

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat BMT Bina Ihsanul Fikri

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta.

Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF. (<http://bmt-bif.co.id>).

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedong Kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survey tempat dan lokasi pasar Gedong

kuning sebagai bahan untuk di teliti, kemudian untuk dijadikan Alternatif tempat atau lokasi BMT BIF. (<http://bmt-bif.co.id>).

Sehingga pada tanggal 1 maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya beberapa permasalahan yang belum terselesaikan yaitu masalah perizinn tempat.

Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 maret 1996, kemudian pada tanggal 15 mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Pada prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala proritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi Takaful.

Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan

dan deposito berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.¹

Sampai Desember tahun 2016 BMT BIF sudah memiliki 11 kantor cabang yang tersebar di lima Kabupaten yang tersebar di Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu:

1. Kantor Rejowinangun
Jl. Rejowinangun No. 28B Kotagede Yogyakarta (0274) 4438807
2. Kantor Nitikan
Jl. Sorogenen No. 116B Nitikan Yogyakarta (0274) 370932
3. Kantor Bugisan
Jl. Bugisan No. Patangpuluhan Yogyakarta (0274) 370577
4. Kantor Pleret
Jl. Raya Pleret (depan kec. Pleret) Bantul 087845705548
5. Kantor Parangtritis
Jl. Parangtritis Km. 21 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul
082242775881
6. Kantor Sleman Kota
Jl. Magelang Km. 12 Wadas Tridadi Sleman (0274) 869788
7. Kantor Berbah
Jl. Wonosari Km. 9,8 Berbah Sleman (0274) 4353015
8. Kantor Gamping
Jl. Wates Km. 5 Gamping Sleman (0274) 798757
9. Kantor Tajem
Jl. Tajem Km 1,5 Maguwoharjo Depok Sleman (0274) 4462455
10. Kantor Brosot
Jl. Brosot No. 1 Galur Kulonprogo (0274) 2890006

11. Kantor Wonosari

¹ <http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related> di akses jam 13.34 17-12-2016

Jl. Wonosari-Yogya, Siyono tengah, logandeng, Playen,
Gunungkidul (0274) 2910008

2. Visi dan Misi

1. VISI

Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat.

2. MISI

- a. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
- b. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
- c. Mewujudkan kehidupan umat yang islami

2. TUJUAN

:

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

3. MOTTO

“ Adil dan menguntungkan”

3. Struktur Organisasi BMT BIF

Pengurus

Ketua	: M. Ridwan, SE, M.Ag
Sekretaris	: Supriyadi, SH, MM
Bendahara	: Saifu Rijal, SH, MM

Pengawas

Pengawas Manajemen	: Ir. Sushardi, SKH, MP Ir. Fuad Abdullah
--------------------	--

	Hadi Muhtar, SE, MM
Pengawas Syari'ah	: DR. Hamim Ilyas, MA
Nurrudin,MA	
Pengelola	
Direktur	: Muhammad Ridwan, SE, M.Ag
Manager HRD	: Supriyadi ,SH,MM
Internal Audit	: Hari Yuniato, SE, AKt
Manager Cabang GK	: Saifu Rijal,SH, MM
Manager Cabang Sleman	: Nur Astuti Rahmawati, SE
Manager Cabang Nitikan	: Yudana Octy Sagijo, SE
Manager Cabang	: Sutardi, SHI, MEK
Manager Cabang Pleret	: Heni Purnoko, A.Md
Manager Cabang Sleman Kota	: Anton Supriyanto, S.IP
Manager Cabang Tajem	: Yeni Mastuti Istiqomah, SE
Manager Cabang Parangtritis	: Sudarmanto, S.Ag
Manager Gunungkidul	: Abdul Aziz, S.SI
Manager Brosot	: Rina Putra Limawantoro , SE
Manager Gamping	: Hendra Cahyono, S.SI

4. Produk yang ditawarkan BMT Bina Ihsanul Fikri

1) Produk Penghimpunan Dana (Funding)

Dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakatnya, Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (selanjutnya akan

disebut KSPS) BMT Bina Ihsanul Fikri mengembangkan produk penghimpunan dana kedalam:

a) Tabungan Wad'diah

Tabungan Wad'diah adalah titipan dana yang setiap waktu dapat ditarik pemilik atau anggota dengan cara mengeluarkan semacam surat berharga pemindah bukuan atau transfer dan perintah pembayaran biaya lainnya. Tabungan wad'diah dikenakan biaya administrasi, namun karena dana yang dititipkan diperkenankan untuk diputar oleh BMT kepada penyimpan dana dapat dibagikan semacam bagi hasil sesuai dengan jumlah dana yang ikut berperan didalam pembentukan laba dan rugi BMT.

b) Tabungan Mudharabah

Tabungan Mudharabah yaitu simpanan umum dimana BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki kewenangan penuh untuk mengelolanya sesuai dengan syari'ah. Atas produk ini penyimpan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulan. Untuk kemudahan BMT Bina Ihsanul Fikri memberikan pilihan variasi jenis tabungan yang berakad mudharabah dikembangkan kedalam berbagai variasi tabungan, yakni :

1. Tabungan Umum (Tabif)

Tabungan tabif merupakan simpanan anggota yang penarikannya dilakukan setiap saat untuk keperluan sehari-hari.

2. Tabungan Qurban (Taqur)

Tabungan qurban merupakan tabungan yang digunakan untuk pelaksanaan ibadah idul qurban atau aqiqah.

3. Tabungan Pendidikan (Tapen)

Tabungan pendidikan ini digunakan untuk keperluan biaya pendidikan baik dari tingkat Tk sampai dengan perguruan tinggi.

4. Tabungan Haji

Tabungan haji merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk persiapan ibadah haji

5. Tabungan Walimah (Tawal)

Tabungan walimah ini digunakan untuk keperluan pernikahan atau walimahan, khitanan dan semacamnya.

c) Deposito Mudharabah

Deposito Mudharabah yaitu simpanan yang jangka waktu pengambilannya sudah dipastikan. Atas dasar produk ini penyimpan akan mendapatkan bagi hasil, yang umumnya lebih tinggi dibanding dengan tabungan. Deposito yang tersedia untuk pilihan waktunya yaitu minimal 3 bulan, dengan nilai nominal Rp.500.000,.

d) Sertifikat Bagi Hasil atau Obligasi Syari'ah

Sertifikat Bagi Hasil atau Obligasi Syari'ah yaitu sejenis surat berharga atau obligasi syari'ah. Dengan jangka waktu minimal

satu tahun. Penyimpan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulan yang umumnya lebih besar dari deposito. Penyimpanan dapat memilih sendiri calon peminjam (*Muqoyyadah*) namun kelayakan usahanya tetap menjadi kewenangan BMT. Jangka waktu minimal satu tahun dengan nilai minimal Rp. 1.000.000.,

e) Penyertaan Musyarakah

Penyertaan Musyarakah yaitu sejenis sertifikat pendiri yang besarnya akan ditetapkan setiap tahunnya. Pemegang rekening, merupakan pemilik yang terbatas atas BMT Bina Ihsanul Fikri, karena mereka tidak dapat dipilih menjadi pengurus, tetapi dapat memilih dalam setiap musyarakah akhir tahun. Jangka waktu minimal satu tahun dan hanya dapat diambil setelah disetujui dalam forum musyawarah tahunan. Besarnya satu lembar penyertaan setiap tahun akan ditinjau ulang dan selama tahun 2004 dijual dengan harga perlembar Rp. 1.000.000,. Masyarakat dapat memiliki lebih dari satu, namun suaranya tetap sama.

f) Sertifikat Pendiri

Sertifikat pendiri yaitu simpanan pokok anggota, sebagai pemilik modal pada saat awal BMT didirikan. Pemegang rekening ini merupakan pemilik BMT Bina Ihsanul Fikri secara mutlak, karena dapat dipilih dan memilih dalam forum musyawarah akhir tahun. Sertifikat ini tidak dapat dipindah tangankan, sehingga

BMT Bina Ihsanul Fikri secara otomatis akan menjadi pembeli langsung jika yang bersangkutan mengundurkan diri. Besarnya satu sertifikat seharga Rp. 250.000., dan dapat memiliki lebih dari satu lembar, tetapi suara dalam rapat tetap sama. Anggota baru, akan terus dikembangkan dengan cara mengangsur sesuai dengan kesanggupan.

2) Produk Penyaluran Dana

BMT bukanlah sekedar lembaga keuangan non bank yang bersifat sosial. BMT juga sebagai lembaga bisnis dalam rangka memperbaiki perekonomian ummat. Sesuai dengan hal itu maka dana yang dikumpulkan dari anggota harus disalurkan dalam bentuk pinjaman kepada anggotanya.

Pinjaman dana kepada anggota disebut juga dengan pembiayaan. Pembiayaan adalah suatu fasilitas yang diberikan BMT kepada anggotanya untuk menggunakan dana yang telah dikumpulkan oleh BMT dari anggotanya. Orientasi pembiayaan yang diberikan BMT adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan anggota dan BMT. Sasaran pembiayaan ini adalah semua ekonomi seperti pertanian, perdagangan, industri rumah tangga dan jasa.

Untuk menjangkau ummat sampai pada lapisan yang paling bawah, dalam bidang pembiayaan, BMT Bina Ihsanul Fikri mengembangkan produknya dalam:

1. Jual Beli (*Murabahah*)

Jual Beli (*Murabahah*) yaitu penyediaan barang modal atau barang konsumtif oleh BMT Bina Ihsanul Fikri kepada peminjam. Atas dasar akad ini BMT Bina Ihsanul Fikri akan mendapatkan keuntungan yang besarnya dihitung atas dasar kesepakatan. Adakalanya jual beli ini diawali dengan akad sewa beli (*ijarah munthahia bit tamlik*).

2. Bagi Hasil (*Mudharabah – Musyarakah*)

Bagi Hasil (*Mudharabah – Musyarakah*) yaitu penyediaan modal usaha atas dasar kemitraan dan patungan modal (*musyarakah*) atau dapat juga semua permodalan dari BMT Bina Ihsanul Fikri (*mudharabah*). Akad ini BMT akan mendapatkan bagi hasil sesuai dengan proposi yang telah disepakati.

3. Jasa (*Hiwalah – Ar-Rahn – Kafalah*)

Jasa (*Hiwalah – Ar-Rahn – Kafalah*) yaitu produk jasa talangan dana yang dibutuhkan sangat cepat sementara piutang nasabah ditempat lain belum jatuh tempo (*Hiwalah*). BMT Bina Ihsanul Fikri juga akan mengembangkan produk gadai syari'ah (*Ar-Rahn*) juga BMT Bina Ihsanul Fikri akan berperan sebagai penjamin atas usaha nasabah terhadap pihak lain (*Kafalah*). Atas akad ini, BMT Bina Ihsanul Fikri akan

mendapatkan fee manajemen yang besarnya tergantung dari kesepakatan.

4. Kebijakan (Al-Qord – Al-Qordhul Hasan)

Pinjaman kebajikan yang pokoknya harus kembali disebut Al-Qord. Sedangkan dana yang tidak bisa kembali disebut Al-Qordhul Hasan. Al-Qord sumber dananya dapat berasal dari dana produktif maupun sosial (ZIS), tetapi Al-Qordhul Hasan dananya hanya bersumber dari dana sosial (ZIS). Namun KSPS BMT BIF baru mengembangkan produk Al-Qord. Atas akad ini KSPS BMT BIF akan mendapatkan fee atau infaq yang besarnya tidak ditentukan.²

5. Strategi BMT Bina Ihsanul Fikri

1. Penguatan Basis Anggota

Pengembangan jumlah anggota dan perluasan jangkauan pasar merupakan upaya untuk memperkuat bisnis.

2. Kedekatan Anggota

Upaya membangun kedekatan dengan anggota akan menciptakan hubungan bisnis transparan dan adil.

3. Proaktif

Meningkatkan inovasi produk dan layanan secara menyeluruh merupakan upaya kami untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis.

² <http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related> di akses jam 13.34 17-12-2016

4. Penguatan Jaringan

Membangun aliansi strategis dengan berbagai entitas bisnis syaria'ah akan meningkatkan volume bisnis.

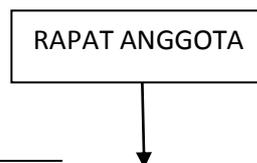
5. Pengembangan SDM

Kunci keberhasilan bisnis sangat tergantung kualitas SDM nya.

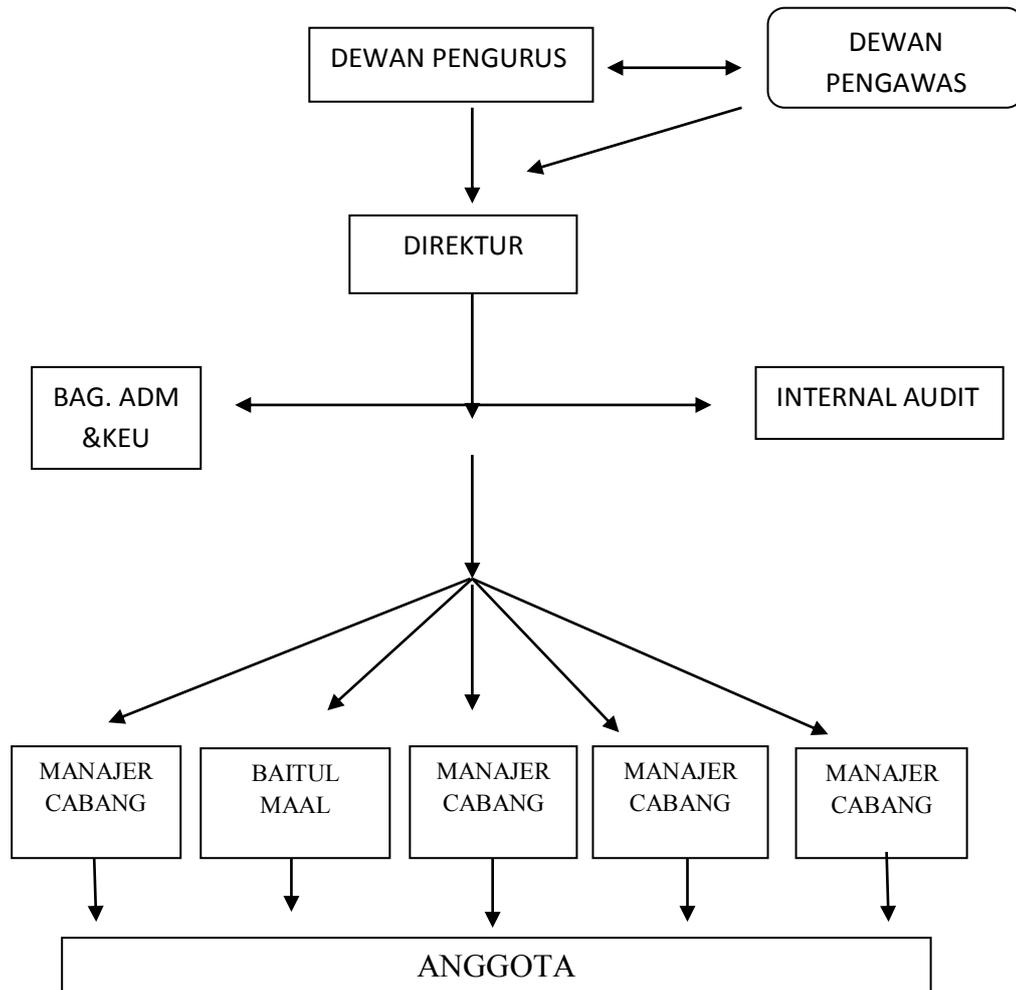
Tekad kami adalah melahirkan SDM unggul dan berakhlak.³

6. Struktur Organisasi dan Susunan Kepengurusan BMT Bina Ihsanul

Fikri



³ Hasil wawancara dengan bapak Saiful Rijal selaku menejer BMT BIF pada tanggal 9 februari 2017



Sumber : BMT Bina Ihsanul Fikri cabang Rejowinangun Yogyakarta

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri

7. Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan BMT BIF dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Anggota

Jumlah anggota BMT BIF mengalami peningkatan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan pertumbuhan jumlah penabung dan peminjam yang semakin meningkat dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2015. Peningkatan ini menunjukkan bahwa Trust (kepercayaan) yang diberikan para nasabah kepada BMT Bina Ihsanul Fikri sangat besar sebagaimana dicantumkan dalam table berikut ini:

Tabel 4.1 Jumlah penabung dan peminjam

No	Data	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Penabung	8.340	12.890	14.268	16.576	20.941	25.130	29.031
2	Peminjam	5.421	6.842	7.786	8.646	9.782	9.635	9.873
	Jumlah	8.341	12.341	14.268	16.576	20.941	25.130	29.031

Sumber : profil BMT Bina Ihsanul Fikri, 2015

2. Sektor Ekonomi Anggota

Anggota atau nasabah BMT BIF berasal dari berbagai sektor ekonomi yang berbeda-beda, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Sektor Ekonomi Anggota

No	Sektor Ekonomi	Jumlah
1	Perdagangan	64%
2	Pertanian	3%
3	Industri	3%
4	Konsumtif	5%

5	Jasa	19%
6	Peternakan	3%
7	Perkebunan	1%
8	Kerajinan	2%

Sumber : Profil BMT Bina Ihsanul Fikri, 2015

Dari data yang ada bahwasannya jumlah anggota yang paling banyak adalah dari sektor perdagangan yakni mencapai 64%, urutan yang kedua adalah dari sektor jasa sebanyak 19%, urutan yang ketiga adalah sektor konsumtif sebanyak 5%, urutan keempat jumlahnya sama yakni dari sektor pertanian, industri dan peternakan sebanyak 3%, urutan kelima adalah dari sektor kerajinan sebanyak 2% dan urutan terakhir adalah dari sektor perkebunan sebanyak 1%. Angka yang tertera pada tabel diatas merupakan presentase dari jumlah keseluruhan nasabah BMT BIF.

3. Keuangan

Pertumbuhan BMT BIF selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dalam hal ini salah satunya adalah laba yang semakin meningkat. Peningkatan yang sangat signifikan antara tahun 2009 sampai dengan tahun 2015 adalah laba tahun 2015. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Profil Keuangan BMT Bina Ihsanul Fikri 2009-2015

(dalam jutaan) ⁴

keterangan	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Laba	173.927	196.545	290.670	296.213	410.964	538.370	883.119
Simpanan	16.658.000	21.816.987	26.634.493	34.891.984	45.443.142	65.802.894	78.603.800
Pembiayaan	11.284.000	13.208.881	17.141.053	22.624.278	36.191.065	46.760.042	66.604.773
Aset	11.823.330	15.764.203	18.691.864	29.104.681	32.942.102	44.780.880	60.024.724
Kondisi	S	S	S	S	S	S	S

B. Analisis dan Pembahasan

1. Sistem dan pola rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) pada BMT BIF

Dalam hal rekrutmen sumber daya manusia atau pegawai baru baru BMT BIF memiliki pola rekrutmen yang sudah terstruktur di setiap tahunnya. Mengingat BMT BIF adalah BMT yang besar dengan beberapa kantor cabang yang tersebar di semua kabupaten yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta, maka kebutuhan karyawan pun juga sangat banyak. Saat ini tercatat ada 98 karyawan

⁴ Diambil dari <http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related> di akses jam 14.30 17-12-2016

yang bekerja di BMT BIF baik di kantor pusat maupun cabang.

Seperti yang dinyatakan oleh Bapak Supriyadi sebagai bagian

Sumber Daya Manusia BMT BIF :

Saat ini BMT BIF memiliki karyawan sebanyak 98 orang di semua kantor. Terbagi kebeberapa bagian, ada yang ketua, sekretaris, pengelolaan, menejer, marketing, IT, SDM. Sedangkan untuk rekrutmen pegawai baru kita biasanya setiap tahun mesti ada, kadang bisa satu tahun buka dua kali rekrutmen jadi enam bulan sekali, ya pokoknya tergantung kebutuhan kita. Untuk pegawai yang ada di BMT rata-rata semuanya S1 atau D3.

Rekrutmen yang dilakukan oleh BMT BIF sendiri bergantung pada kebutuhan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan. Pegawai yang direkrut akan menempati bagian-bagian yang perlu di tambah karyawan baru, baik di bagian marketing, bagian administrasi maupun bagian lainnya. Sedangkan dalam hal pendidikan terakhir pegawai BMT BIF banyak yang S1 ataupun D3.⁵

Sedangkan dalam hal penempatan, selain di kantor pusat, karyawan baru juga di tempatkan di kantor-kantor cabang yang jumlahnya ada 11 tempat. Dalam hal besik pendidikan calon karyawan barunya, dalam bagian tertentu BMT BIF memprioritaskan linier dengan jurusan yang dulu diambil ketika menjalani pendidikan di jenjang S1 maupun D3. Seperti yang diungkapkan oleh menejer BMT BIF bapak Saiful Rijal beriku ini :

Khusus untuk yang pembukuan D3 akuntansi kalau S1 ya S1 akuntansi tapi kalau yang lain, kayak marketing, teller,

⁵ Hasil wawancara dengan bapak Supriyadi Manajer HRD pada hari Selasa 7 Februari 2017

manejer itu bebas, kalau yang khusus agak spesifikasi itu ya yang akunting, itu harus jurusanya S1 atau D3 akuntansi.

Wawancara diatas menjelaskan bahwa bagian yang pembukuan haruslah lulusan dari jurusan Akuntansi baik dia dari jenjang S1 ataupun D3. Sedangkan bagian yang lain bisa dari latar belakang pendidikan yang berbeda, seperti di bagian marketing, teller bahkan manejer. Bagian pembukuan menjadi bagian yang harus linier dengan latar belakang pendidikan karyawan karena di bagian ini membutuhkan kecakapan dan tata cara sendiri yang agak sulit dipelajari dengan singkat. Sedangkan bagian yang lain seperti manejer ataupun marketing dan teller bisa dipelajari sambil bekerja karena banyak dipelajari berdasarkan pengalaman.

BMT BIF yang merupakan salah satu lembaga keuangan besar di DI Yogyakarta juga tidak mengesampingkan jati dirinya sebagai lembaga keuangan yang berdasarkan syariah. Dalam hal rekrutmen pegawai baru selain pemahaman agama yang menjadi keutamaan BMT BIF untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, ternyata lulusan dari perbankan syariah juga menjadi nilai tambah. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh bapak Saiful Rijal berikut ini :

Calon karyawan BMT BIF diarahkan ke alumni perbankan syariah karena mereka menjadi penerusnya lembaga keuangan syariah, sudah dibuatkan program study dan nanti akan ada alumni yang menjalankan perbankan syariah. Kalau keutamaan calon karyawan ya agamanya dulu kalau yang perbankan kan

nanti ada semacam pelatihan magang dan evaluasi-evaluasi, ya penyamaan persepsi.

Hal diatas membuktikan bahwasanya BMT BIF sendiri sadar akan potensi yang dimiliki oleh alumni dari perbankan syariah. Keutamaan menggunakan alumni dari perbankan syariah karena mereka jauh lebih dalam memahami konsep perbankan syariah, terutama masalah riba yang menjadi dasar pembeda antara perbankan konvensional dengan perbankan syariah.⁶

Namun dibalik baiknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, dasar agama yang baik ternyata menjadi dasar dari syarat penerimaan pegawai baru bagi BMT BIF. Pemahaman agama ini sangat diutamakan karena menjadi dasar dari karakter seorang pegawai terutama di lembaga perbankan syariah. Terbukti dari setiap tes masuk pegawai BMT BIF selalu ada ujian membaca Al-Qur'an.⁷

Dalam hal rekrutmen pegawai baru, BMT BIF memiliki dua model penerimaan dalam mendapatkan karyawan yang baik dan berkualitas serta memiliki kemampuan perbankan yang cukup baik. Cara rekrutmen ini berkaitan dengan bagaimana cara BMT mempublikasikan kebutuhan pegawai kepada khalayak luas. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Bapak Saifu Rijal sebagai manajer BMT BIF :

⁶ Wawancara dengan bapak Saiful Rijal Menejer BMT BIF pada senin 13 february 2017

⁷ Wawancara dengan bapak Supriadi Bag. SDM BMT BIF pada senin 13 february 2017

Ada dua model yaitu tertutup dan terbuka. Model tertutup itu, kita mencari referensi-referensi dari berbagai jaringan komunitas, seumpama relasinya marketing dengan manajer, kan orangnya sudah terlihat. Itu yang tertutup, kalau yang terbuka kita adakan iklan di media, langsung kita iklan biasanya di media, kita iklan biasanya seminggu, setelah di media cetak kita di sosmed, kita buat soft leaflet itu kita share ke facebook atau web kita, lalu kita adakan seleksi biasanya banyak sekali, menghabiskan banyak dana dan energi.

Wawancara dengan bagian Manajer diatas menjelaskan bahwa dalam hal rekrutmen, BMT BIF memiliki dua model penerimaan, yaitu tertutup dan terbuka. Penerimaan tertutup sendiri adalah penerimaan pegawai yang tidak dipublikasikan kepada khalayak luas. Penerimaan pegawai tertutup hanya diinfokan kepada kolega atau rekanan pegawai BMT BIF yang mungkin memiliki teman atau saudara dengan kompetensi yang sedang di butuhkan oleh BMT.

Sedangkan penerimaan pegawai secara terbuka adalah penerimaan pegawai yang dilakukan dengan cara membuat iklan di media cetak yang dimuat dalam enam hari, ataupun membuat iklan melalui media-media sosial yang sekarang banyak digandrungi oleh masyarakat. Hal ini dilakukan guna mendapatkan pegawai dengan daya cakup yang luas. Penerapan sistem ini yang cukup sukses menarik para calon pegawai baru dengan bukti banyaknya

lamaran yang masuk ke BMT BIF sehingga menurut manajer menghabiskan tenaga dan biaya.⁸

Dua sistem rekrutmen ini berjalan hingga saat ini, namun untuk tahun ini untuk rekrutmen secara tertutup mengalami perkembangan, yang diharapkan mampu mendapatkan karyawan BMT yang lebih baik dan berkualitas. Hal ini seperti yang disampaikan oleh bapak Saifu Rijal sebagai mana berikut :

Kita berkembang juga dalam cara rekrutmen. Ini rekrutmen yang baru itu kita buat pesantren wirausaha Al-Maun. Pesantren juga sebagai cadangan kita, cadangan SDM diharapkan loyal, ini yang dua ini santri Al-Maun, yang masuk itu. Diharapkan ya,, di ampu ya disana itu supaya loyal bekerja disini di rekrut sejak sekolah di pesantren.

Keberadaan pesantren wirausaha Al-Ma'un yang memiliki hubungan erat dengan BMT BIF diharapkan bisa mencari persemaian bagi calon-calon pegawai BMT yang baik dan berkualitas. Cara rekrutmen ini menjadi andalan baru BMT BIF yang dinilai sangat baik, karena pendidikan kewirausahaan terutama dalam hal perbankan syariah diajarkan sejak dini. Berbeda dengan pegawai baru yang mungkin memiliki bekal keilmuan yang umum, lulusan pesantren wirausaha Al Ma'un ini telah mendapatkan pembinaan yang cukup sehingga bisa menjadi cadangan SDM bagi BMT BIF untuk kedepannya. Karena cara rekrutmen ini terbilang baru, dan baru berjalan di tahun pertama,

⁸ Hasil wawancara dengan pak Saifu Rijal Manajer BMT pada hari kamis 9 februari 2017

untuk saat ini sudah ada dua pegawai BMT BIF yang merupakan alumni dari pesantren wirausaha Al Ma'un.⁹

Perkembangan cara perekrutan karyawan BMT BIF yang dimulai pada tahun ini menjadi suatu bentuk perkembangan dari pola yang lama. Dari yang tadinya pola rekrutmen tertutup hanya mengandalkan teman dari pegawai BMT BIF atau kolega-kolega yang dimiliki, mulai tahun ini mengalami pengembangan pola rekrutmen berupa mengambil kader dari pesantren wirausaha. Cara rekrutmen dengan sistem tertutup yang baru ini diharapkan bisa menciptakan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik dan cakap dalam bekerja walau berasal dari latar belakang rekrutmen yang berbeda.

Dari dua tata cara seleksi yang ada, cara tertutup lebih sering digunakan karena ada beberapa kelebihan yang dimiliki. Waktu yang dibutuhkan mendapatkan pegawai lebih cepat dari pada cara terbuka menjadi salah satu keunggulan dari rekrutmen tertutup. Selain dari pada itu tatacara tertutup juga lebih menghemat dana karena pihak BMT BIF tidak banyak mengeluarkan dana seperti untuk melakukan publikasi maupun ujian seleksi.

Dalam alur tata cara rekrutmen terbuka pegawai baru BMT BIF memiliki tahapan-tahapannya sendiri. Tata cara yang dilakukan oleh BMT cukup umum dilakukan oleh perusahaan-

⁹ Hasil wawancara dengan pak Saifu Rijal pada hari kamis 9 februari 2017

perusahaan, terutama perusahaan lembaga keuangan. Hal ini diungkapkan oleh bapak Supriyadi sebagai bagian SDM BMT BIF sebagaimana berikut :

Yang pertama proses lamaran yang ditujukan kepada BMT kemudian setelah itu ada tes tertulis, kemudian tes wawancara dari hasil tes wawancara ini diambil biasanya sepuluh besar, nanti butuhnya berapa diseleksi lagi.

Tahap-tahapan seleksi diatas adalah tahapan yang harus dilalui oleh setiap calon pegawai baru di BMT BIF. Untuk memudahkan analisis, peneliti akan memaparkanya dalam urutan-urutan nomer dibawah ini :

1. Tahap publikasi

Calon pegawai baru mendapatkan informasi pembukaan lowongan kerja di BMT BIF, baik dari media massa (Koran, MedSos, WEB, dsb) maupun mendapatkan info dari kolega terdekatnya.

2. Tahap Lamaran

Calon pegawai baru membuat surat lamaran kerja yang ditujukan kepada kantor BMT BIF, disertai dengan dokumen-dokumen yang dibutuhkan berdasarkan info yang didapat.

3. Tes Tulis

Calon pegawai baru datang ke BMT BIF pada waktu yang telah ditentukan guna menjalankan ujian tulis. Adapun materi ujian tulis berkaitan dengan pengetahuan agama

khususnya masalah riba dan pengetahuan umum berkaitan dengan dunia keuangan.

4. Tes Wawancara

Calon pegawai mengikuti ujian wawancara yang diadakan BMT BIF. Dalam ujian ini calon pegawai akan ditanya tentang sejauh mana pengetahuan mereka berkaitan dengan riba maupun motivasi bekerja di BMT BIF.

4. Penerimaan

Setelah calon pegawai menjalankan semua rangkaian seleksinya, maka team penerimaan pegawai baru akan mengambil sepuluh besar dari total pelamar. Setelah itu pihak BMT BIF mengambil beberapa personal sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.

Demikianlah urutan tata cara penerimaan pegawai baru yang ada di BMT BIF. Tahapan-tahapan seleksi ini semua dilakukan secara langsung oleh pihak BMT BIF tanpa mengikut sertakan pihak-pihak dari luar BMT.¹⁰

Sedangkan tata cara rekrutmen tertutup sebenarnya tidak banyak memiliki perbedaan dengan tatacara terbuka. Adapun beberapa perbedaan yang dimiliki seperti yang dijelaskan oleh bapak Supriadi sebagai bagian SDM berikut :

¹⁰ Hasil wawancara dengan pak Saifu Rijal dan Mas Veri Saputro pada hari kamis 9 & 17 februari 2017

Yang tertutup itu dipanggil lalu ikut tes wawancara kan kita sudah tau karakternya gimana tinggal pematapan saja lewat tes wawancara lalu ya mengikuti tahap-tahap selanjutnya.

Dari wawancara diatas bisa diambil perbedaan yang ada antara rekrutmen secara terbuka dan tertutup. Peserta penerimaan pegawai baru secara tertutup dipanggil secara langsung oleh pihak BMT BIF tanpa harus melakukan lamaran kerja. Para calon pegawai baru ini menjalani tes wawancara guna menguatkan dan mengetahui motivasi-motivasi yang dimiliki sebagai calon pegawai baru BMT BIF.¹¹

Dari keseluruhan paparan mengenai cara dan pola rekrutmen sumber daya manusia baru di BMT BIF ini, peneliti akan membahasnya melalui indikator-indikator seperti pada landasan teori sebelumnya. Sebagai bentuk analisis kesesuaian pendapat pakar, peneliti akan menggunakan paparan dari Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah pada buku Menejemen Sumber Daya Manusia. Cara rekrutmen BMT BIF yang menggunakan dua model yaitu terbuka dan tertutup maka untuk mempermudah analisis peneliti akan menyajikanya dalam sebuah tabel.

Tabel 4.4 Analisis

No	Indikator	Rekrutmen Terbuka	Rekrutmen Tertutup
1	Seleksi Surat Lamaran	Ada	Tidak ada

¹¹ Hasil Wawancara dengan Pak Supriadi dan Mas Yus pada 18 Februari 2017

2	Wawancara Awal pasca lolos dari seleksi administrasi	Ada	Tidak ada
3	Tes Tertulis	Ada	Tidak ada
4	Wawancara awal pasca lolos dari seleksi tulis	Tidak ada	Tidak ada
5	Medical Test	Tidak ada	Tidak ada
6	Wawancara atasan	Tidak ada	Ada
7	Keputusan penerimaan	Ada	Ada

Dari pemaparan diatas peneliti bisa mengambil beberapa kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh kedua sistem rekrutmen sumber daya manusia baru pada BMT BIF. Cara rekrutmen terbuka memiliki kelebihan bisa menjangkau banyak peminat pekerjaan dari berbagai latar belakang kepribadian dan pendidikan. Selain dari pada itu publikasi berkaitan dengan pencarian tenaga kerja BMT BIF bisa memunculkan paradigma positif di tengah masyarakat berupa semakin maju dan berkembangnya BMT BIF karena selalu membuka lowongan kerja. Sedangkan kekurangan yang dimiliki oleh cara terbuka ini banyak membutuhkan pendanaan karena banyaknya tahapan yang dilewati. Selain dari pendanaan, lamanya waktu seleksi karena harus melalui

beberapa tahap juga sangat mengganggu jalannya pekerjaan di dalam BMT BIF sendiri karena kekurangan personalia.

Sedangkan cara rekrutmen tertutup tentunya banyak memiliki kelebihan seperti sedikitnya biaya yang diperlukan dan singkatnya waktu seleksi. Selain dari pada itu dengan cara ini pihak BMT bisa sangat mengenal personalia secara pribadi dengan baik, sehingga akan lebih kecil pelanggaran-pelanggaran personalia tersebut ketika bekerja di BMT BIF. Dengan cara kerjasama dengan lembaga tertentu BMT BIF juga bisa mendapatkan calon Sumber Daya Manusia yang baik karena bisa memilih calon pegawai seperti apa yang memang sedang dibutuhkan. Beberapa hal ini yang menyebabkan BMT BIF lebih sering menggunakan model rekrutmen tertutup. Tetapi model rekrutmen ini tentunya juga memiliki kekurangan, diantaranya BMT BIF tidak akan banyak dilirik oleh akademisi-akademisi yang berminat untuk berkarya didalamnya, selain dari pada itu BMT juga akan mendapatkan sorotan tidak baik dari dinas ketenaga kerjaan.

2. Pengembangan pegawai baru yang dilakukan oleh BMT BIF dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia berkualitas.

Setelah menjalani tahap-tahap penerimaan pegawai baru BMT BIF, peserta rekrutmen yang diterima tentunya akan melalui tahap-tahap awal sebagai seorang pegawai baru. Tahapan-tahapan sebagai pegawai baru melalui fase-fase tertentu sehingga bisa dinyatakan

sebagai karyawan tetap BMT BIF. Tahapan ini akan dilalui oleh semua pegawai baru yang diterima baik dari proses rekrutmen terbuka maupun tertutup. Tahapan lanjutan setelah diterima sebagai pegawai BMT BIF ini seperti yang dijelaskan oleh bapak Supriyadi sebagai bagian Sumber Daya Manusia BMT BIF berikut :

Setelah diterima pegawai baru melalui beberapa fase pengembangan. Yang pertama yaitu magang selama dua sampai tiga bulan lalu masa pra bakti sekurang-kurangnya 12 bulan nah setelah itu baru pegawai tetap. Itu tadi sudah tingkat-tingkatan to ?

Semuanya melalui fase-fase tentang mekanisme mejadi pegawai tetap kan ada syarat-syaratnya. Dan sebelum itu semua ada pelatihan Dasar-Dasar ke BMTan selama satu minggu atau 6 hari kerja dan isi pelatihannya tentang manajemen BMT nah di sana ada manajemen pembiayaan, penyimpanan, bagi hasil, riba dan permasalahan.

Dari wawancara diatas dapat dilihat bahwa serta merta pelamar yang diterima langsung bekerja sebagai pegawai tetap BMT BIF, namun harus melalui fase-fase pasca dinyatakan lulus ujian seleksi karyawan baru. Agar lebih mudah peneliti akan menjabarkan fase-fase pasca dinyatakan lulus ujian seleksi karyawan BMT BIF dalam poin-poin di bawah ini :

1. Fase Pelatihan Dasar-Dasar ke BMTan

Di fase pertama ini, pegawai yang sudah diterima diharuskan mengikuti pendidikan selama kurang lebih satu minggu atau enam hari kerja. Pelatihan dasar-dasar ke BMTan ini membahas tentang manajemen di lembaga keuangan syariah. Adapun secara terperinci materi yang

disampaikan antara lain sistem simpan pinjam yang diterapkan pada lembaga keuangan tersebut, sistem bagi hasil, serta masalah riba yang menjadi dasar pembeda antara keuangan syariah dan konvensional. Pelatihan ini penting dilakukan guna mendapatkan visi yang sama antara karyawan dengan perusahaan. Ditambah lagi banyaknya pegawai yang tidak memiliki latar belakang perbankan syariah maka keberadaan pelatihan ini akan menjadi sangat dibutuhkan.

2. Fase Magang

Fase magang merupakan fase dimana seorang pegawai baru mulai ikut bekerja seperti karyawan pada umumnya. Namun di fase ini pegawai baru hanya bersifat sebagai pendamping pekerja utama dan melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dilapangan. Sebagai contoh bagian marketing baru akan ikut serta bepergian marketing lama untuk mendapatkan arahan dan medan yang dihadapi agar di kemudian hari bisa bekerja di lapangan sendiri dan mulai membangun relasi-relasi dengan nasabah BMT BIF. Fase ini akan berjalan maksimal selama 3 bulan, namun jikalau dipertengahan masa magang pegawai memiliki

kemampuan yang amat baik bisa langsung menuju ke fase selanjutnya. Tapi sebaliknya, jikalau pegawai baru tersandung masalah atau bahkan melakukan pelanggaran, pihak BMT BIF bisa memberhentikannya sewaktu-waktu.

3. Fase Pra Bakti

Di fase pra bakti seorang pegawai baru sudah hampir memiliki hak dan kewajiban seperti pegawai tetap. Namun di fase ini seorang pegawai Pra Bakti masih terus dalam masa pengawasan kinerjanya karena pihak BMT BIF belum mengikatnya dengan ketentuan-ketentuan sebagai seorang pegawai tetap. Jadi jikalau pada fase ini seorang pegawai baru melakukan pelanggaran-pelanggaran pihak BMT BIF bisa dengan mudah memberhentikannya. Masa ini berjalan kurang lebih dua belas bulan.

4. Pegawai Tetap

Di fase akhir ini seorang pegawai sudah menerima hak dan kewajibannya secara penuh. Pada fase ini juga seorang pegawai bisa menjabat pada posisi-posisi strategis yang ada di BMT BIF karena sudah dianggap bisa dalam mengelola lembaga keuangan syariah terutama pada bagian yang dibidangi.

Demikian adalah fase-fase pengembangan seorang pegawai baru yang lolos seleksi di BMT BIF. Fase-fase ini digunakan

sebagai tempat untuk memantapkan seorang pegawai keuangan syariah sehingga bisa menjadi sumber daya manusia yang baik dan banyak memberikan kemajuan bagi perusahaan.¹²

Dari paparan diatas BMT BIF sebenarnya sudah melakukan tahapan-tahapan yang sesuai seperti yang dikemukakan oleh *Dale Yoder rank and filr training, supervisor training, dan management development*. Dengan demikian pengembangan Sumber Daya Manusia Baru yang ada di BMT BIF sudah sangat baik dan sesuai dengan yang diutarakan oleh pakar.

Selain dari pada itu pelatihan awal pegawai baru BMT BIF juga menjunjung tinggi nubuwah kenabian berupa sifat-sifat nabi yang harus di contoh oleh umatnya. Seperti yang di paparkan Abdurahman dalam buku sumber daya manusia berbasis perbankan syariah berupa sifat-sifat nabi yang menjadi indikatornya, yaitu Amanah, Fathonah, tabliq, dan sidiq.

Amanah menjadi hal mendasar yang diajarkan kepada para pegawai baru BMT BIF untuk selalu bisa dipercaya dalam mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fathonah atau kata lain bisa diartikan sebagai sikap professional dalam melakukan berbagai pekerjaan juga dikembangkan dalam pelatihan awal yang dilakukan dalam dasar-dasar manajemen ke BMTan. Tabliqh yang merupakan sikap transparan dan tanggung jawab

¹² Wawancara dengan bapak Supriadi Bag. SDM BMT BIF pada senin 13 february 2017

terhadap setiap hal yang merupakan amanah yang diberikan kepada setiap pegawai BMT dalam mengemban tanggung jawabnya. Terakhir adalah sidiq atau jujur yaitu berarti setiap Sumber Daya Manusia BMT BIF harus terpercaya sehingga diandalkan dalam melakukan pekerjaannya.