

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM BMT BIF YOGYAKARTA**

##### **1. Sejarah**

KSPS BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS 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 KSPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan hukum no 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997.

Pada prinsipnya usaha KSPS BMT BIF dibagi menjadi dua yakni Biatul Maal ( usaha sosial ) dan Bisnis ( Baitul Tamwil ). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana Zakat, Infaq dan sedekah serta mentasyarufkannya kepada delapan ashnaf. Skala prioritasnya untuk pengentasan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan bea siswa. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dengan intensifikasi

penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka serta menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan/kredit kepada pengusaha kecil dan kecil bawah dengan sistem bagi hasil

## **2. Visi dan Misi**

a. Visi : Adapun Visi BMT BIF Yogyakarta yaitu sebagai lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat.

b. Misi

Adapun misi BMT BIF Yogyakarta yaitu sebagai berikut

4. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
5. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
6. Mewujudkan kehidupan umat yang islami.

## **3. Tujuan**

- a. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat.
- b. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat.
- c. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro.

## **4. Motto : “adil dan menguntungkan”.**

## 5. Idiologi BMT BIF

Adapun idiologi BT BIF Yogyakarta sebagai berikut :

a. Nilai :

1) Allah

a) Definisi : merupakan Tuhan segala-galanya dengan kemahaan-Nya kita berjuang, bekerja dan mengabdikan diri.

b) Indikator perilaku :

i. Wajib :

a. Bekerja merupakan ibadah.

b. Berniat dan beramal secara ikhlas

c. Senantiasa memelihara sholat berjamaah dan ibadah sunah.

d. Rutin tadarus Al Quran dan Al Hadits

e. Jujur dan terpercaya

f. Selalu menebar senyum dan salam

g. Menjadi teladan dan tokoh umat

h. Mengutamakan kepentingan anggota

i. Memberikan pelayanan terbaik

ii. Dilarang

1. Berniat mencari materi semata

2. Mengharapkan imbalan

3. Sholat sendiri dan malas menjalankan ibadah sunah
4. Jarang tadarus Al quran dan Al Hadits
5. Berkhianat, menipu dan sejenisnya
6. Bermuka muram dan mudah marah
7. Menutup diri dari lingkungan sosial
8. Mengutamakan diri sendiri
9. Melayani semaunya sendiri

## 2) Dinamis

a) Definisi : Terus bergerak, tumbuh, berkembang dan senantiasa meraih yang terbaik.

b) Indikator perilaku :

i. Wajib :

1. Memiliki visi yang kuat
2. Tidak cepat puas dengan hasil kerja
3. Beroreintasi pada masa depan
4. Hari esok harus lebih baik
5. Optimis dan yakin akan pertolongan Allah SWT
6. Berbaik sangka
7. Kreatif, inovatif dan terus melakukan perubahan
8. Bersyukur secara aktif
9. Selalu bermuhasabah

ii. Dilarang

1. Visi tidak jelas
2. Menyalahkan masa lalu
3. Pasrah dengan kondisi
4. Tidak bersemangat
5. Gampang putus asa
6. Menyalahkan pihak lain jika terjadi masalah
7. Menikmati kenyamanan dan tidak mau berubah
8. Bersyukur secara pasif
9. Tidak bisa mengambil hikmah

### 3). Ilmiah

a) Definisi : Bekerja didasarkan pada pengetahuan yang mendalam dengan kesadaran yang tinggi akan tanggungjawabnya.

b) Indikator perilaku :

#### i. Wajib

1. Mengembangkan kompetensi kerja profesional
2. Bekerja berdasarkan ilmu
3. Terus belajar
4. Membudayakan membaca dan mendengar
5. Bertanggungjawab
6. Bekerja tim
7. Menghargai perbedaan
8. Pribadi yang terbuka

9. Saling menasehati

ii. Dilarang

1. Tidak kompeten atau profesional
2. Bekerja berdasarkan emosional
3. Tidak mau belajar
4. Tidak suka membaca dan mendengar
5. Bekerja individual
6. Mengedapankan egoisme pribadi dan kelompok
7. Ingin menang dan merasa benar sendiri
8. Tertutup dari orang lain
9. Acuh tak acuh

4) loyalitas

a) Definisi : Istikomah pada jalan da'wah membangun ekonomi umat untuk kesejahteraan bersama

b) Indikator perilaku :

i. Wajib

1. Berkomitmen penuh dalam mengembangkan BMT BIF
2. Dai ekonomi umat
3. Membantu mengentaskan kemiskinan
4. Membangun kesejahteraan bersama
5. Medampingi orang miskin

6. Memberikan pelayanan keuangan mikro
7. Bekerja dengan penuh cinta kasih
8. Berda'wah untuk rahmatan lil alamin
9. Taat pada visi-misi dan aturan BMT BIF yang berlaku

ii. Dilarang

1. Bekerja tidak fokus dan demi keuntungan individu
2. Mengabaikan dakwah
3. Memperkaya diri sendiri
4. Memberikan pelayanan keuangan semata
5. Memberikan pembiayaan kepada orang kaya
6. Menindas orang miskin
7. Bekerja tidak tuntas
8. Memiliki visi-misi yang berbeda dengan BMT BIF
9. Bekerja dengan prinsipnya sendiri

**6. Adapun strktur kepengurusan BMT Bina Ihsanul Fikri**

**Yogyakarta sebagai berikut :**

a. BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yaitu, :

- 1) Ketua : M. Ridwan., S.E, M.Ag.
- 2) Sekretaris : Supriyadi., S.H, M.M.

3) Bendahara : Saiful Rijal., S.H, M.M.

b. Pengawas Menejement KSPS BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta  
2014-2018.

1) Ketua : Ir. Sushardi, SKH., M.P.

2) Anggota : Ir. Fuad Abdullah

Hadi Muhtar, S.E., M.M

c. Pengurus syaria'h KSPS BMT Bina Ihsanul Fikri 2014-2018

1) Ketua : Dr. Hamim Ilyas., M.A.

2) Anggota : Nurrudin, S.H., M.A,

d. Pengelola

1) Direktur : Muhammad R, SE, M.Ag.

2) Manager Cabang Kota 1 : Saifu Rijal,SH, MM.

3) Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy S, SE.

4) Manager Cabang Bugisa : Sutardi, SH, MM.

5) Manager Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.Md.

6) Manager Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag.

7) Manager Cabang Berbah : Nur Astuti Rahmawati, SE.

8) Manager Cabang Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, SE.

9) Manager Cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.SI.

10) Manager Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.Sos.

11) Manager Cabang Kulonprogo : Rina Putra L, SE.

12) Manager Cabang Gunungkidul : Abdul Aziz, S.SI



## 7. Target tahun 2018 BMT BIF Yogyakarta

Adapun tabel target 2018 BMT BIF Yogyakarta sebagai berikut :

**TABEL 0.2**

### TARGET 2018

#### KSPPS BMT BINA IHSANUL FIKRI

<b>NAMA</b>	<b>REALISASI 2017</b>	<b>TARGET 2018</b>	<b>%</b>
ASET	89.054.050.926	110.000.000.000	3,52%
FUNDING	72.459.589.375	90.000.000.000	24,21%
ANGSURAN POKOK	70.921.587.039	85.000.000.000	19,85%
FINANCING	66.060.060.972.840	95.000.000.000	43,81%
OMSET FUNDING	136.646.706.194	172.000.000.000	25,87%
OMSET	82.949.825.604	101.000.000.000	21,76%

5

FINANCING			
PENDAPATAN	14.483.959.249	17.180.000.000	18,61%
BIAYA	13.396.505.089	15.500.000.000	15,70%
LABA	1.087.454.160	1.680.000.000	54,49%
MODAL	6.731.656.829	10.000.000.000	48,55%
OS PEMBY DITERIMA	4.383.047.037	7.777.000.000	77,43%
OS PENYERATAAN	5.000.000.000	5.000.000.000	0,00%
OS PEMBY DITERIMA	3.000.000.000.	10.000.000.000	233,33%
RATA-RATA			25.13%
ROA	1,22%	1,53%	
ROE	16,15%	16,80%	

BOPO	92,49%	90,22%	
FDR	80,7%	92,4%	
CAR	8,23%	9,73%	
NPF	2,92%	2,75%	

## 8. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk. Mangkunegara (2001).

Karakteristik sosial dan ekonomi berhubungan dengan kualitas (mutu) sumber daya manusia. Keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan oleh suatu negara, sangat ditentukan oleh kualitas sumber

daya manusia yang ada baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia atau penduduk menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan. Kekayaan alam yang melimpah tidak akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi manusia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang tersedia. Demikianlah kita harus memahami betapa pentingnya mengupayakan agar sumber daya alam berkualitas tinggi sehingga tidak menjadi beban bagi pembangunan. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber daya manusia. Mangkunegara (2001).

Umar (2004) menyatakan Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan.

Adapun hasil penelitian mengenai peran *self efficacy* Dan *Perceived Employability* Terhadap Kualifikasi Akademik Karyawan BMT BIF Yogyakarta sebagai berikut :

**1. Presepsi pimpinan terhadap peran karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* di BMT BIF Yogyakarta terhadap perbedaan kualifikasi akademik yang dimilikinya**

Berdasarkan teori yang di paparkan pada bab II, terlihat bahwa *self-efficacy* berasal dari empat sumber informasi yaitu :

1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experiance*).

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self-efficacy* dari individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

Dalam hal ini karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki pengalaman keberhasilan kerja secara nyata, seperti wawancara terhadap pimpinan dan salah satu karyawan sebagai berikut :

*“sebagai karyawan di bagian marketing saya sudah nyaman dan terbiasa melayani seseorang karena latarbelakang pendidikan saya perhotelan” dan saya merasa mampu untuk berhadapan langsung terhadap nasabah-nasabah saya” (Wawancara Karyawan )”*

*“sebelum merekrut karyawan kita memang tidak pernah melihat IPK dan lulusan apa tetapi kita melihat pengalaman, cara anggota*

*beradaptasi dll, kecuali di bagian pembukuan, itu harus jurusan akuntansi” (Wawancara Pimpinan).*

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*).

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self-efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

Dalam hal ini karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki sistem kekeluargaan yang sangat erat sehingga seluruh karyawan yang ada di dalam lembaga ini saling berkordinasi dan saling evaluasi sehingga kita bisa berbagi pengalaman terhadap karyawan satu dan lainnya. Hal ini seperti wawancara terhadap pimpinan dan salah satu karyawan BMT BIF yaitu sebagai berikut :

*“kami karyawan BMT BIF Yogyakarta memiliki sistem kekeluargaan yang sangat erat sehingga seluruh karyawan yang ada di dalam lembaga ini saling berkordinasi dan saling*

*evaluasi ada yang bulanan, tahunan. Sehingga kita bisa berbagi pengalaman terhadap karyawan satu dan lainnya” (Wawancara Karyawan).*

*“kita di BMT BIF ini ada yang namanya evaluasi ada yang bulanan, tahunan. Sehingga kita bisa berbagi pengalaman terhadap karyawan satu dan lainnya” (Wawancara Pimpinan).*

### 3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

Dalam hal ini karyawan BMT BIF Yogyakarta mendapatkan pelatihan mengenai seputar BMT selama 2 bulan dan setelah itu diberikan waktu untuk magang, dan jika kinerjanya baik akan dijadikan karyawan. Seperti

wawancara terhadap pimpinan dan salah satu karyawan sebagai berikut :

*“kita mendapatkan pelatihan mengenai seputar BMT selama 2 bulan dan setelah itu diberikan waktu untuk magang, dan jika kinerjanya baik akan dijadikan karyawan”.*

(Wawancara Karyawan)

*“Disini setelah perekrutan kita mengadakan pelatihan mengenai seputar BMT selama 2 bulan dan setelah itu diberikan waktu untuk magang, jika kinerjanya baik dan sesuai yang dibutuhkan BMT BIF maka akan dijadikan karyawan”* (Wawancara Pimpinan)

#### 4) Kondisi fisiologis (*physiological state*).

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu tersebut. Kami merasa nyaman saat menjalankan tugas di BMT BIF



Yogyakarta. hal diatas adalah wawancara terhadap salah satu karyawan sebagai berikut :

*“kami merasa nyaman saat menjalankan tugas di BMT BIF Yogyakarta karena disini keluarganya sangatlah kuat sekalipun terhadap nasabah, seperti jika ada yang meninggal kami ikut berpartisipasi, jika ada yang nikahan atau sunatan kamipun ikut berpartisipasi”* (Wawancara Karyawan).

*“kami selalu mengutamakan kenyamanan karyawan serta nasabah kami karena di BMT BIF ini kami mengutamakan kekeluargaan”* (Wawancara Pimpinan).

##### 5) Sifat dari tugas yang dihadapi individu

Sifat tugas dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang relatif mudah, maka makin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan *self-efficacy*. Sebaiknya, apabila orang tersebut mampu menyelesaikan bermacam-macam tugas dengan tingkat kesulitan yang

berbeda, maka individu akan menilai dirinya mempunyai kemampuan sehingga akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimilikinya.

Dalam hal ini karyawan BMT BIF Yogyakarta merasa mudah dan nyaman menjalankan tugasnya karena memiliki kerja sama tim yang baik masing-masing karyawan fokus terhadap nasabah yang sudah di tentukan. Sehingga kolektif, pembiayaan, dll memiliki prinsip menjemput nasabah serta sistem yang ada sangatlah memberikan kemudahan terhadap nasabah yang ingin bertransaksi ke BMT BIF tidak sesulit seperti bank konvensional. Pernyataan diatas adalah hasil wawancara pimpinan, nasabah serta karyawan BMT BIF Yogyakarta :

*“kami di BMT BIF Yogyakarta merasa mudah dan nyaman menabung karena pihak BMT selalu menjemput bola serta sistem yang ada sangatlah memberikan kemudahan terhadap nasabah yang ingin bertransaksi ke BMT BIF tidak sesulit seperti bank konvensional”*

(Wawancara Nasabah)

*“kami seluruh karyawan diberikan tanggung jawab masing-masing seperti perkaryawan memegang 200 nasabah dimana memiliki tugas seperti, kolektif, pembiayaan, dll karena kami memiliki prinsip menjemput nasabah dan prinsip bekerja sama harus diutamakan”*

(Wawancara Karyawan)

*“kalau menurut pandangan saya karyawan disini tidak memiliki permasalahan besar sehingga menyulitkan kinerja mereka, karena sistem BMT ini sangatlah mempermudah karyawan serta nasabah yang ingin bertransaksi didalamnya”.* (Wawancara

Pimpinan)

#### 6) Insentif eksternal (reward)

Insentif yang diterima individu dari orang lain Semakin besar insentif yang diperoleh seseorang dalam penyelesaian tugas, maka semakin tinggi derajat *self-efficacy* yang dimilikinya. Seseorang akan terus meningkatkan upaya guna memperoleh insentif yang lebih. Hal ini seperti wawancara terhadap karyawan BMT BIF Yogyakarta, yaitu sebagai berikut:

*“Dalam hal ini saya mendapatkan reward bulanan serta tahunan dalam bentuk uang tambahan, dalam hal ini semisal promosi pembiayaan umroh saya diterima nasabah makan saya akan mendapatkan reward, jika saya mencapai target yang telah di tetapkan saya akan mendapatkan reward. (Wawancara Karyawan)*

*“Dalam hal ini karyawan BMT BIF mendapatkan reward bulanan serta tahunan dalam bentuk uang tambahan, jika promosi pembiayaan umroh diterima nasabah”*  
(Wawancara Pimpinan).

### **Pendapat Ahli (Ibu Sri Handari)**

Adapun pandangan ahli Management sumber daya manusia mengenai fenomena karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* yang memiliki kualifikasi akademik Terhadap Nasabah BMT BIF Yogyakarta, dalam hal ini tidak menjadi permasalahan karena karyawan memiliki pengetahuan (*Knowledge*) yang dimaksud disini adalah pengetahuan akan pekerjaan bukan semata-mata pengetahuan formal yang dimiliki, tetapi jika memiliki *soft skill* yang baik

serta sejalan dengan memiliki pengetahuan formal maka semakin menguatkan sumber daya manusia tersebut, akan tetapi dalam hal ini mampu diatasi dengan melaksanakan pelatihan/magang sebelum bekerja, sehingga mampu menyetarakan *soft skill* yang dibutuhkan BMT BIF Yogyakarta. Hal ini seperti wawancara terhadap ahli Management sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

*“tidak masalah jika pengetahuan (knowledge) yang dimaksud disini adalah pengetahuan akan pekerjaan bukan semata-mata pengetahuan formal yang dimiliki, tetapi jika memiliki soft skill yang baik serta sejalan dengan memiliki pengetahuan formal maka semakin menguatkan sumber daya manusia tersebut, akan tetapi dalam hal ini mampu diatasi dengan melaksanakan pelatihan/magang sebelum bekerja, sehingga mampu menyetarakan soft skill yang diinginkan”*

**9. Dampak Perbedaan Kualifikasi Akademik Karyawan Yang Memiliki *Self Efficacy* Dan *Perceived Employability* Terhadap Nasabah BMT BIF Yogyakarta**

Kualifikasi akademi yaitu keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang dimaksud disini kualifikasi sebagai tingkat pendidikan/ akademik yang harus ditempuh oleh seseorang untuk memperoleh kewenangan dan legitimasi dalam menjalankan profesinya. Sementara pandangan yang kedua memaknai kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki atau dikuasai seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara berkualitas. Namun sesungguhnya terdapat benang merah dari kedua sudut pandang tersebut yakni keharusan adanya kapasitas yang harus dipenuhi untuk menjalani profesi atau pekerjaannya. Mansur (2007).

Adapun dampak perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta sebagai berikut :

- a. Dampak Positif, adapun dampak positif perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta yaitu :
  - 1) Pihak BMT BIF Yogyakarta memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan yang memiliki perbedaan kualifikasi akademik namun memiliki *self efficacy* dan

*perceived employability*. Hal ini sesuai dengan wawancara terhadap pimpinan BMT BIF Yogyakarta, seperti berikut:

*“Dalam hal ini kami pihak BMT BIF Yogyakarta memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan yang memiliki perbedaan kualifikasi akademik namun memiliki self efficacy dan perceived employability”* (wawancara Pimpinan).

2) Membuka peluang lapangan pekerjaan yang ingin memiliki pengalaman di bidang keuangan. Hal ini sesuai dengan wawancara terhadap pimpinan BMT BIF Yogyakarta, seperti berikut:

*“BMT kami membuka peluang lapangan pekerjaan sebanyak-banyaknya bagi yang ingin memiliki pengalaman baru di bidang keuangan, karena saat ini kami memiliki 10 cabang di Yogyakarta dan masih kekurangan karyawan”* (Wawancara Pimpinan).

3) Mengurangi pengangguran. Hal ini sesuai dengan wawancara terhadap pimpinan BMT BIF Yogyakarta, seperti berikut :

*“jika kami merekrut karyawan dengan berbeda kualifikasi akademik, sedikit banyaknya kami mampu mengurangi pengangguran, yang dapat kami salurkan untuk bekerja di BMT BIF Yogyakarta”*

(Wawancara Pimpinan)

- b. Dampak Negatif : adapun dampak negatif perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta yaitu, Hingga saat ini masih belum terlihat dampak negatif dari perbedaan kualifikasi akademik untuk menjadi karyawan di BMT BIF Yogyakarta karena dapat dicover dengan pemberian pelatihan selama 2 bulan bagi calon karyawan serta diberikan waktu untuk magang. Hal ini sesuai dengan wawancara terhadap pimpinan BMT BIF Yogyakarta, seperti berikut:

*“Sejauh ini masih belum terlihat dampak negatif dari perbedaan kualifikasi akademik untuk menjadi karyawan di BMT BIF Yogyakarta karena dapat dicover dengan pemberian pelatihan selama 2 bulan bagi*



*calon karyawan serta diberikan waktu untuk magang”*

Adapun dampak perbedaan kualifikasi akademik karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *perceived employability* terhadap nasabah BMT BIF Yogyakarta yaitu tidak berdampak buruk bagi calon karyawan, akan tetapi alangkah lebih baiknya dari segi akademisi sendiri memperkuat kemampuan atau pelatihan dan pembelajaran untuk *soft skill* yang ada ketika di perkuliahan, sehingga tidak merasa sia-sia pendidikan formal yang dimiliki. Dalam hal ini sesuai dengan wawancara terhadap pimpinan BMT BIF Yogyakarta, seperti berikut:

*“hal ini tidak berdampak buruk bagi calon karyawan mas, akan tetapi alangkah lebih baiknya dari segi akademisi sendiri memperkuat kemampuan atau pelatihan dan pembelajaran untuk soft skill yang ada ketika di perkuliahan, sehingga tidak merasa sia-sia pendidikan formal yang dimiliki”*

Adapun hasil penelitian penulis saat ini seperti tabel berikut:

**TABEL 0.3**

**PRESEFSI PIMPINAN TERHADAP PERAN KARYAWAN SERTA  
DAMPAK PERBEDAAN KUALIFIKASI AKADEMIK YANG MEMILIKI  
SELF EFFICACY DAN PERCEIVED EMPLOYABILITY DI BMT BIF  
YOGYAKARTA**

<b>NO</b>	<b>PRESEFSI PIMPINAN TERHADAP PERAN KARYAWAN</b>	<b>DAMPAK PERBEDAAN KUALIFIKASI AKADEMIK</b>
1	Memiliki pengalaman keberhasilan kerja	Dampak positif : a) memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan yang
2	Evaluasi dan koordinasi sehingga mampu berbagi pengalaman	memiliki perbedaan kualifikasi akademik. b) Membuka peluang lapangan pekerjaan. c) mengurangi pengangguran
3	Mendapatkan pelatihan mengenai seputar BMT selama 2 bulan serta diberikan waktu magang.	

4	Kondisi fisiologis merasa aman dan nyaman menggunakan sistem (kekeluargaan)	Dampak negatif : Hingga saat ini masih belum terlihat dampak negatif dari perbedaan kualifikasi akademik untuk menjadi karyawan di BMT BIF Yogyakarta karena dapat dicover dengan pemberian pelatihan selama 2 bulan bagi calon karyawan serta diberikan waktu untuk magang.
5	Kerjasama tim, (setiap karyawan memiliki 200 nasabah dibawahnya)	
6	Mendapatkan insentif perbulan dan pertahun	