

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bisnis merupakan aspek kehidupan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan yang ingin sukses dan unggul harus mampu mengantisipasi dan mengadaptasi setiap perubahan lingkungan bisnis dengan memberikan respon secara cepat dan tepat atau secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Jika sebuah perusahaan menginginkan keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia, maka harus memuat konsep pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu manajemen puncak perlu menyadari pentingnya program pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif. Konsep tersebut tidak bisa dipungkiri bagi yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.¹

Pegembangan adalah rancangan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan mereka untuk memperbaiki posisi karyawan di masa yang akan datang. Pengembangan biasanya

¹ Sulaefi, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017. Vol.5.No 1. hlm 8.

berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Kebutuhan tenaga-tenaga keterampilan dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan global yang tidak dapat di tunda lagi. Di masa sekarang ini dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam upaya ini manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan akan sangat membantu meningkatkan kompetensi yang difokuskan pada pengetahuan, keterampilan dan atau kemampuan. Perubahan yang paling jelas dalam pelatihan dan pengembangan adalah pergeseran untuk peningkatan kinerja dan penggunaan teknologi, dengan demikian keterampilan, pengetahuan dan kemampuan semakin diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan.²

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang.

² Ibid.

Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai disetiap unit kerja. Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara *horizontal* maupun *vertikal*. Secara *horizontal* berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan *vertikal* memperdalam satu bidang tertentu. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi.

Pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka secara lebih baik. Pelatihan efektif bukan sekedar mengatakan atau menunjukkan kepada seseorang bagaimana melakukan sebuah

tugas tetapi upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan sehingga peserta pelatihan menerima dan melakukan latihan tersebut pada saat melakukan pekerjaannya.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkatkan dengan sendirinya.³

Pelatihan harus mempelajari keterampilan atau teknik-teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi pada tempat tugasnya. Penekanan pelatihan adalah pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas saat ini. Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian *administrative* terhadap pelaksanaan program pelatihan. Bagian kepegawaian atau personalia pada intinya memberikan dukungan staf. Bagian ini membantu manajemen ini dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya dalam program pelatihan.

³ Ibid.

B. Kompetensi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.⁴

1. Faktor-Faktor Kompetensi Kerja

Banyak organisasi yang semata mengandalkan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tertentu karyawannya tanpa didasari oleh suatu pemahaman memadai apakah program pelatihan benar merupakan upaya terbaik dan satu-satunya untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Terlebih lagi diketahui bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi, yaitu motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan, dimana umumnya pengetahuan dan keterampilan yang di tidak akan membedakan kinerja unggul antara satu dengan yang lain. Sedangkan yang membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi pembeda, yang biasanya berkaitan erat dengan jenis kompetensi yang melekat kepada mutu diri seseorang dan pengetahuan/keterampilan yang bersifat lunak seperti fleksibel, komunikasi dan kreativitas.

⁴ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. (Bandung: CV. Alfabeta .2008) hlm.22

Sebuah penelitian mencoba mengkristalisasikan suatu hirarki kompetensi yang dikelompokkan atas 9 dimensi kompetensi yaitu:

- a. Manajerial kuantitatif,
- b. Etika
- c. Kepemimpinan
- d. Analisis
- e. Manajemen Kualitatif/Informasi,
- f. Mutu Diri Pekerja
- g. Penyesuaian Diri
- h. Belajar Memahami Sesuatu
- i. Pencapaian Hasil

Model kompetensi pada intinya dibedakan ke dalam 3 model, yaitu model masukan, model proses, dan model keluaran. Model masukan mengutamakan karakteristik mendasar yang harus dimiliki seseorang agar mampu menjalankan tugas pekerjaan lebih berhasil dibandingkan dengan orang lain. Model proses lebih fokus terhadap *throughputs* artinya seseorang harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang terefleksikan dalam perilaku nyata dalam bentuk aktivitas kerja. Sedangkan model keluaran mengidentifikasi kompetensi berdasarkan analisis fungsional dengan melihat tujuan dari suatu pekerjaan. kompetensi di bagi menjadi dua yaitu kompetensi lunak dan kompetensi keras.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kompetensi lunak adalah komitmen individu untuk mengupayakan dan memperthankan pencapaian tujuan hidupnya merupakan indikator yang paling nyata pembentukan kompetensi lunak karyawan, kemudian aturan disiplin oleh masing-masing individu akan membentuk prilaku yang cenderung menghargai waktu, efektif dalam menyelesaikan tugas, bertanggung jawab , serta taat proses dan aturan kerja yang secara kumulatif akan membentuk karakteristik mendasar dari pola perilaku individu bersangkutan, kemudian yang mempengaruhi kompetensi lunak adalah keberadaan dan mutu seorang mentor dalam membimbing tiap individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi keras adalah pemahaman tiap individu akan uraian tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, sehingga dimungkinkan individu memiliki inisiatif untuk mengarahkan dirinya melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, kemudian pemahaman akan tugas dan tanggung jawab tiap individu akan membantu menghasilkan keberhasilan tujuan. Kemudian mutu pelatihan kerja yang di peroleh oleh pekerja juga menentukan apakah kemampuan yang dimiliki oleh pekerja akan mengalami kemajuan atau tidak. Kemudian yang juga menjadi faktor yang mempengaruhi kompetensi keras adalah pekerja atau tiap individu di sebuah perusahaan mengetahui dengan jelas tiap masing-masing bagiannya dan tujuan dari tiap tugas mereka sehingga, mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dengan baik dan sesuai target perusahaan. Pengalaman kerja yang sesuai dengan tugas yang di berikan kepada

setiap pekerja /individu juga sangat mempengaruhi kompetensi keras setiap pekerja/individu.

2. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Pelatihan merupakan proses dimana seorang kariawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada kariawan yang nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka disaat itu juga. Kegiatan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu yang pendek dengan mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan diluar kebutuhan pekerjaannya saat ini. Kegiatan pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pengembangan lebih di fokuskan untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang dalam sebuah organisasi.⁵

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor pengembangan sumber daya manusia , yang tidak saja menambah pengetahuan bagi pekerja, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi

⁵ Nurul Khurotin dan Tri Wulida ,Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang, Jurnal Administrasi Bisnis.2018.Vol.64.No.1.hlm 196

kerja.⁶ Pelatihan Tenaga Kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi , memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja , produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ,setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁷ Pelatihan kerja di selenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan perusahaan dan dunia usaha. Pengusaha atau perusahaan bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja.

Hal-hal penting mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja yang diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 :

⁶ *Ibid.* hlm.134

⁷ Abdul Khakim,S.H.,M.HUM, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung : PT Citra Aditya Bakti,2014)hlm.137

- a) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik dalam maupun di luar hubungan kerja (Pasal 10 Ayat (1)).
- b) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja (Pasal 10 Ayat (2)).
- c) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja (Pasal 12 Ayat (1)).
- d) Setiap pekerja buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 Ayat (3)).
- e) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta (Pasal 13 Ayat (1)).
- f) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum indonesia atau perorangan (Pasal 14 Ayat (1)).
- g) Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin atau mendaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota (Pasal 14 Ayat (2)).

- h) Lembaga pelatihan kerja pemerintah mendaftarkan kegiatannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota (Pasal 14 Ayat (3)).
- i) Penyelenggara pelatihan kerja (Pasal 15) wajib memenuhi persyaratan:
 - a. Tersedianya tenaga kepelatihan (instruktur);
 - b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja .
- j) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan (Pasal 17 Ayat (1)) apabila:
 - a. Tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja seperti ketentuan pasal 9.
 - b. Tidak memenuhi persyaratan seperti ketentuan Pasal 15.
- k) Penghentian penyelenggaraan pelatihan kerja tersebut disertai alasan dan saran perbaikan, dan berlaku paling lama enam bulan (Pasal 17 Ayat (2)).

- l) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan, dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggaraan pelatihan (Pasal 17 Ayat (5)).
- m) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis,derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan (Pasal 19).
- n) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan (Pasal 21) :
 - a. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha secara tertulis (Pasal 22 Ayt (1)).
 - b. Perjanjian pemagangan minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban antara peserta dan pengusaha,serta jangka waktu pemagangan (Pasal 22 Ayat (2)).
 - c. Hak peserta pemagangan antara lain, memperoleh :
 - 1) Uang saku dan/atau uang transport;
 - 2) Jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - 3) Sertifikat setelah lulus program.
 - d. Hak pengusaha, antara lain :
 - 1) Hasil kerja/jasa peserta pemagangan;
 - 2) Merekrut pemegang sebagai pekerja/buruh apabila memenuhi persyaratan.

- e. Kewajiban peserta pemagangan, antara lain :
- 1) Menaati perjanjian pemagangan;
 - 2) Mengikuti tata tertib program pemagangan; dan
 - 3) Mengikuti tata tertib perusahaan.
 - 4) kewajiban pengusaha, antara lain :
 - 5) Menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan;
 - 6) Menyediakan fasilitas pelatihan;
 - 7) Menyediakan instruktur; dan
 - 8) Menyediakan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- f. Tanpa adanya perjanjian pemagangan, maka pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan (Pasal 22 Ayat (3)).
- g. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja di perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- h. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja Tujuan dari pelatihan dan pengembangan tenaga kerja adalah :
- 1) Meningkatkan cara kerja para pekerja.
 - 2) Memperbarui keahlian pekerja sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.

- 3) Memberikan solusi untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada dalam perusahaan.
- 4) Memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kemampuan para pekerja untuk kemajuan suatu perusahaan dan juga individu tenaga kerja itu sendiri. Manfaat kegiatan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja Pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas organisasi, menghemat waktu yang digunakan untuk belajar, guna mencapai standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan agar tenaga kerja dapat mempunyai sikap loyalitas dan kerja sama tim yang lebih baik.⁸

Tujuan Pelatihan adalah untuk : memperbaiki kinerja para karyawan, memperbarui keahlian para karyawan, mengisi celah antara kinerja aktualnya, menangani permasalahan operasional, promosi karyawan, pemahaman karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi. Manfaat dari kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas organisasi, menghemat waktu untuk belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang bisa di terima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama tim yang lebih menguntungkan, mampu memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mampu mengurangi jumlah dan

⁸ Danang Sunyoto, Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service, 2012) hlm.141

biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan membantu pengembangan pribadi mereka.

Jenis pelatihan yang di laksanakan dalam kebanyakan perusahaan ada dua jenis yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan atau dilakukan secara resmi oleh organisasi atau perusahaan untuk para karyawan dan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara informal atau tidak resmi, misalnya kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dilakukan atas keinginan serta usaha sendiri. Metode pelatihan dan pengembangan : a) *On The Job Training* merupakan metode yang menempatkan karyawan atau peserta pelatihan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dengan bimbingan dan pengawasan *supervisor*. b) *Vestibule* merupakan metode pelatihan yang dilakukan diluar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan di lakukan oleh karyawan tersebut. c) *Demonstration and Example* merupakan metode pelatihan yang diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. d) *Simulation* merupakan metode kegiatan pelatihan yang diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan di lakukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. e) *Apprenticeship* adalah metode pelatihan untuk mengembangkan berbagai macam keahlian agar karyawan dapat mempelajari segala aspek pekerjaan yang mereka butuhkan atau bisa disebut dengan magang. Pembelajaran ini juga melibatkan pekerja yang lebih berpengalaman. f)

Classroom methods adalah metode pelatihan yang dilaksanakan didalam ruang, antara lain: *lecture*, konferensi, instruksi yang terprogram, studi kasus, *role playing*, diskusi dan seminar.

Tahap-tahap manajemen pengembangan yang harus dilakukan yaitu :

- a) Penentuan kebutuhan.
- b) Penentuan sasaran.
- c) Penetapan isi program.
- d) Identifikasi Prinsip-prinsip belajar.
- e) Pelaksanaan Program.
- f) Penilaian pelaksanaan program.⁹

C. Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk terhadap pemerintah dan peraturan kerja yang ada di dalam perusahaan yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan. Hubungan

⁹ Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang, 2018. Vol.64.No.1. hlm197

antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak yang memiliki hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.¹⁰ Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dan pekerja yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja.

Perjanjian dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, dengan adanya perjanjian maka timbulah perikatan antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha. Pekerja juga memiliki hak dan kewajiban. Hak yang dimiliki oleh pekerja adalah:

1. Hak atas pekerjaan , merupakan salah satu hak asasi manusia.
2. Hak atas upah yang adil adalah hak yang sudah selayaknya di terima oleh pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya.
3. Hak untuk bersyariat dan berkumpul yaitu hak untuk dapat menyampaikan segala pendapat dan memperjuangkan haknya apabila tidak dapat terpenuhi.
4. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, setiap pekerja mempunyai hak atas keselamatan dirinya saat bekerja.
5. Hak untuk di perlakukan secara sama, setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi antar pekerja satu dengan yang lain, terlebih untuk para pekerja yang disabilitas ataupun dibedakan karena faktor ras, suku, bangsa, jenis kelamin dan warna kulit.

¹⁰ Djoko Triyanto,S.H,Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa,(Bandung:Mandar Maju. 2004)hlm.6.

6. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
7. Hak atas kebebasan suara hati pekerja , pekerja berhak untuk menolak melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan untuknya di luar tugas dan tanggung jawab kerjanya.

Kewajiban yang harus di lakukan oleh pekerja adalah :

1. Pekerja harus patuh terhadap peraturan perusahaan.
2. Pekerja harus menjaga rahasia perusahaan.
3. Pekerja wajib bekerja sampai batas usia yang ditentukan oleh perusahaan.
4. Pekerja tidak boleh magkir dari pekerjaannya selama 5 hari berturut-turut.

Pekerja mendapatkan perlindungan hukum yang di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya, Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya. Di

Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja.¹¹

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal yang mendasar yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹² Perlindungan yang diberikan terhadap pekerja adalah :

- 1) Perlindungan secara ekonomis adalah perlindungan yang biasa disebut sebagai jaminan sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja terkait dengan penghasilannya, perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan kerja bila bekerja di luar kehendaknya.

¹¹ Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, jurnal Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2016. Vol.3.No 2.hlm 64.

¹² *ibid*

- 2) Perlindungan sosial atau kesehatan kerja adalah perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja yang dimuat bersamaan dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , yang menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik,psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja. Kesehatan kerja yang dimaksud sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis atau keselamatan kerja adalah sebagai aturan dan upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja.¹³

¹³ *Ibid.* hlm 70

D. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS)

1. Pengertian KSPPS

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian menjelaskan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Maka pengelolaan koperasi berbeda dengan bank. Pemilik koperasi adalah anggotanya sementara bank hanya para pemegang saham saja. Pengelolaan koperasi sangat sederhana, sehingga layanan pembiayaan pada anggotanya biasanya mudah dan cepat. Menurut Kementerian Koperasi UKM RI tahun 2009 pasal 1, menyatakan bahwa Koperasi jasa keuangan syariah adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai dengan pola bagi hasil (syariah). Untuk menjalankan fungsi perannya, koperasi syariah menjalankan usaha sebagaimana tersebut dalam sertifikasi usaha koperasi. Usaha-usaha yang diselenggarakan koperasi syariah harus dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Koperasi merupakan bentuk usaha yang sesuai dengan perekonomian Bangsa Indonesia yang didasarkan atas usaha bersama berdasarkan asas

kekeluargaan. Koperasi sebagai salah satu badan usaha yang memerlukan pengelolaan manajemen dan keuangan yang profesional, walaupun berdasarkan asas kekeluargaan, sehingga mewujudkan koperasi yang handal, profesional

dan tetap berprofit untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan perekonomian nasional pada umumnya. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah adalah koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan sesuai prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infaq / sedekah dan wakaf. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) adalah termasuk Lembaga Keuangan Non Bank (LKNB) yang beroperasi dengan sistem syariah.

Koperasi dirasa perlu untuk selalu menjaga eksistensinya dengan menjaga kinerja koperasi. Salah satu cara yang dilakukan kementerian koperasi dalam mendukung hal ini adalah dengan melakukan penilaian kinerja koperasi secara periodik. Hal ini untuk menjamin bahwa kegiatan operasional koperasi sesuai jati diri koperasi, sebagai wujud prinsip kehati-hatian. Dengan demikian kepercayaan masyarakat akan meningkat dan memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada anggota dan masyarakat di sekitarnya.¹⁴

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah merupakan koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (syariah). sedangkan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan sistem intermediasi keuangan ditingkat mikro yang operasionalnya dijalankan dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah. Lembaga keuangan syariah secara konseptual dilaksanakan dengan maksud

¹⁴ Antin Okfitasari & Agus Suyanto ,Analisis kesehatan Koperasi Syariah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Pelayanan , *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*,2018,Vol.02. No 4,hlm 1.

menghindarkan riba dengan segala praktik dan inovasinya, yang memiliki dua sifat utama yakni bunga yang berlipat dan aniaya. Selain itu, juga untuk membangun budaya baru dalam pengelolaan lembaga keuangan yang mendapat titipan dana dari masyarakat, dengan menghindari penentuan prosentase bunga yang pasti untung.¹⁵

Kegiatan KSPPS menjalankan fungsi dan perannya memiliki peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis dan disisi lain melakukan fungsi sosial yaitu menghimpun , mengelola dan menyalurkan dana ZISWAF (zakat.infaq,sodaqoh wakaf). prinsip syariah adalah prinsip hukum islam dalam kegiatan usaha koperasi berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Pengawas Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. KSPPS merupakan koperasi yang kegiatan usahanya hanya simpan pinjam dan pembiayaan syariah.

Keberadaan Dewan Pengawas Syariah (DPS) menjadi sangat penting untuk mewujudkan *Shariah Compliance* tersebut. Untuk melakukan pengawasan tersebut, anggota harus memiliki kualifikasi keilmuan yang integral, yaitu ilmu fiqh muamalah dan ilmu ekonomi keuangan islam moderen.¹⁶

2. Dasar Hukum KSPPS

¹⁵ Farid Hidayat,Alternative sistem pengawasan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) dalam *mewujudkan syariah compliance*, *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*,2016.Vol 2,No 1.hlm 385.

¹⁶ *ibid.*

- a. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.
 - b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro.
 - c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah membawa implikasi pada kewenangan Pemerintah Pusat , Pemerintah Provinsi dan Kabupaten atau Kota di bidang Perkoperasian.
 - d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan.
 - e. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi.
3. Tujuan KSPPS

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian menjelaskan bahwa tujuan dari sebuah koperasi adalah untuk memajukan kesejahteraan anggotanya pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju , adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Tujuan koperasi syariah adalah untuk mensejahterakan anggotanya sesuai norma dan moral Islam, menciptakan persaudaraan dan keadilan sesama anggota, perindustrian pendapatan dan kekayaan yang merata sesama anggota berdasarkan kontribusinya, kebebasan pribadi dalam kemaslahatan sosial yang didasarkan pada pengertian bahwa manusia diciptakan hanya

untuk tunduk pada Allah, meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta turut membangun tatanan perekonomian yang berkeadilan sesuai dengan prinsip-prinsip islam.¹⁷

4. Fungsi KSPPS

- a. Mengembangkan kemampuan masyarakat pada umumnya dan anggota pada umumnya.
- b. Memperbaiki kualitas sumber daya manusia, agar menjadi lebih jujur, profesional , dan konsisten dalam menjalankan prinsip ekonomi dan syariah islam.
- c. Mewujudkan perekonomian nasional.
- d. Membuka lapangan kerja seluas-luasnya.
- e. Menumbuhkan usaha-usaha yang produktif.

5. Produk-produk KSPPS

- a. Simpanan, simpanan adalah sejumlah uang yang sama banyaknya dibayarkan oleh anggota koperasi pada saat masuk menjadi anggota. Simpanan dapat diambil sesuai dengan jenis simpanan tertentu. Jenis-jenis simpanan :
 - 1) Simpananku: Simpanan yang bersifat sukarela, yang penyetoran dan pengambilannya dapat dilakukan setiap saat.

¹⁷ Sofian, Koperasi Syariah Sebagai Solusi Keuangan Masyarakat: Antara Religius, Trend dan Kemudahan Layanan, Jurnal Politeknik Negeri Bandung, 2018. Vol.11, No 46. hlm 753-754

- 2) Simpanan Multiguna : Simpanan untuk persiapan kepentingan tertentu yang penyetorannya dapat dilakukan setiap saat, namun pengambilannya sesuai dengan kepentingan simpanannya diantaranya :
- a) *Siddiq* : Simpanan Pendidikan yaitu simpanan untuk kepentingan pendidikan bagi anak.
 - b) *Siharoh* : Simpanan untuk keperluan melaksanakan Haji dan Umroh.
 - c) *Siquroh* : Simpanan untuk keperluan membeli hewan qurban dan aqiqah.
- b. Pembiayaan, pembiayaan adalah fasilitas yang di berikan oleh sebuah koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah kepada masyarakat guna mengembangkan perekonomian baik lembaga maupun perorangan.

E. Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)

1. Pengertian BMT

Koperasi syariah sendiri lahir sejak menjamurnya pendirian beberapa Baitul Maal Wat Tamwiil (BMT) yang pada pertama kali dirintis oleh BMT Bina Insan Kamil pada tahun 1992. BMT berbasis kegiatan ekonomi kerakyatan dengan falsafah yang sama yaitu dari anggota oleh anggota untuk anggota maka berdasarkan Undang-undang nomor 25 tahun 1992 tersebut berhak menggunakan badan hukum koperasi, dimana letak perbedaannya dengan Koperasi Konvensional (nonsyariah) hanya terletak pada teknis

operasionalnya saja, Koperasi Syariah mengharamkan bunga dan mengusung etika moral dengan melihat kaidah halal dan haram dalam melakukan usahanya.¹⁸

BMT mulai mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 1995 yang di tandai dengan didirikannya PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) oleh ketua MUI (Majelis Ulama Indonesia), ketua ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia) dan direktur utama Bank Muamalat Indonesia. PINBUK pada saat itu memperkenalkan dan mempopulerkan istilah BMT yang disertai dengan bantuan teknis dalam pengelolaan fungsi BMT. Baitul Maal wa Tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah yaitu Baitul Al-Maal dan Baitul Tamwil, Baitul Maal lebih pada usaha-usaha pengumpulan dana non profit seperti zakat, infaq, dan shodaqoh. Sedangkan Baitul Tamwil sebagai usaha usaha pengumpulan dana penyaluran dana komersial. Dalam definisi operasional PINKUB, BMT adalah lembaga ekonomi rakyat kecil beranggotakan satu orang atau badan hukum berdasarkan prinsip syariah dan prinsip koperasi, yang diharapkan menjadi lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berdasarkan prinsip syariah.

Baitul Maal wa Tamwil merupakan salah satu lembaga ekonomi dan keuangan yang di kenal luas pada masa-masa awal islam berkembang. Baitul Maal wa Tamwil yang berkembang pada masa-masa awal kejayaan islam yang berfungsi sebagai institusi keuangan publik, yang oleh sebagian pengamat

¹⁸ *Ibid.*

ekonomi disejajarkan dengan lembaga yang menjalankan fungsi perekonomian Bank Sentral. Baitul Maal wa Tamwil merupakan lembaga keuangan yang memiliki fungsi sebagai lembaga intermediasi yaitu lembaga yang menerima dana dari masyarakat yang memiliki harta berlebih yang akan dikelola dan diperuntukkan bagi masyarakat yang kekurangan modal. Sebagai lembaga keuangan mikro islam, BMT bertujuan menjadi lembaga yang dapat memberi manfaat serta kesejahteraan tidak hanya pada anggota BMT tetapi Masyarakat sekitar cakupan BMT untuk dapat hidup lebih baik sehingga kesenjangan sosial semakin menipis.

Fungsi lain dari BMT yang membedakannya dengan lembaga keuangan lainnya adalah penerimaan dana sosial dari zakat, infaq, sedekah dan waqaf dari anggota ataupun masyarakat yang berlebih pada golongan masyarakat yang kekurangan. Fungsi sosial ini menjadikan BMT bukan hanya sebagai lembaga keuangan yang bergerak dalam sektor ekonomi melainkan pada sisi dakwah keagamaan bagi para nasabah pembiayaan.¹⁹

Konsep Baitul Maal berarti BMT berperan sebagai lembaga sosial keagamaan yang mempunyai fungsi untuk menerima dana zakat, sedekah, infaq dan waqaf dan menyalurkan kepada yang berhak menerima dana tersebut, sedangkan konsep Bitul Tamwil, BMT mempunyai peran sebagai lembaga bisnis maupun lembaga keuangan seperti membuka toserba atau menawarkan

¹⁹ Rana Ayu Azizah dan Noven suprayogi, Analisis Keoptimalan Fungsi Baitul Maal Pada Lembaga Keuangan Mikro Islam, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, 2014. Vol 1, No 12. hlm843-844

produk simpan pinjam ke masyarakat.²⁰ BMT juga sebagai lembaga yang turut mendukung kegiatan ekonomi nasional terutama pada masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah islam yang prinsip operasionalnya adalah prinsip bagi hasil.

2. Tujuan BMT

- a. Mengajak masyarakat untuk melakukan praktek kegiatan ekonomi dengan berlandaskan prinsip syariah.
- b. Melakukan pendanaan dan pembinaan terhadap pelaku usaha dalam skala kecil.

3. Fungsi BMT

- a. Penghimpun dan Penyalur dana.
- b. Pencipta dan pemberi hutang yang artinya BMT mampu memberikan kemampuan untuk memenuhi kewajiban sebuah lembaga maupun perseorangan.
- c. BMT menjadi sumber pendapatan bagi para pekerjanya.
- d. BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah yang dapat memberikan pembiayaan bagi pelaku usaha kecil, menengah dengan tanpa jaminan.

4. Dasar Hukum BMT

- a. Undang-undang Dasar 1945
- b. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992

²⁰ Zulkifli dkk. Analisa Permasalahan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) melalui Pendekatan Analytical Network Process (ANP), Jurnal Al-hikmah, 2016. Vol.13, No 1. hlm 19.

c. Keputusan Menteri Nomor 91/KEP/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi dan Jasa Keuangan Syariah.

d. Peraturan Menteri Nomor 352/PER/M.KUKM/X/2007 tentang Pedoman Standar Operasional Manajemen Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah.

F. Pembiayaan

1. Pengertian Pembiayaan

Pengertian pembiayaan menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan pembiayaan adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan atau bagi hasil.²¹

Pada koperasi konvensional yang hanya terdapat satu istilah saja yaitu pinjaman/kredit, di mana anggota berkewajiban mengembalikan hutang pokok berikut jasa/bunga yang sudah ditetapkan di awal akad kredit. Hal itu tentu sangat berbeda dengan akad pembiayaan yang dikelola oleh koperasi syariah, di mana kebutuhan pendanaan anggota akan disesuaikan dengan akad-akad pembiayaan sesuai produk dan penggunaan dananya. Walaupun saat ini produk/akad yang dominan masih pada produk *murabahah* atau akun piutang,

²¹ Sofian, Koperasi Syariah Sebagai Solusi Keuangan Masyarakat: Antara Religius, Trend dan Kemudahan Layanan, Jurnal Politeknik Negeri Bandung, 2018. Vol.11, No 46. hlm 754

namun tidak sedikit koperasi yang memiliki portofolio besar pada akun pembiayaannya. Dan sudah semestinya akun pembiayaan rasionya harus lebih besar, karena prinsip syariah sangat tergantung pada akun tersebut.²²

2. Unsur-unsur Pembiayaan

- a. Adanya kedua belah pihak yang berkepentingan, yaitu pemberi biaya dan penerima pembiayaan.
- b. Adanya kepercayaan antara kedua pihak.
- c. Adanya kesepakatan antara pemberi dan penerima pembiayaan.
- d. Adanya penyerahan barang, jasa atau uang dari pemberi terhadap penerima pembiayaan.
- e. Adanya perjanjian waktu yang di sepakati oleh kedua pihak.
- f. Adanya unsur resiko yang dimiliki oleh pemberi dan penerima pembiayaan.

3. Jenis-jenis Pembiayaan

- a. Pembiayaan *Murabahah* adalah pembiayaan yang diberikan untuk pengadaan barang kebutuhan mitra dengan prinsip jual beli. *Murabahah* dapat dilakukan berdasarkan pesanan, lembaga keuangan syariah melakukan pembelian barang setelah ada pesanan dari nasabah dan dapat bersifat mengikat atau tidak mengikat nasabah untuk membeli barang yang dipesankan. Jadi lembaga akan membeli atau memesan barang sesuai keinginan mitra kemudian menjualnya kepada mitra sebesar harga beli

²² *Ibid.*

ditambah keuntungan lembaga yang telah di sepakati. Manfaat dari akad ini adalah dapat digunakan sebagai modal usaha , investasi atau konsumtif. Dalam pembayarannya dapat dilakukan secara tunai atau cicilan. Akad *Murabahah* juga diperkenankan adanya perbedaan dalam harga barang diawal akad dan pembayaran di setelah akad, baik dalam bentuk angsuran maupun dalam bentuk sekaligus.

- b. Pembiayaan *Mudharabah* menurut Fatwa DSN MUI Nomor 07/DN-mui/iv/2000 adalah akad kerja sama suatu usaha antara dua pihak di mana pihak pertama menyediakan seluruh modal, sedangkan pihak kedua bertindak selaku pengelola dan keuntungan usaha dibagi antara mereka sesuai kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak dilakukan sesuai syariat islam. Pembiayaan *Mudharabah* adalah pembiayaan yang disalurkan oleh Lembaga Keuangan Syariah kepada pihak lain untuk suatu usaha yang produktif. Dalam pembiayaan ini Lembaga Keuangan Syariah sebagai pemilik dana yang membiayai 100% kebutuhan suatu proyek (usaha), sedangkan, pengusaha (nasabah) bertindak sebagai pengelola usaha akan tetapi biaya operasional di bebaskan kepada mudharib atau nasabah. Jangka waktu usaha, tata cara pengembalian dana, dan pembagian keuntungan di tentukan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak . lembaga keuangan syariah sebagai penyedia dana menanggung semua kerugian kecuali nasabah melakukan kesalahan yang disengaja, lalai, atau menyalahi perjanjian, Namun, apabila Lembaga Keuangan Syariah yang melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap kesepakatan, nasabah berhak mendapatkan ganti rugi

atau biaya yang telah dikeluarkan . lembaga keuangan syariah dapat meminta jaminan dari nasabah untuk menghindari penyimpangan, dan jaminan hanya dapat dicairkan apabila nasabah terbukti melakukan pelanggaran terhadap hal-hal yang telah disepakati bersama dalam akad , meskipun pada prinsipnya dalam akad , meskipun prinsipnya dalam pembiayaan *mudharabah* tidak ada jaminan. Landasan hukum pembiayaan *mudharabah* adalah Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 07/DSN-MUI/IV/2000 yang menyatakan bahwa dalam meningkatkan dana lembaga keuangan syariah , pihak lembaga dapat menyalurkan dananya kepada pihak lain dengan cara *mudharabah*.

- c. Pembiayaan *Salam* adalah pembiayaan mengenai transaksi jual beli dan barang yang akan di perjual belikan akan diserahkan dalam waktu yang akan datang, tetapi pembayaran kepada nasabah dilakukan secara tunai. Syarat utama dari pembiayaan salam adalah barang yang akan di serahkan kemudian dapat ditentukan spesifikasinya secara jelas, apabila ternyata nantinya barang yang diserahkan tidak sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan di awal maka nasabah harus bertanggung jawab dengan cara menyediakan barang sejenis yang sesuai dengan spesifikasi atau mengembalikan seluruh uang yang telah di terima.
- d. Pembiayaan *Istishnah* merupakan pembiayaan yang menyerupai salam , namun pembiayaan dilakukan secara termin atau beberapa kali dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan. Syarat utamanya adalah barang yang sama dengan pembiayaan salam.

- e. Pembiayaan *Ijarah* adalah pembiayaan dengan prinsip sewa yaitu pembiayaan yang objeknya dapat berupa barang/jasa. Dalam hal ini hanya terjadi pindah manfaat bukan perpindahan kepemilikan.
- f. Pembiayaan *Musyarakah* adalah pembiayaan yang dilakukan pihak lembaga untuk membiayai suatu proyek bersama antara nasabah dengan lembaga.²³

4. Tujuan Pembiayaan

- a. Peningkatan ekonomi umat.
- b. Tersedianya dana bagi peningkatan usaha.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Membuka lapangan kerja baru.
- e. Terjadi distribusi pendapatan.
- f. Upaya untuk mengoptimalkan laba.
- g. Upaya meminimalkan resiko.
- h. Pendayagunaan sumber ekonomi.
- i. Penyaluran kelebihan dana.²⁴

5. Fungsi pembiayaan

- a. Meningkatkan daya guna uang, para penabung yang menyimpan uang di lembaga keuangan syariah , uang tersebut dalam persentase tertentu ditingkatkan kegunaannya oleh lembaga keuangan syariah guna suatu usaha

²³ Wangsawidjaja, Pembiayaan Bank Syariah, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012, hlm 192

²⁴ Rivai Veithzal & Arivin Avriyan, Islamic Banking Sebuah Teori , Konsep dan Aplikasi, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2010, hlm 698.

peningkatan produktivitas . Secara mendasar melalui pembiayaan terdapat suatu usaha peningkatan produktivitas secara menyeluruh.

b. Meningkatkan daya guna barang , produsen dengan bantuan pembiayaan lembaga keuangan syariah dapat mengubah bahan mentah menjadi bahan jadi sehingga *utility* dari bahan tersebut meningkat. Produsen dengan bantuan pembiayaan dapat memindahkan barang dari suatu tempat yang kegunaannya kurang ke tempat yang lebih bermanfaat.

c. Meningkatkan peredaran uang, melalui pembiayaan peredaran uang kartal maupun giral akan lebih berkembang karena pembiayaan menciptakan kegairahan berusaha sehingga penggunaan uang akan bertambah baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

d. Menimbulkan kegairahan usaha, permintaan akan terus bertambah apabila masyarakat telah memulai melakukan penawaran. Timbulah efek kumulatif oleh semakin besarnya permintaan sehingga secara berantai kemudian menimbulkan kegairahan yang meluas di kalangan masyarakat untuk sedemikian rupa meningkatkan produktivitas , masyarakat tidak perlu khawatir kekurangan modal, karena masalahnya dapat diatasi oleh lembaga keuangan syariah.

e. Stabilitas ekonomi, untuk menekan arus inflasi dan untuk usaha pembangunan ekonomi maka pembiayaan lembaga keuangan syariah memegang peran yang sangat penting.²⁵

²⁵ Mardani,Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia,Jakarta : Pramedia Group,hlm 315

G. Profil KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten

1. Sejarah

Bermula dari ide gagasan beberapa sahabat untuk membangun ekonomi keummatan menuju kemaslahatan maka untuk mewujudkan idealisme tersebut dibentuklah gerakan koperasi dengan nama KSP BMT Barepan Cawas. Nama BMT Barepan sendiri diambil dari nama Desa “ Barepan ” yang terletak di kecamatan Cawas, Kabupaten Klaten. Pada saat awal pendirian BMT Barepan masih merujuk UU No 17 tahun 2012 tentang perkoperasian. Seiring berjalannya waktu UU No 17 tahun 2012 dianulir, sehingga harus kembali ke UU No 25 tahun 1992 tentang perkoperasian, pada saat itulah BMT Barepan Cawas Melakukan Perubahan Anggaran Dasar menjadi KSPPS BMT Barepan Cawas.

Operasional BMT Barepan awalnya berada di perkiosan Barepan (Jalan Lingkar Barepan). kemudian Pada tahun 2015 Akhir kantor BMT Barepan Cawas berpindah ke Sepi, Barepan, Cawas. Pada saat itulah BMT Barepan Cawas Juga melebarkan sayap dengan membuka kantor kas di Komplek Pasar Srago Klaten Tengah dengan bangunan milik sendiri.

Dengan motto “ *Bersama Kita Jalin Ukhuwah* “ jumlah anggota yang bergabung di KSPPS BMT Barepan Cawas semakin bertambah. Jauh harapan ke depan bisa lebih banyak kemaslahatan yang diraih dengan banyaknya jumlah anggota BMT Barepan Cawas.

2. Profil Umum

Nama Lembaga	:	KSPPS BMT Barepan Cawas
Motto	:	Bersama Kita Jalin Ukhuwah
Alamat	:	Kantor Pusat Jl. Raya Cawas – Weru KM.01, Sepi, Desa Barepan, Kec. Cawas, Kab. Klaten – 57463 Kantor Kas Jl. Kartini (by pass), Perkiosan Srago, Klaten e-mail: bmtbarepan_cawas@yahoo.co.id
Tanggal Berdiri	:	05 Januari 2013
Bentuk Badan Hukum	:	Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah (KSPPS)
No. Badan Hukum	:	BH.607/BH/XIV.14/2013
NPWP	:	73.958.526.3-525.000
Nomor TDP	:	11.12.2.64.00332
Nomor SIUP	:	503.6/057/PK/2014
Jumlah Pendiri	:	30 Orang

3. Struktur Kepengurusan

a. Dewan Pengawas

- 1) Drs. H. Syamsuddin Asyrofi, M. Hum
- 2) Drs. H. Sugiyono, MM
- 3) H. Sunarto, SE, MM
- 4) H. Rantiman, SH

b. Dewan Pengurus

Ketua : Ghofar Dwi Krisnanto

Sekretaris : Heri Santoso, A.Md

Bendahara : H. Bambang Sujarwa, SE. MM

c. Pengelola

Manager : Retno Siwiastuti, SE

Marketing : Heri Santoso, A. Md

: Faisal Abdu Rahim, S. Kom

Admin/Teller : Maryam Sarooh Noor Jati, S.Ab.

: Yessiska Nurshita Dhevy, S.Pd

4. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

“Menjadi koperasi syariah yang sehat, kuat, berkembang dan terpercaya, yang mampu melayani anggotanya dan masyarakat lingkungannya mencapai kehidupan yang penuh keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan”.

b. Misi

“Mengembangkan BMT sebagai gerakan pembebasan dari ekonomi, gerakan pemberdayaan masyarakat dan gerakan keadilan sehingga terwujud kemaslahatan”.

c. Tujuan

1. Menumbuh kembangkan ekonomi syariah melalui lembaga keuangan mikro guna memacu pertumbuhan usaha dalam rangka peningkatan kesejahteraan umat (anggota).
2. Memperkuat kelembagaan dan memperluas jaringan kerja melalui kerjasama dengan berbagai potensi umat, bersinergi dengan lembaga-lembaga keuangan dan perbankan syariah.
3. Mengembangkan *linkage* program dengan lembaga-lembaga keuangan syariah sebagai agen dalam memberdayakan usaha mikro.
4. Mendukung terciptanya jaringan kerja antar kantor BMT di Klaten khususnya untuk menghasilkan:
 - a) Sinergi kerja antar BMT yang lebih luas.
 - b) Volume transaksi keuangan yang lebih besar.
 - c) Kecepatan dan keamanan transaksi yang lebih baik.
 - d) Efisiensi dan optimalisasi usaha yang lebih tinggi.
 - e) Kontrol yang lebih baik dalam pengelolaan dana.

5. Produk dan Layanan

1. Simpanan (*Mudharabah Mutlaqoh*)

a. Simpananku

Simpanan yang bersifat sukarela, yang penyetoran dan pengambilannya dapat dilakukan setiap saat.

b. Simpanan Multiguna

Simpanan untuk persiapan kepentingan tertentu yang penyetorannya dapat dilakukan setiap saat, namun pengambilannya sesuai dengan kepentingan simpanannya diantaranya;

c. *Siddiq* (Simpanan Pendidikan)

Simpanan untuk keperluan pendidikan bagi anak pra sekolah sampai Perguruan Tinggi, baik siswa sekolah secara pribadi maupun instansi pendidikan.

d. *Siharo* (Simpanan Haji & Umroh)

Simpanan untuk keperluan melaksanakan ibadah Haji maupun Umroh. Baik untuk persiapan pembayaran pendaftaran maupun sebagai bekal *financial* beribadah ke tanah suci.

e. *Siqoru* (Simpanan Qurban & Aqiqah)

Simpanan untuk keperluan membeli hewan qurban maupun hewan aqiqah putra tercinta dalam rangka memenuhi syari'at Allah SWT.

f. Simpanan Berjangka

Simpanan yang dilakukan di BMT dengan penarikan sesuai jatuh tempo yang telah ditentukan (3, 6, 12 bulan) dengan saldo minimal Rp 1.000,000,-

g. **Simpanan Penyertaan**

Merupakan simpanan penyertaan modal di BMT yang bersifat sebagai simpanan khusus dengan jangka waktu minimal 3 tahun dan akan mendapatkan bagi hasil setiap bulannya.

2. **Pembiayaan**

a. *Murabahah* (Jual Beli)

Pinjaman yang diberikan dipergunakan untuk pengadaan barang kebutuhan mitra dengan prinsip jual beli.

b. *Mudharabah* (Kerjasama Bagi Hasil)

Pinjaman yang diberikan dipergunakan untuk pemenuhan seluruh kebutuhan modal usaha mitra dengan prinsip bagi hasil.

c. *Musyarakah* (Kerjasama Bagi Hasil)

Pinjaman yang diberikan dipergunakan untuk pemenuhan sebagian kebutuhan modal usaha mitra dengan prinsip bagi hasil.

d. *Qardul Hasan*

Pinjaman yang diberikan dipergunakan untuk kebutuhan sosial / dana kebajikan.

6. *Corporate Culture*

Corporate Culture yang dikembangkan oleh KSP Syari'ah BMT Barepan sebagai berikut:

- a. Bersih Yang dimaksud bersih adalah mengembangkan budaya kerja yang bersih pada karyawan maupun mitra (anggota), baik fisik maupun non fisik.
- b. Amanah KSP Syari'ah BMT Barepan mengembangkan budaya kerja amanah dengan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Operasional Manajemen (SOM).
- c. Responsif KSP Syari'ah BMT Barepan mengembangkan budaya kerja responsif dalam aspek pelayanan kepada anggota dengan mengembangkan/inovasi produk yang dapat dinikmati sesuai kebutuhan anggotanya.
- d. Empati KSP Syari'ah BMT Barepan sebagai asset milik umat (anggota) sudah sepatutnya dapat merangkul, melayani dan menjadi payung tempat bernaung semua lapisan masyarakat (anggota) tanpa terkecuali.
- e. Profesional KSP Syari'ah BMT Barepan mengembangkan budaya kerja profesional artinya senantiasa memberikan pelayanan yang inovatif, fleksibel dan harmonis mengikuti perkembangan zaman karena dilakukan oleh SDM yang kompeten dan profesional.
- f. Adil KSP Syari'ah BMT Barepan akan senantiasa mengembangkan budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai keadilan baik dalam aspek manajemen keuangan maupun pelayanan.

g. Normatif KSP Syari'ah BMT Barepan senantiasa berusaha agar semua kegiatan transaksi baik bisnis maupun sosial senantiasa sejalan dengan ketentuan Petunjuk Fatwa DSN MUI.

7. Khatimah

Semoga dengan hadirnya KSPPS BMT Barepan Cawas akan banyak kemaslahatan yang akan tercapai.