249

¹⁵ *Ibid*, hlm. 252

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil BMT di DIY

Terdapat 4 BMT yang dijadikan perwakilan sebagai sample informan dalam penelitian ini. Adapun pemilihan BMT yang dijadikan sebagai perwakilan BMT se DIY ini berdasarkan rekomendasi dari Pusat Koperasi Syariah DIY (Puskopsyah DIY) dan berdasarkan tingkatan *high, middle and lower* urutan aset BMT. Berikut merupakan profil-profil dari 4 BMT di DIY dalam penelitian ini:

Sejarah, Visi, Misi dan Tujuan

a. BMT Bina Ikhsanul Fikri (BIF)

KSPPS BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPPS BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna. Keprihatinan ini mendorong niat kami untuk segera meralisasikan berdirinya KSPPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan hukum No 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997.¹

VISI, MISI dan TUJUAN KSPPS BMT BIF

¹ Dikutip dari <https://bmt-bif.co.id/>, diakses pada 5 Januari 2021 pukul 13:20 WIB

Visi:

Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat

Misi:

- 1) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
- 3) Mewujudkan kehidupan Ummat yang Islami.

Tujuan KSPPS BMT BIF:

- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat.
- 2) Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi uma.
- 3) Menyediakan permodalan Islami bagi usaha mikro.

Motto:

“Adil dan Menguntungkan”

Jumlah SDM di BMT BIF

Dibawah ini terdapat data jumlah karyawan/ pegawai pada BMT BIF. Pada data tersebut terdapat beberapa pegawai atau karyawan yang memiliki 2 posisi rangkap jabatan, sebagai contoh terdapat 1 orang sebagai pengurus sekaligus sebagai manajer di BMT.

Tabel 1 Data SDM di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)
Per Januari 2021

No.	Nama Bagian/bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	BMT BIF Keseluruhan (11 Cabang)	
	Marketing	50

	Pembukuan	11
	Kasir	11
2	BMT BIF Cab. Rejowinangun (Kantor Pusat)	
	Marketing	10
	Pembukuan	1
	Kasir	2
	CS	1

Sumber: Data Demografi BMT BIF, 2021

b. BMT NITEN

KSPPS BMT Dana Insani berdiri pada tanggal 20 Mei 2002 dengan Badan Hukum No 042/BH/VI/2004, tanggal 26 Juni 2004 di Bantul. Perubahan nama menjadi KSPPS BMT Niti Tentrem Nugraha (NITEN) terjadi pada tahun 2016 melalui Rapat Perubahan Anggaran Dasar yang dilaksanakan bersamaan dengan RAT Tutup Buku Tahun 2015 tanggal 6 Februari 2016.²

Identitas Lembaga sebagai berikut:

Nama : KSPPS BMT NITI TENTREM NUGRAHA
(NITEN)
Badan Hukum : No.042/BH/VI/2004
PAD : 038/PAD/XV.1/III/2016
NPWP : 02.265.422.2-543.000
T D P : 1882/DP/097/IV/2014
H O : 4994/DP/001/IX/2013

² Dikutip dari bapak Supriyanto file *Profil KSPPS BMT NITEN* Yogyakarta pada 5 Januari 2021 pukul 13:52 WIB

Izin Simpan Pinjam : 24/SISP/XV.I/X/2015

Alamat : Jl. Bantul Km 06 Nyemengan Kel.Tirtonirmolo,
Kec.Kasihani Kab.Bantul Propinsi. Daerah
Istimewa Yogyakarta

Telpon/Faks : (0274) 6463646

Email : danainsani@yahoo.co.id

VISI, MISI dan TUJUAN KSPPS BMT NITEN

Visi:

Menuju Tata kelola Lembaga Keuangan Syariah yang Profesional,
Kompeten, Mandiri, dan Mensejahterakan Anggota

Misi³:

- 1) Restrukturisasi Organisasi yang efektif dan efisien
- 2) Memperbaharui Standar Operasional Pembiayaan dan Prosedur Kelembagaan sesuai Syariah
- 3) Peningkatan Kualitas dan Kwantitas Sumber Daya Manusia
- 4) Penguatan modal dan Perbaikan System Keuangan Lembaga
- 5) Pembinaan dan pendampingan usaha produktif / jasa anggota

Tujuan KSPPS BMT NITEN:

- 1) Supaya tidak terjadi konflik kepentingan
- 2) Agar seluruh kegiatan dijalankan dengan system yang baik, terukur dan patuh di bidang syariah
- 3) Agar SDM memiliki Kompetensi di bidang pengelolaan keuangan dan ekonomi produktif

³ *Ibid.*,

- 4) Agar BMT memiliki modal sendiri yang kuat, sehingga dengan modal yang kuat BMT tidak banyak menggunakan dana pihak luar yang dirasa masih mahal
- 5) Agar seluruh usaha anggota semakin maju , berkah dan berkembang

Jumlah SDM di BMT NITEN

Dibawah ini terdapat data jumlah karyawan/ pegawai pada BMT NITEN. Pada data tersebut terdapat beberapa pegawai atau karyawan yang memiliki 2 posisi rangkap jabatan, sebagai contoh terdapat 1 orang sebagai pengurus sekaligus sebagai manajer di BMT.

Tabel 2 Data SDM di BMT NITEN
Per-Januari 2021

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Dewan Pengawas Syariah (DPS)	2
2	Dewan Pengawas Manajemen (DPM)	2
3	Pengurus	3
4	Manajer	1
5	Operasional/Admin	2
6	Teller/Kasir	1
7	Marketing/AO	4
8	Remedial	1
9	Staff Baitul Maal	1
10	Pengamanan/Satpam dan OB	2

Sumber: Data Demografi BMT NITEN, 2021

c. BMT PAM

BMT (*Baitul maal wat Tamwil*) Prosumen Amanah Mandiri adalah lembaga keuangan mikro syariah yang didirikan oleh para penggiat ekonomi yang peduli terhadap perkembangan ekonomi umat. BMT PAM merupakan lembaga keuangan dengan badan hukum koperasi yang dalam operasionalnya menggunakan pola syariah.⁴

BMT Prosumen Amanah Mandiri dengan Akta Notaris Wahyu Wiryono, SH, Nomor Akta: 06 tanggal 04 bulan Juni 2008 dengan Badan Hukum No: 08/BH KPTS/V/2009, dan Akta Perubahan dengan nama Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) No. 30 tanggal 04 November 2015.

NPWP : 02.961.432.8-543.000

SIUSP : 13/SISP/XV/KPTS/III/2016

TDP : 1803/DP/097/IV/2016

Selain itu sebagai Baitul Maal , BMT PAM juga menerima dan menyalurkan Zakat, Infaq dan Shodakoh dari shohibul maal untuk disalurkan kepada pihak yang berhak.⁵

VISI, MISI dan TUJUAN KSPPS BMT PAM

Visi:

Menjadi Lembaga keuangan syariah yang memberdayakan.

Misi:

- 1) Membangun Lembaga Keuangan Syariah yang sehat dan dikelola dengan professional

⁴ Dikutip dari Profil Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Prosumen Amanah Mandiri pada 5 Januari 2021 pukul 14:50 WIB

⁵ *Ibid.*,

- 2) Bersinergi dengan jejaring untuk mendukung pemberdayaan anggota dan masyarakat
- 3) Berkontribusi dalam kemandirian ekonomi anggota dan masyarakat
- 4) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan syariah

Tujuan KSPPS BMT PAM:

- 1) Mewujudkan Lembaga Keuangan Syariah yang dikelola secara profesional
- 2) Mewujudkan Lembaga Keuangan Syariah yang terpercaya
- 3) Menjadi lembaga pilihan masyarakat dalam mitra bisnisnya
- 4) Meningkatkan kesejahteraan anggota
- 5) Menyediakan pelayanan jasa keuangan dengan pola syariah yang aman, menguntungkan dan menentramkan
- 6) Turut berpartisipasi aktif dalam upaya pemberdayaan ekonomi ummat berbasis syariah.
- 7) Memberikan pelayanan terbaik bagi pemenuhan kebutuhan pendanaan anggota

Motto:

“Sahabat Ummat Menuju Sejahtera”

Jumlah SDM di BMT PAM

Dibawah ini terdapat data jumlah karyawan/ pegawai pada BMT PAM. Pada data tersebut terdapat beberapa pegawai atau karyawan yang memiliki 2 posisi rangkap jabatan, sebagai contoh terdapat 1 orang sebagai pengurus sekaligus sebagai manajer di BMT.

Tabel 3 Data SDM di BMT PAM

Per-Januari 2021

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Dewan Pengawas Syariah (DPS)	2
2	Dewan Pengawas Manajemen (DPM)	1
3	Pengurus	3
4	Manajer	1
5	Marketing	3
6	Pembukuan/Admin	1
7	Teller/Kasir	1

Sumber: Data Demografi BMT PAM, 2021

d. BMT SAA

BMT Surya Asa Artha merupakan unit usaha dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah Surya Asa Artha. Diresmikan pada tanggal 02 Mei 2007 dengan badan hukum BH 10/KPTS/2007. KJKS BMT Surya Asa Artha terdiri dari dua lembaga yaitu Baitu Maal dan Baitul Tamwil. Baitul Maal adalah lembaga yang menghimpun dana anggota dalam bentuk infaq, shodaqoh dan hibah. Sedangkan Baitul Tamwil menghimpun dana dan menyalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada anggota. Operasional KJKS BMT Surya Asa Artha didampingi oleh manajemen Muamalat Center Indonesia (MCI).

Akta Perubahan dengan nama dari Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) No. 35 tanggal 08 Januari 2016.⁶

PAD : KSPPS BMT SURYA ASA ARTHA

No & Tanggal PAD : 35 & 08 Januari 2016

No SIUSP : 20/SISP/XV/KPTS/VII/2016

⁶Manajemen BMT SAA, *RAT Rapat Anggota Tahunan Tutup Buku Tahun 2019*. Yogyakarta, 2020.

NIK : 3404040020051

VISI, MISI dan TUJUAN KSPPS BMT Surya Asa Artha

VISI KSPPS BMT Surya Asa Artha:

- 1) Mewujudkan lembaga ekonomi yang sehat, tangguh, mandiri dan professional dalam nilai rahmatan lil alamin.
- 2) Memberikan pelayanan kepada para anggota yang bertujuan untuk kebutuhan produktif dan amanah dengan sistem layanan cepat, layak dan tepat sasaran.
- 3) Mengusahakan pemupukan modal yang berasal dari simpanan anggota dengan sistem syariah dan dengan misis BMT lain yang tidak bertentangan.
- 4) Meningkatkan kualitas ibadah anggota BMT sehingga mampu berperan sebagai hamba ALLAH yang kaffah.

Misi KSPPS BMT Surya Asa Artha

- 1) Memberikan layanan terbaik dan kesejahteraan untuk anggota.
- 2) Menerapkan prinsip syariah Islam dalam kegiatan perekonomian dengan memperdayakan pengusaha kecil serta membina kepedulian agama kepada dhuafa.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan para anggotanya.
- 4) Menciptakan sumber pembiayaan serta menyediakan modal bagi para anggota dengan prinsip syariah.
- 5) Membantu meringankan umat dengan memberikan peayanan, informasi komunikasi, dan edukasi.

Tujuan KSPPS BMT SAA⁷:

⁷ *Ibid.*,

Tujuan BMT Surya Asa Artha adalah memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta meningkatkan kekuatan pengusaha kecil selaku pelaku ekonomi.

Jumlah SDM di BMT SAA

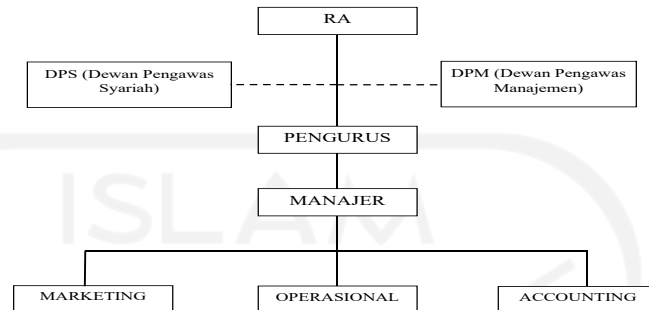
Dibawah ini terdapat data jumlah karyawan/ pegawai pada BMT SAA. Pada data tersebut terdapat beberapa pegawai atau karyawan yang memiliki 2 posisi rangkap jabatan, sebagai contoh terdapat 1 orang sebagai pengurus sekaligus sebagai manajer di BMT.

Tabel 4 Data SDM di BMT SAA
Per-Januari 2021

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Dewan Pengawas Syariah (DPS)	2
2	Dewan Pengawas Manajemen (DPM)	2
3	Pengurus	3
4	Manajer	1
5	Marketing	2
6	Pembukuan	1
7	Teller/Kasir	1

Sumber: Data Demografi BMT SAA, 2021

2. Struktur Organisasi KSPPS BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta



Gambar 1 Struktur Organisasi KSPPS BMT di DI Yogyakarta.

Sumber: Data Olah 2020⁸

Struktur organisasi/kelembagaan dalam BMT ini kurang lebih sama antara satu dengan yang lainnya, dimana tingkat atau bagian tertinggi adalah Rapat Anggota (RA). Pemegang keputusan tertinggi kembali lagi pada anggota, termasuk pemilihan kandidat Dewan Pengawas Manajemen diangkat melalui Rapat Anggota. Untuk bagian DPS dan DPM ini lebih kepada pengawasan berkaitan dengan syariahnya produk simpanan dan pembiayaan serta pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan BMT.

Sementara itu untuk pengurus sendiri fungsi utama jabatannya ialah melakukan kontrol/pengawasan secara keseluruhan atas aktivitas lembaga dalam rangka menjaga kekayaan BMT dan memberikan arahan dalam upaya pengembangan dan meningkatkan kualitas BMT.

⁸ Data diolah dari hasil wawancara 4 BMT di DI Yogyakarta

3. Kualifikasi, Tugas dan Tanggung Jawab Pengurus, DPS, DPM dan Manajer BMT

Penjabaran dari uraian pekerjaan (*job description*) dari unsur-unsur bagian dalam KSPPS BMT di DI Yogyakarta dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengurus

Pengurus secara umum bertanggung jawab penuh atas BMT, langsung memandu Manajer. Adapun kualifikasi umum pengurus dan manajer diantaranya adalah:

- 1) Harus memiliki sertifikasi Kompetensi
- 2) Telah mengikuti pelatihan ideologi
- 3) Memiliki jaringan yang luas untuk dapat bekerjasama
- 4) Paham akan budaya kerja

Tabel 5 Standar Operasional Manajemen (SOM) Pengurus BMT

Bertanggung Jawab Kepada	:	RAT
Membawahi	:	Manajer
Fungsi Dasar	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan arah kegiatan dan mengelola keseluruhan proses KSPPS BMT dalam rangka mengemban visi dan misi Koperasi serta pencapaian tujuan KSPPS BMT. 2. Melakukan pengawasan dan monitoring terhadap pelaksanaan kebijakan atas pengelolaan usaha KJK S BMT yg dijalankan Manajer. 3. Memproses penentuan calon anggota dan meneliti berhentinya anggota untuk selanjutnya meminta persetujuan Rapat Anggota. 4. Mengatur mekanisme pembinaan terhadap sistem organisasi keanggotaan secara menyeluruh dan terpadu antara bidang spiritual dan material

<p>Tugas Pokok & Tanggung Jawab</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan Rapat Anggota. 2. Mengajukan Rencana Kerja (RK) dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB) KSPPS BMT untuk dimintakan persetujuan dalam Rapat Anggota. 3. Menerima Laporan Keuangan yg dapat dipertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yg dijalankan Manajer setiap bulan. 4. Menyelenggarakan dan memelihara buku daftar anggota, buku daftar pengurus dan buku lainnya yg diperlukan. 5. Memutuskan penerimaan dan penolakan calon anggota baru serta memberhentikan anggota

		<p>sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar.</p> <p>6. Memelihara kerukunan diantara anggota dan mencegah segala hal yang menyebabkan perselisihan.</p>
Wewenang		<ol style="list-style-type: none"> 1. menyelenggarakan dan mengendalikan usaha Koperasi. 2. Mengangkat dan memberhentikan Manajer selaku pengelola usaha.
Tugas Khusus	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersama Manajer mewakili KSPPS BMT di dalam atau diluar pengadilan. 2. Melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama KSPPS BMT. 3. Meminta jasa audit dari Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk melakukan pemeriksaan/audit terhadap kegiatan usaha yg dikelola Manajer.

Sumber: Data BMT, 2020

b. Dewan Pengawas Manajemen

Dewan Pengawas Manajemen secara umum bertanggung jawab mengawasi secara manajemen, yang menilai laporan keuangan (kurang lebih setiap 3 bulan sekali. Adapun Kualifikasi DPM secara umum adalah:

- 1) Paham akan budaya kerja
- 2) Berpengalaman
- 3) Pengalaman organisasi
- 4) Karna secara umum sehingga tidak ada kriteria khusus dalam sertifikasi kompetensi.

Tabel 6 Standar Operasional Manajemen (SOM) Dewan Pengawas Manajemen BMT

Bertanggung Jawab Kepada	:	RAT
Membawahi	:	-
Fungsi Dasar	:	Mengawasi jalannya kegiatan usaha KSPPS BMT agar tetap berjalan sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan Rapat Anggota.
Tugas Pokok & Tanggung Jawab	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan penilaian terhadap keputusan-keputusan kegiatan KJKS/ KSPPS BMT. 2. Mengawasi dan menjaga agar pelaksanaan operasional kegiatan

	<p>KSPPS BMT sesuai dengan ketentuan, arah dan kebijakan yang telah ditetapkan Rapat Anggota.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Memberikan saran atau pendapat kepada Pengurus dan Pengelola/ Manager untuk kemajuan KSPPS BMT. 4. Melakukan pemeriksaan (audit) terhadap pengelola KSPPS BMT. 5. Membuat hasil laporan pengawasan KSPPS BMT kepada Rapat Anggota.
Wewenang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti catatan dan pembukuan yang ada pada KSPPS BMT. 2. Mendapat segala keterangan yang diperlukan. 3. Memberikan koreksi, saran teguran dan peringatan kepada pengurus.

Tugas Khusus	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh Rapat Anggota. 2. Mengembangkan kemampuan diri melalui training dan program pengembangan terencana.
---------------------	---	--

Sumber: Data BMT, 2020

c. Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah hanya di pengawasan dari sisi Syariah serta pembinaan karyawan secara akhlak. Adapun kualifikasi DPS diantaranya adalah:

- 1) Harus Memiliki sertifikasi kompetensi bidang syariah (khusus)
- 2) Atas persetujuan Rapat Anggota (RA)
- 3) Paham akan Hukum Ekonomi Islam
- 4) Keahlian dibidangnya

Tabel 7 Standar Operasional Manajemen (SOM) Dewan Pengawas Syariah BMT

Bertanggung Jawab Kepada	:	RAT
Membawahi	:	-
Fungsi Dasar	:	Mengawasi jalannya kegiatan usaha KSPPS BMT agar tetap pada koridor Syariah.

<p>Tugas Pokok & Tanggung Jawab</p>	<p>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan penilaian terhadap keputusan-keputusan kegiatan KSPPS BMT yang menyangkut aspek Syari'ah. 2. Mengawasi kegiatan usaha Puskosyah agar tidak menyimpang dari ketentuan dan prinsip-prinsip syariah. 3. Memberikan saran atau pendapat kepada pengurus dan pengelola/ Manager untuk kemajuan KSPPS BMT. 4. Menelaah aspek syariah terhadap produk dan pengembangan produk dan jasa keuangan yang ditawarkan KSPPS BMT.
<p>Wewenang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti dan menilai jalannya kegiatan usaha KSPPS BMT apakah tetap pada koridor Syariah. 2. Mendapat segala keterangan yang diperlukan. 3. Memberikan koreksi, saran teguran dan peringatan kepada pengurus.

Tugas Khusus	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan tugas-tugas khusus yang diberikan oleh RAT. 2. Mengembangkan kemampuan diri melalui training dan program pengembangan terencana.
---------------------	---	--

Sumber: Data BMT, 2020.

d. Manajer

Manajer bertanggung jawab secara rasional untuk BMT dan bertanggung jawab terhadap pengurus.



Tabel 8 Standar Operasional Manajemen (SOM) Manajer BMT

Bertanggung Jawab Kepada	:	RAT
Membawahi	:	Manajer
Fungsi Dasar	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan arah kegiatan dan mengelola keseluruhan proses KSPPS BMT dalam rangka mengemban visi dan misi Koperasi serta pencapaian tujuan KSPPS BMT. 2. Melakukan pengawasan dan monitoring terhadap pelaksanaan kebijakan atas pengelolaan usaha KJKS BMT yg dijalankan Manajer. 3. Memproses penentuan calon anggota dan meneliti berhentinya anggota untuk selanjutnya meminta persetujuan Rapat Anggota. 4. Mengatur mekanisme pembinaan terhadap sistem organisasi keanggotaan secara menyeluruh dan terpadu antara bidang spiritual dan material
Tugas Pokok &	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan Rapat Anggota.

Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mengajukan Rencana Kerja (RK) dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB) KSPPS BMT untuk dimintakan persetujuan dalam Rapat Anggota. 3. Menerima Laporan Keuangan yg dapat dipertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yg dijalankan Manajer setiap bulan. 4. Menyelenggarakan dan memelihara buku daftar anggota, buku daftar pengurus dan buku lainnya yg diperlukan. 5. Memutuskan penerimaan dan penolakan calon anggota baru serta memberhentikan anggota sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar. 6. Memelihara kerukunan diantara anggota dan mencegah segala hal yang menyebabkan perselisihan.
Wewenang	<ol style="list-style-type: none"> 1. menyelenggarakan dan mengendalikan usaha Koperasi. 2. Mengangkat dan memberhentikan Manajer selaku pengelola usaha.

Tugas Khusus	: 1. Bersama Manajer mewakili KSPPS BMT di dalam atau diluar pengadilan. 2. Melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama KSPPS BMT. 3. Meminta jasa audit dari Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk melakukan pemeriksaan/audit terhadap kegiatan usaha yg dikelola Manajer.
---------------------	---

Sumber: Data BMT, 2020.

B. Pembahasan

1. Kompetensi SDM pada BMT di DI Yogyakarta

Lembaga keuangan syari'ah adalah lembaga yang cukup unik, sebab didalamnya melibatkan orang-orang yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang bukan hanya ahli dalam bidang ekonomi, keuangan dan perbankan, namun mereka harus memiliki kualifikasi dan kompetensi syari'ah. Dua sisi kualifikasi dan kompetensi ini dipadukan secara integral. Oleh karena itu, seorang SDM lembaga keuangan syari'ah harus selalu mengembangkan hal tersebut.⁹

Setelah pengumpulan data terkait kualifikasi SDM pada 4 BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta, peneliti akan menjabarkannya. Adapun kualifikasi yang ditentukan masing-masing BMT kurang lebih sama namun ada beberapa

⁹ Muhammad. Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Al Mawwarid Edisi X, 2003, hlm. 37

kriteria atau kualifikasi khusus yang mereka syaratkan sebagaimana yang diungkapkan dalam wawancara berikut.

Kriteria/ Kualifikasi SDM

a. Umum

Kriteria umum merupakan kriteria yang diberikan oleh BMT sebagai standar untuk calon karyawan. Adapun kriteria umum yang ditujukan untuk calon karyawan untuk pada *Baitul Maal Wat Tamwil* diantaranya sebagai berikut:

- 1) Muslim/Muslimah
- 2) KTP/Domisili Yogyakarta
- 3) Pendidikan Minimal SMA/ SMK atau D3
- 4) Usia Maximal 45 th
- 5) Berpengalaman

Dari pemaparan pada kriteria umum diatas terdapat perbedaan antara BMT satu dengan lainnya yaitu pada bidang pendidikan dan usia maximal. Adapun penjelasan pada BMT BIF terkait dengan pendidikan minimal jenjang pendidikan D3 namun pihak lembaga lebih menekankan tidak harus lulusan ekonomi syariah karena nantinya akan disamakan melalui pelatihan dasar , hal ini disampaikan oleh Bapak Supriyadi bagian sekretaris pengurus BMT BIF sebagai berikut:

“Syarat kriteria utama yaitu KTP atau domisili Yogyakarta, pendidikan minimal D3, tidak harus lulusan ekonomi syariah akan tetapi nanti disamakan melalui pelatihan dasar contohnya yang berhubungan dengan pertanian terkait dengan analisa nasabah yang memiliki usaha di pertanian nanti akan di cocokkan dengan karyawan yang berkompeten

dengan bidang tersebut begitu pun dengan marketing dan lain sebagainya”¹⁰

Namun hal ini bertentangan dengan 3 BMT lainnya dalam perumusan kualifikasi SDM. Adapun BMT lainnya yakni: BMT NITEN, BMT SAA, BMT PAM, merumuskan kualifikasi SDM dalam bidang pendidikan minimal SMA/SMK/Sederajat. Adapun penjelasan hasil wawancara sebagai berikut, hal ini dijelaskan hasil wawancara dengan Ibu Nuning selaku manajer pada BMT SAA sebagai berikut:

“Dari minimal pendidikan SMA, Muslim, KTP/domisili Yogyakarta terkait dengan jenis kelamin sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia”.¹¹

Begitupun terkait dengan pendidikan minimal SMA/SMK dibenarkan oleh Bu Eni selaku Sekretaris Pengurus dan Manger BMT PAM sebagai berikut:

“Muslim/Muslimah, KTP tidak harus Yogyakarta, Domisili Yogyakarta, pendidikan minimal SMA/SMK, dan berpengalaman, serta pengalaman dalam berorganisasi”.¹²

Tidak berbeda dengan kedua BMT lainnya, ungkapan bapak Supriyanto juga mempertegas kembali terkait kriteria umum ini:

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Sekretaris Pengurus BMT BIF, tanggal 23 Desember 2020.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Nuning Agustina selaku Manager KSPSS BMT SURYA ASA ARTHA, tanggal 24 Desember 2020.

¹² Wawancara dengan Ibu ENI selaku Sekretaris pengurus , manager Prosumen Amanah Mandiri (PAM), tanggal 29 Desember 2020

“...Syarat/kriteria umum, muslim/muslimah, domisili Yogyakarta, pendidikan minimal SMA/SMK, bisa baca Al-Qur’an, usia maksimal 45 tahun”.¹³

Terkait kriteria atau kualifikasi secara umum pada standar maksimal umur yang di tentukan pada BMT tersebut dengan *range* usia 35 tahun, 40 tahun dan 45 tahun. Adapun usia maksimal yang sesuai dengan peraturan kepegawaian hal ini diungkapkan dalam wawancara dengan Bapak Supriyadi:

“Untuk umur maximal 35 tahun (sesuai peraturan pokok kepegawaian) dan untuk pensiun sekitar 50 tahun.”¹⁴

b. Kriteria Khusus

Kriteria khusus merupakan kriteria tambahan yang dibuat oleh pihak lembaga untuk memenuhi syarat sebagai calon karyawan. Adapun kriteria khusus untuk karyawan BMT setelah dikelompokkan diantaranya adalah:

- 1) Bisa Membaca Al-Qur’an
- 2) Berpengalaman/ ahli dibidangnya
- 3) Tidak harus dari jurusan ekonomi
- 4) Referensi terkait kepribadian Karyawan (internal)
- 5) Pengalaman organisasi

Poin diatas merupakan kriteria khusus secara keseluruhan yang di berikan oleh pihak lembaga yang diteliti. Adapun antara satu BMT dengan BMT lainnya tidak semua menggunakan kriteria diatas. Pada

¹³ Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager KSPSS BMT NITEN, tanggal 12 Januari 2021

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Sekretaris Pengurus BMT BIF, tanggal 23 Desember 2020.

lembaga pertama yakni BMT BIF ia memiliki kurang lebih 2 kriteria khusus yang diajukannya kepada calon karyawan. Seperti yang diungkapkan bapak Supriyadi pada wawancara sebelumnya, yakni:

“Pertama bisa membaca Al-Quran dilihat dari kriteria ibadah, kemudian ahli di bidangnya. Seperti marketing ahli dibidang pemasaran (Melalui pelatihan), untuk umur maksimal 35 tahun (sesuai peraturan pokok kepegawaian), dan untuk pensiun sekitar umur 50 tahun.”¹⁵

Namun disisi lain BMT dengan skala medium dan *low* lainnya memiliki kriteria khusus tersendiri dalam merekrut karyawan. Ungkapan terkait kriteria khusus yang disampaikan kedua BMT lainnya sebagai berikut:

“Tidak harus dari ekonomi syariah, tidak merokok bisa membaca Alqur’an dan minimal 1 tahun pengalaman di bidangnya”.¹⁶

“Pengalaman organisasi paling penting, bisa membaca Alqur’an, referensi terkait kepribadian calon karyawan (internal). Kemudian untuk marketing mempunyai link atau relasi dan siap target”.¹⁷

¹⁵ *ibid*

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Nuning Agustina selaku Manager KSPSS BMT SURYA ASA ARTHA, tanggal 24 Desember 2020

¹⁷ Wawancara dengan Ibu ENI selaku Sekretaris pengurus , manager Prosumen Amanah Mandiri (PAM), tanggal 29 Desember 2020

Tabel 9 Rangkuman Kualifikasi SDM yang terdapat pada BMT di DI Yogyakarta

	BMT BIF	BMT NITEN	BMT SAA	BMT PAM
Kualifikasi Umum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Musim/Muslimah 2. Minimal Pendidikan D3 3. KTP atau Domisili Yogyakarta 4. Semua Jurusan (d disesuaikan melalui penelitian) 4. Usia Maximal 35 tahun (Sesuai peraturan pokok kepegawaian) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Musim/Muslimah 2. Minimal Pendidikan SMA/SMK 3. KTP atau Domisili Yogyakarta 4. Usia Maximal 45 tahun 5. Bisa Membaca Al-Qur'an 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Musim/Muslimah 2. Minimal Pendidikan SMA/SMK 3. KTP atau Domisili Yogyakarta 4. Usia Maximal 40 tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Musim/Muslimah 2. Minimal Pendidikan D3 3. KTP atau Domisili Yogyakarta 4. Usia Maximal 40 tahun 5. Berpengalaman
Kualifikasi Khusus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa Membaca Al-Qur'an 2. Ahi dibidangnya 3. Untuk Pensiun sekitar 50 tahun 	Tidak Ada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak harus ekonomi syariah 2. Tidak merokok 3. Minimal 1tahun pengalaman dibidangnya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa membaca Al-Qur'an 2. Pengalaman Organisasi (diutamakan) 3. Referensi terkait kepribadian calon karyawan (internal) 4. Untuk Marketing punya

				link/relasi dan siap target.
--	--	--	--	------------------------------

Sumber: Data Olah (2021)

Tahapan Pengelolaan SDM

Pada tahapan pengelolaan SDM ini peneliti akan menjelaskan terkait dengan keterbukaan informasi perekrutan karyawan baru untuk lembaga serta tahapan-tahapan yang ada secara umum pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta. Terlepas dari beberapa jenis keterbukaan informasi yang ada pada BMT ada satu hal yang menjadi perhatian penting dalam menindaklanjuti kualifikasi SDM yang sudah dirumuskan, yakni tahapan seleksi karyawan baru. Tahapan seleksi penerimaan karyawan ini sangat penting karena untuk mencari kandidat terunggul dan berkualitas untuk mengemban sebuah jabatan yang akan dimilikinya. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik, presensi kehadiran tinggi dan pengunduran diri juga akan mengalami penurunan.¹⁸

a. Keterbukaan informasi

Keterbukaan informasi lowongan kerja pada BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta terbagi menjadi dua bagian yakni informasi terbuka dan tertutup. Adapun informasi dari jalur terbuka melalui media sosial seperti *broadcast* Whatsapp, Instagram, Facebook, dan

¹⁸ Suwarsi, dkk. Implementation of Competency Based Human Resource and Knowledge Management to Organizational Culture and Implication to Organizational Performance. *Internatonal Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4 No. 3, 2014 hlm. 258

juga melalui media cetak seperti Koran (KR Jogja), Pamflet yang dipasang didaerah sekitar. Untuk informasi secara tertutup didapatkan dari rekomendasi anggota, keluarga karyawan, organisasi (bukan organisasi politik) serta melalui masjid-masjid dan tidak dipublikasikan.

b. Tahapan perekrutan

Tahapan perekrutan BMT di Yogyakarta antara satu dengan yang lainnya kurang lebih sama. Berikut ini merupakan tahapan-tahapan yang harus di penuhi karyawan diantaranya adalah:

- 1) *Reqruitment* (open atau close)
- 2) Administrasi
- 3) Tes tertulis
- 4) Tes wawancara dan praktik (membaca Alqur'an).
- 5) Pengumuman lolos atau tidak
- 6) Magang (minimal 3 bulan)
- 7) Kontrak (1 tahun)
- 8) Lanjut perpanjangan kontrak (sesuai dengan aturan ketenagakerjaan maksimal 3 tahun)
- 9) Karyawan tetap.

Tahapan perekrutan ini bisa dijadikan patokan untuk BMT lainnya dalam menyeleksi kualifikasi SDM yang ada. Hal ini menjadi sangat penting bagi sebuah lembaga karena dalam tahapan perekrutan inilah yang akan menjadi tolak ukur bagaimana SDM yang mereka pilih dapat ikut andil dalam memajukan lembaga tersebut. Sehingga beban yang berkaitan dengan sumberdaya manusia menjadi hemat

Pada salah satu BMT yang masuk pada kategori High di Yogyakarta ternyata sudah menerapkan pelatihan dasar yang

nantinya akan disesuaikan antara keahlian dengan bidang yang akan di tekuni. Adapun penjelasan tersebut di pertegas kembali dengan argumen yang lugas pada wawancara dengan Pengurus BMT BIF sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Supriyadi.

“Tidak harus lulusan ekonomi syariah akan tetapi nanti disamakan melalui pelatihan dasar contohnya yang untuk yang dominan dibidang akuntansi nanti akan diarahkan sesuai keahliannya dibidang accounting. Untuk yang berhubungan dengan pertanian terkait dengan analisa nasabah yang memiliki usaha dibidang pertanian nanti akan di cocokkan dengan karyawan yang berkompeten dalam bidang tersebut.”

Tahapan-tahapan yang disertai dengan diikuti pengembangan kompetensi serta pelatihan untuk menyamakan dengan keahlian seperti ini telah di terapkan BMT BIF pada 10 Cabang lainnya. Kebijakan seperti ini dapat menjadi patokan BMT lainnya baik Yogyakarta bahkan di seluruh Indonesia untuk dapat mengembngkan SDM yang lebih berkualitas lagi. Segala sesuatu yang di kerjakan oleh ahliya akan lebih efisien.

Selain mempermudah pekerjaan yang sesuai bidangnya kebijakan seperti ini secara tidak langsung akan membuat lembaga dan karyawannya lebih memegang prinsip keahlian yang tepat berada pada bidang yang tepat.

Sehingga pada bagian kualifikasi SDM ini dapat ditarik ringkasan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan kualifikasi seleksi dibagi menjadi dua yakni kriteria umum dan Khusus. Kriteria umum diantaranya adalah a. Muslim/Muslimah; b. KTP/Domisili Yogyakarta; c. Pendidikan minimal SMA/SMK dan D3; d.

Usia Maximal 35th (sesuai peraturan pokok kepegawaian). Adapun kriteria khusus diantaranya adalah: a. Bisa membaca Al-Quran; b. Berpengalaman/ ahli dibidangnya; c. Referensi terkait kepribadian (Internal); d. Pengalaman Organisasi

2. Tahapan pengelolaan SDM pada BMT terdiri dari keterbukaan informasi dan tahapan perekrutan. Dimana untuk tahapan perekrutan secara umum berawal dari requitmen, administrasi, tes tertulis, tes wawancara dan praktik (salah satunya praktek membaca Al-Quran), Hasil pengumuman penerimaan, Magang (minimal 3bulan), Kontrak (1tahun) kemudian dilanjutkan perpanjangan kontrak maksimal 3tahun (sesuai dengan aturan ketenagakerjaan), dan yang terakhir pegawai tetap.

2. Efektifitas Kualifikasi SDM yang Terdapat pada BMT di DI Yogyakarta

Bagian ini menjelaskan efektivitas SDM pada BMT yang sudah di teliti oleh peneliti, yang akan hubungkan dengan karakteristk atau komponen kompetensi pada teori utama. Dalam konsep yang dikemukakan oleh Spenser bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja. Ada 5 (Lima) karakteristik yang membentuk kompetensi diantaranya sebagai berikut¹⁹:

a. Faktor pengetahuan

Meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Pada faktor pengetahuan ini merupakan pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu²⁰.

¹⁹ Suad Fikriawan. Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank. *AL-MASHRAFIYAH: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, Vol. 2 No. 1 (April 2018), hlm. 57-58

²⁰ Rahmisyari. Pengaruh Kompetensi ... hlm. 51

Jika dilihat dari aspek pendidikan, menurut data demografi karyawan seluruh BMT yang diteliti menyatakan bahwa jurusan/program studi pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan bervariasi diantaranya adalah Ekonomi, Akuntansi, Teknik, Agrobisnis, Ilmu Komputer, Otomotif dan ekonomi perbankan syariah.

Sangat disayangkan dari beberapa BMT yang diteliti tidak banyak karyawan dengan program studi ekonomi Islam atau ekonomi syariah. Hal ini juga dibenarkan oleh manajer BMT NITEN ketika diwawancarai tentang latar belakang pendidikan karyawannya, beliau menyatakan bahwa²¹:

“Kebetulan tidak, disini tidak semua dari jurusan ekonomi syariah. Kebanyakan memang ekonomi secara umum. Sehingga kewajiban selanjutnya ketika magang memang kami harus memberikan pelatihan serta diklat dengan lembaga lain.”

Kemudian dilanjutkan dengan harapan terkait kesesuaian latar belakang pendidikan:

“Kita berharap dari angkatan muda terutama dari ekonomi syariah memiliki minat untuk ke BMT, karna rata-rata mereka lebih memilih ke lembaga yang lebih tinggi. Jadi istilahnya standarnya harus diperbankan. Saya berharap ada anak muda atau berjiwa muda yang punya basic ekonomi syariah dan berminat mengembangkan ekonomi syariah terutama BMT, dari mikro nya dulu.

Secara akademis tidak hanya magang saja kerjasama dengan universitas semoga nantinya berlanjut kepada penyedia SDM yang berkualitas dan sesuai.”

²¹ Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager KSPSS BMT NITEN, tanggal 12 Januari 2021

Pengetahuan karyawan dalam bidang ekonomi syariah memang sangat dibutuhkan dalam pengembangan lembaga keuangan syariah. Berdasarkan fenomena yang ada, ini bisa menjadi kritikan berlanjut terkait kualitas SDM pada lembaga. Keahlian atau kesesuaian latar belakang pendidikan harus diselaraskan dengan bidang pekerjaannya. Hal ini dilakukan selain dapat menjadikan SDM yang profesional juga dapat menghemat waktu dan biaya dari lembaga dalam memberikan pelatihan dasar, karena beberapa SDM yang sudah sesuai tersebut setidanya telah memiliki pemahaman dasar terkait bidangnya.

Islam sangat empatik dalam mendorong umatnya untuk menuntut ilmu, bahkan Alquran sendiri merupakan sumber ilmu dan sumber inspirasi berbagai disiplin ilmu pengetahuan sains dan teknologi.

Dalam Q.S Al Mujadallah ayat 11, Allah SWT Berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ - ١١

Artinya: *Wahai Orang-Orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan didalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu" maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan*

*beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*²²

Suatu tradisi dari guru-guru terkenal sehubungan dengan pengajaran dalam setiap ilmu pengetahuan atau keahlian dianggap berharga oleh setiap penduduk ras dan daerah. Bahwa pengetahuan ilmu merupakan suatu keahlian, dibuktikan oleh adanya perbedaan istilah-istilah teknis. Masing-masing tokoh terkenal dalam bidangnya memiliki terminologi-teknisnya sendiri di dalam pengajaran, sebagaimana yang terjadi dengan semua keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa terminologi (*Istilah*) bukanlah suatu bagian dari ilmu pengetahuan itu sendiri. Kalau tidak demikian, usaha tentulah cuma ada satu terminologi bagi semua sarjana.²³

Kesesuaian latar belakang pendidikan yang dibutuhkan oleh lembaga atau BMT ini tidak terlepas dari pentingnya *reward* yang diberikan. Kurangnya *reward* atau *salary* yang diberikan oleh pihak lembaga terhadap sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi keberpihakan SDM yang berkualitas. Kualitas akan berbanding dengan pendapatan yang diterima. Apabila Indonesia menginginkan BMT yang lebih baik lagi maka pastikan lembaga tersebut merekrut SDM dari sarjana-sarjana, D2/D3 yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya ini diselaraskan dengan *reward* atau *Salary* yang akan diberikan.

²² Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kemenrian Agama Republik Indonesia, *Multazam Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba, 2017), hlm. 543

²³ Ibn Khaldun, *Muqaddimah*, alih bahasa Ahmadie Thoha, *Muqaddimah Ibn Khaldun*, Cet. 3 (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2001), hlm. 525

b. Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa semua BMT yang diteliti menerapkan kemampuan dalam kualifikasinya, dari segi keterampilan khusus diantaranya adalah: berpengalaman dibidangnya seperti marketing (keterampilan/ kemampuan dalam bernegosiasi), akuntansi keterampilan dalam membuat neraca pembukuan. Walaupun semua itu juga akan didapatkan dalam pelatihan, diklat dll di BMT namun kemampuan dasar tetap diperlukan sejak awal.

Dari segi keagamaan semua BMT memberikan kualifikasi khusus bisa membaca Al-Qur'an, kemampuan ini akan dites saat memasuki tes wawancara. Seperti yang di ungkapkan bapak Supriyanto manajer BMT NITEN dalam wawancaranya:

“...selanjutnya tes wawancara, dalam tes wawancara ini termasuk tes baca Al-Qur'an di dalamnya”

Hal ini dibenarkan juga oleh ibu Nuning selaku manajer BMT SAA, sebagai berikut.

“...setelah tes wawancara lolos kemudian dilanjutkan tes membaca Al-Qur'an didalamnya.”²⁴

Selanjutnya untuk kemampuan atau keahlian akan di sesuaikan melalui pelatihan, diklat dan lain sebagainya. Untuk pegawai lembaga sendiri yang sudah bekerja dilembaga tersebut kemampuannya akan dibuktikan dengan memiliki sertifikasi

²⁴ Wawancara dengan Ibu Nuning Agustina selaku Manager KSPSS BMT SURYA ASA ARTHA, tanggal 24 Desember 2020.

kompetensi, terkait sertifikasi kompetensi ini dijelaskan oleh bapak Supriyadi selaku pengurus BMT BIF yang sudah memiliki 11 cabang BMT BIF di Yogyakarta.

“Sumber daya manusia disini insyaallah sudah sesuai keahlian, karena di kita ada sertifikasi kompetensi, dan manajer juga ada sertifikasi kompetensinya. Untuk kasir juga kita ada sertifikasi kompetensi terkait sistem aplikasi di kasir, dan begitu juga untuk bidang lainnya.”²⁵

Jika dilihat dari karakteristik kompetensi pada *point* sebelumnya, terdapat kesinambungan antara aspek pengetahuan dan aspek keterampilan ini. Analisis yang penulis bangun ialah sesungguhnya apabila sumber daya manusia sudah memiliki kompetensi dasar yakni sudah mengerti atau memahami teori, maka akan lebih mudah jika diimbangi dengan praktek/ keterampilan selanjutnya. Inilah pentingnya pengetahuan atau kesesuaian latar belakang pendidikan jika dikaitkan dengan keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas di lembaga.

Dalam hal keterampilan atau kemampuan sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur’an pada surah Al-‘Adiyat ayat 1-3:

وَالْعَدِيَّتِ ضَبْحًا ١- فَالْمُورِيَّتِ قَدْحًا ٢- فَالْمُغِيرَاتِ صُبْحًا ٣

Artinya:

²⁵ Wawancara dengan Bapak Supriadi selaku Sekretaris Pengurus BMT BIF, tanggal 23 Desember 2020.

*Demi Kuda perang yang berlari terengah-engah; dan kuda yang memercikkan bunga api (dengan pukulan kuku kakaknya); dan kuda yang menyerang (dengan tiba-tiba) pada waktu pagi.*²⁶

Dalam surah Al-‘Adiyat ayat 1-3 tersebut menggambarkan keterampilan atau kemampuan seseorang menggunakan media dalam mencapai sasarannya.

c. Konsep diri dan nilai-nilai

Pada karakteristik ini merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 4 BMT di Yogyakarta dapat dilihat bahwa terkait dengan sikap atau nilai-nilai serta citra diri dari calon karyawan maupun seluruh karyawan dilembaga dapat diketahui berdasarkan referensi. Referensi yang dimaksud ialah melalui perekrutan secara tertutup. Jika dilihat dari konsep diri setelah menjadi karyawan di BMT ini akan dibentuk melalui edukasi baik dari internal maupun eksternal. Edukasi internal yang dimaksudkan adalah edukasi yang diberikan langsung oleh Pengurus, Manajer, DPS maupun DPM. Sedangkan untuk edukasi karyawan secara eksternal melalui training, diklat, seminar dll.

Penjelasan ini seretak sama diwakilkan dengan pernyataan dari ibu Nuning selaku Manajer BMT SAA:

“Ketika dia awal masuk jadi karyawan itu belum, kecuali yang basicnya sudah kuliah dari ekonomi syariah, ekonomi Islam dll

²⁶ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kemenrian Agama Republik Indonesia, *Multazam Al-Qur’an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba, 2017), hlm. 543

itu sudah paham. Namun yang hanya lulusan secara umum itu belum. Nah awal sdari perjalanan karyawan lama-ama dia tau bahwa ternyata operasionalnya seperti ini, dan untuk istilah-istilah syariahnya juga taunya setelah dikasih edukasi oleh manajer maupun melalui Diklat-diklat Dinas, dari DPS dan DPM juga ada.”

Penjelasan terkait sikap, nilai-nilai, citra diri maupun kepercayaan sudah digambarkan dalam HR. Bukhari: 2232

كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya.²⁷

d. Karakteristik Pribadi

Merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

Karakteristik pribadi menjadi sangat penting bagi sebuah lembaga karena kepercayaan seorang akan berpengaruh terhadap citra dari lembaga itu sendiri. Hal ini dibenarkan oleh manajer BMT PAM yakni ibu Eni yang menyatakan bahwa referensi terkait kepribadian calon karyawan itu penting.

“...Itu memang menjadi penting, spesifikasi juga penting. Karna misal dari ekonomi syriah namun personality nya tidak sesuai ya kami lebih cenderung memilih ke personality. Karna itu kan ilmu ya

²⁷ Ensiklopedia Hadits- Kitab 9 Imam, <https://hadits.in/bukhari/2232> diakses pada 23 Februari 2021, pukul 12.08

bisa di pelajari, sedangkan personality atau kepribadian/ karakter itu sudah terbentuk terlebih dahulu. Karakter paling nggak kejujuran memang wajib terutama di lembaga keuangan tanggung jawabnya besar.”²⁸

e. Motif

Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.²⁹ Terkait motif atau arahan dari BMT agar tetap fokus sesuai tujuan lembaga keuangan syariah ada pihak-pihak terkait yang membantu mengoreksi maupu memberikan saran dari internal. Bagian-bagian yang dimaksud adalah Pengurus, DPS dan DPM. Seperti yang dijelaskan oleh bapak Supriyanto manajer BMT NITEN terkait dengan peran pimpinan BMT secara umum sebagai berikut³⁰:

- 1) Pengurus secara umum bertanggung jawab penuh atas BMT, langsung memandu Manajer
- 2) Dewan Pengawas Syariah hanya di pengawasan dari sisi Syariah serta pembinaan karyawan secara akhlak.
- 3) Dewan Pengawas Manajemen secara umum bertanggung jawab mengawasi secara manajemen, yang menilai laporan keuangan (kurang lebih setiap 3 bulan sekali).

²⁸ Wawancara dengan Ibu ENI selaku Sekretaris pengurus , manager Prosumen Amanah Mandiri (PAM), tanggal 29 Desember 2020

²⁹ Rahmisyari. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 5 No. 1 (Oktober, 2017), hlm. 51

³⁰ Wawancara dengan Bapak Supriyanto selaku Manager KSPSS BMT NITEN, tanggal 12 Januari 2021

- 4) Manajer bertanggung jawab secara rasional untuk BMT dan bertanggung jawab terhadap pengurus.

Penjelasan tentang motif khususnya fisiologi hubungannya dengan kebutuhan psikologis terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain di jelaskan dalam Al-Qur'an. Dalam surah Al-Baqarah ayat 172:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ لِيَّاهُ تَعْبُدُونَ - ١٧٢

*Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah dari rezeki yang baik yang Kami berikan kepada kamu dan bersyukurlah kepada Allah jika kamu hanya menyembah kepada-Nya."*³¹

Masalah yang dihadapi oleh setiap masyarakat adalah bagaimana memotivasi individu untuk melayani kepentingan sosial seiring dengan filter moral meskipun ketika berbuat demikian merugikan kepentingan sendiri. Ini disebabkan oleh semua individu selalu ingin melayani kepentingannya sendiri, dan bila mereka tidak berbuat demikian, perilaku mereka tidak kondusif bagi realisasi efisiensi yang optimal dalam menggunakan sumber-sumber daya. Setiap upaya dalam mencegah individu melayani kepentingannya sendiri, seperti yang dicoba oleh sosialisme akan menemukan kegagalan. Apa yang dilakukan oleh Adam Smith dalam rangka mengatasi konflik antara dua kepentingan adalah mencoba melayani kepentingan sendiri oleh setiap individu pada hakikatnya adalah melayani kepentingan sosial.³²

³¹ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, *Multazam Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba, 2017), hlm.26

³² Umer Chapra, *Islamic and Economic Development* alih bahasa Ikhwan Abidin Basri, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), hlm. 81

Sehingga jika dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan 4 BMT di Yogyakarta yang mewakili beberapa kategori (High, Medium, Low) maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Efektivitas kualifikasi berdasarkan Teori Kompensi melalui 5 karakteristik pembentuk kompetensi teori Spencer dinyatakan efektif namun belum secara keseluruhan. Dari Lima karakteristik terdapat empat karakteristik yang telah diterapkan dalam kualifikasi SDM BMT. Keempat karakteristik yang terpenuhi adalah keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif. Sedangkan satu karakteristik lainnya yakni pengetahuan belum efektif karena kebanyakan karyawan di BMT mendapatkan edukasi terkait lembaga keuangan syariah ketika sudah masuk kedalam lembaga tersebut. Dengan kata lain latar belakang pendidikan karyawan dan pimpinan tidak sepenuhnya sesuai dengan bidangnya.
- b. Efektivitas kualifikasi berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan tentang tata cara penerapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) pada Bab I pasal 1 yang menjelaskan tentang: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.³³

Jika berdasarkan tiga point yang dijelaskan yakni pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian maka penerapan kompetensi serta

³³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang *Tata Cara Penetapan standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia* (SKKNI).

kualifikasi SDM pada BMT di Yogyakarta semi efektif. Dalam artian untuk beberapa poin memang sudah terpenuhi namun dari segi keahlian karyawan belum diamahkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Masih belum sesuai antara bidang pekerjaan dengan keahlian atau latar belakang pendidikan yang ada.

3. Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian dapat dilakukan dengan melakukan uji kredibilitas. Kredibilitas bertujuan untuk memperoleh akurasi data serta untuk menunjukkan tingkat kepercayaan temuan yang dilakukan dengan cara pembuktian.³⁴ Adapun teknik uji kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi Sumber. Oleh karena itu informan dan *key informan* yang telah diperoleh kemudian dicek melalui beberapa sumber yang akan menjadi informan pelengkap.

Sumber yang menjadi informan pada penelitian ini ialah bapak Nasrudin selaku Manajer PUSKOPSYAH (Pusat Koperasi Syariah) DIY yang akan mengkonfirmasi beberapa hal bahwa³⁵:

- a. PUSKOPSYAH tidak menentukan standar kualifikasi tertentu.
- b. Terdapat Forum yang dibuat oleh PUSKOPSYAH untuk membina atau memperkuat eksistensi SDM pada BMT. Forum tersebut diantaranya: Forum Manajer, Forum Pengurus dan Forum Pengawas.
- c. Adapun gagasan yang dibangun PUSKOPSYAH untuk kedepannya ialah pelatihan kompetensi keahlian atau sertifikasi Manajer dan Pengawas Syariah. Dimana pada gagasan atau racangan ini yang menjadi target ialah

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian ...* hlm. 232

³⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Nasrudin selaku Ketua/Manajer PUSKOPSYAH DIY, tanggal 3 Maret 2021, pukul 14.00 WIB

Manajer dan Dewan Pengawas Syariah BMT di Daerah Istimewa
Yogyakarta.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dekripsi, temuan, serta analisis diskusi yang telah dilakukan dari pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia yang terdapat pada BMT diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif. Sesuai dengan teori Kompetensi Spencer dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Penerapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Namun terdapat satu indikator yang belum sepenuhnya diterapkan, yakni indikator pengetahuan karena pada umumnya BMT tidak memberikan standar latar belakang pendidikan yang disesuaikan dengan bidangnya.
2. Kriteria kompetensi SDM untuk pengembangan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari 2 kriteria yaitu kriteria umum dan kriteria khusus. Kriteria ini dijadikan standar kualifikasi dengan keterbukaan informasi yang dimiliki BMT dalam seleksi SDM. Kompetensi selanjutnya akan direalisasikan melalui tahapan telah di susun oleh lembaga.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, masih ada kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian ini. Namun dengan keterbatasan yang ada, terdapat saran dari peneliti yang dapat menjadi pertimbangan secara manajerial BMT serta untuk pengembangan penelitian yang akan datang, adapun keterbatasan dan saran sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Jumlah dan jangkauan daerah informan yang diteliti masih terbatas, sehingga masih kurang optimal. Namun peneliti telah melakukan berbagai usaha untuk memperluas jangkauan dengan cara meminta data resmi dan rekomendasi dari Pusat Koperasi Syariah DIY (PUSKOPSYAH DIY), menyeleksi informan dengan cara mengategorikan BMT menjadi 3 bagian *High, Medium, Low* sehingga diharapkan penelitian selanjutnya lebih menyeluruh agar mendapatkan data yang optimal.
 - b. Kurangnya ketelitian dalam pengambilan data lembaga, hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan dimasa pandemi sehingga perhimpunan data internal kurang maksimal. Namun peneliti juga tidak bisa memaksakan kebijakan lembaga terkait permohonan data. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih teliti dan lebih detail lagi dalam pengumpulan data internal lembaga.

2. Implementasi Manajerial

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kedepannya BMT bisa lebih selektif lagi dalam perekrutan SDM khususnya pada Kompetensi serta Kualifikasi latar belakang pendidikan. Hal ini dapat mempermudah pihak lembaga untuk menyesuaikan bidang pekerjaan dengan keahliannya, serta dapat mengurani biaya pelatihan yang harus dilakukan secara berulang-ulang.
- b. Diperlukannya campur tangan pihak akademis yakni perguruan tinggi dengan program studi Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam agar dapat membuat kurikulum standar ekonomi syariah yang nantinya lulusan tersebut dapat menjadi SDM yang berkualitas dalam lembaga keuangan syariah. Serta diharapkan kedepanya BMT memiliki parameter atau standar yang diakui secara umum dan dibuat oleh sebuah lembaga resmi yang menaungi BMT.
- c. Secara akademis perguruan tinggi tidak hanya bekerjasama dalam bidang praktikum atau magang saja, namun diharapkan dapat berlanjut sebagai penyedia SDM yang berkualitas dan sesuai dengan ekonomi Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arafah, F. 2020. Eksistensi BMT Sebagai Baitul Maal Wat Tamwil dan Problematika Hukumnya. *El-Qits: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol. 10 No. 1*.
- Awaluddin, M. 2018. Penguatan Peran Perguruan Tinggi Islam dalam Mendorong Pengembangan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia. *Jurnal Iqtisaduna Vol. 4 No. 2*.
- Basri, U. C. 2000. *Islam dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Christine, H. d. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dharmawangsa Vol. 15 No. 1*.
- Damingun. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 11 No. 2*.
- ER, N. E. 2020. Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Dalam Seleksi Frontliners Bank Syariah BUMN di Yogyakarta. *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 7 No. 1*, 1-18.
- Erman. 2017. Standar Kompetensi Pengelola Koperasi Simpan Pinjam Syariah di BMT Taqwa Muhammadiyah Padang. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Vol. 2 No. 2*.
- Fikriawan, S. 2018. Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank. *AL-MASHRAFIYAH: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah Vol. 2 No. 1*, 57-58.
- Firliana, D. S. 2020. Sistem Recruitment Karyawan Berdasarkan Kualifikasi Hasil Penelitian. *Seminar Nasional Inovasi Teknologi UIN PGRI Kediri*.
- Hamid, F. 2020. *Pendekatan Fenomenologi (Suatu Rahann Penelitian Kualitatif*. Retrieved from <http://digilib.mercubuana.ac.id/>
- Hosen, M. N., & Sa'roni, L. S. 2012. Financial Description and Characteristic Analysis. *International Journal of Academic Research in Economics, Vo. 2 No. 4*.
- Ismah. 2020. Studi Islam dengan Pendekatan Sosiologis (pemikiran Ali Syari'ati). *Al Mqkidz: Jurnal Kajian Keislaman. Vol. 8 No.1*, 139-156.
- Ismail, N. 2015. *Metodologi Penelitian untuk Studi Islam*. Yogyakarta: Samudra Biru.

- Isnan, M. 2019. Kualifikasi Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi dalam Akad Murabahah di BMT Prima Lubuk Seberuk Kecamatan Lampung Oga Komering Ilir Sumatera Selatan. *Islamic Banking Vol. 5 No. 1*.
- Jannah, M. 2017. Peningkatan Profesionalisme Perbankan Syariah di Provinsi Banten. *Jurnal Banque Syar'I Vol. 3 No. 2*.
- Kho, B. 2018. *Kompetensi (Competency) dalam Manajemen SDM*. Retrieved from Ilmu Manajemen Industri: <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-kompetensi-competency-dalam-manajemen-sdm/>
- Kurniawati, R. 2017. Pengembangan Kompetensi SDM Berbass Islamic Value pada Keuangan Mikro Syariah. *Jurisprudence Vol. 7 No. 2*.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia, 2017. *Multazam Al-Qur'an afsir Bil Hadis*. Bandung: Cordoba.
- Lubis, A. F. 2020. Manajemen Kurikulum Berbasis Kerangka Kulaifikasi Nasional Indonesia (KKNI) di Perguruan Tinggi Islam. *Al Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 4 No. 2*, 146-158.
- Lubis, I. d. 2016. Tantangan Kompetensi Dewan Pengawas Syariah di Indonesia . *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam Vol. 4 No.2*.
- Lubis, M. Z. 2017. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di KJKS BMT at Taqwa Muhammadiyah. *Jurnal Banque Syar'I Vol. 3 No. 2*.
- Lubis, R. H. 2015. Peran Baitul Maal Wat Tamwil Terhadap Perekonomian Sumatra Utara. *Al- Masharif Vol. 3 No. 2*.
- Luluk Latifah, I. R. 2020. Systematic Litelature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah di Indoneisa. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking, Vol. 1 No. 1*, 63-80.
- Masrof, R. A. 2016. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi pada Industri Perbankan Syariah . *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol. 1 No. 1*.
- Miftahuddin. 2020. Studi Islam untuk Kemanusiaan: Pendekatan Sosiologis. *Shahih: Journal of Islamicate Multidiciplinary. Vol. 5 No. 2*, 35-45.
- Muhammad. 2013. Kualifikasi Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. *Al- Mawarid Edisi X*.
- Nurhidayat. 2018. Integrasi Ilmu Pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Lulusan. *Jurnal Ekonomi Islam, Vo. 9 No. 2*, 169-196.

- Nuruddin, A. 2010. Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah . *Jurnal TSAQAFAH, Vol. 6 No. 1.*
- P, G. D.-F. 2020, Juni 15. *Menyongsong Perembangan BMT di Indonesia*. Retrieved from <https://sharianews.com/posts/menyongsong-perkembangan-bmt-di-indonesia>,
- Pradoto, M. T. 2014. Aspek Yuridis Pembagian Harta Bersama Dalam Perkawinan (Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Perdata. *Jurisprudence*.
- Rahnisyari. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 5 No. 1, 51.*
- Ridwan, A. H. 2013. *Manajemen Baitul Maal Wat Tamwil*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ridwan, M. 2005. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press.
- Rohmah, N. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Keuangan Syariah. *Al-Musthofa: Journal Of Sharia Economics, Vol. 1 No.1, 47.*
- Sahir, I. 2019. Potensi Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Al- Insiroh: Jurnal Studi KeIslaman*.
- Sayehu. 2019. Pendekatan Kajian Islam: (Normatif dan Empiris). *Sanaamul Qur'an: Jurnal Wawasa KeIslaman Vol. 1 No. 2.*
- Setiawan, A. A. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyanto, A. 2008. *BMT Menuju Koperasi Modern*. Yogyakarta: ISES Publishing.
- Suwarsi, d. 2014. Implementation of Competency Based Human Resource and Knowledge Management to Organizational Culture and Implication to Organizational Performance. *International Journal of Human Resource Studies, Vol. 4 .*
- Thoha, A. 2001. *Muqaddimah Ibn Khaldun*. Jakarta: Penerbit Pustaka Firdaus.
- Verni Y Ismail, E. Z. 2015. The Optimization of Human Resource's Performanca in Islamic Microfinance Institutions Though Job Analysis and Competency Model. *The Asian Journal of Technology Manajement, Vol. 8 No. 1 .*

Zamzam, F. d. 2018. *Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Dikutip dari <https://ilmumanajemenindustri.com/> pada 18 Oktober 2020 Pukul 11:22 WIB

Dikutip dari <http://digilib.mercubuana.ac.id/> , diakses pada hari Kamis, 27 Agustus 2020 jam 21.18 WIB.

Dikutip dari <https://bmt-bif.co.id/> , diakses pada 5 Januari 2021 pukul 13:20 WIB

Ensiklopedia Hadits- Kitab 9 Imam, <https://hadits.in/bukhari/2232> diakses pada 23 Februari 2021, pukul 12.08

