

KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA INSANI PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH DI BMT NU CABANG KALIBARU

Aulia Khafidoh

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
Email: auliaaja@yahoo.co.id*

Abstract

The purpose of this study was: to determine the implementation of the quality and performance of human resources at the Islamic microfinance institution BMT NU Kalibaru Branch. This type of research is qualitative research. The data analysis technique used in this research is an interactive model. Sharia Microfinance Institutions (LKMS) are currently intended to develop productive businesses and invest in small communities based on sharia principles that are not touched by banking institutions. This proves that Sharia Microfinance Institutions can be accepted by the community as an institution that can empower small communities. Is a financial institution that conducts activities to collect public funds and distribute them back to the community using sharia principles. Human resources (HR) is an important source of competitive advantage for companies. One of the most important management in the company is the management of Human Resources. Quality of Human Resources is the ability to think, communicate, act in carrying out an activity, both technical and managerial. Humans have a noble level who has reason and feelings. Based on the description of the background of the problem above, the focus of this research is on the Quality of Employee Performance at BMT NU Kalibaru Branch. Based on the results of the study, it was concluded that Islamic Microfinance Institutions have good quality Human Resources, and have carried out a development system for Human Resources, so that there is an improvement in terms of skills, knowledge and good attitudes, the statement is reinforced by indicators of employee performance, work results each employee and several supporting programs, namely training and employee development activities owned by each Sharia Microfinance Institution.

Keywords: *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), Quality of human resources*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pelaksanaan kualitas kinerja sumber daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah BMT NU Cabang Kalibaru. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interaktif model. Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) saat ini dimaksudkan untuk mengembangkan usaha produktif dan investasi masyarakat kecil berdasarkan prinsip syariah yang tidak tersentuh oleh lembaga perbankan. Hal ini membuktikan bahwa Lembaga Keuangan Mikro Syariah dapat diterima oleh masyarakat sebagai lembaga yang dapat memberdayakan masyarakat kecil. Merupakan lembaga keuangan dengan melakukan kegiatan mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali pada masyarakat dengan menggunakan prinsip syariah. Sumber daya insani (SDI) merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan ialah pengelolaan terhadap Sumber Daya Insani. Kualitas Sumber Daya Insani adalah kemampuan dalam berfikir, berkomunikasi, bertindak dalam melakukan suatu kegiatan, baik bersifat teknis maupun manajerial. Manusia memiliki taraf mulia yang memiliki akal pikiran dan perasaan Berdasarkan deskripsi latar belakang masalah di atas, maka fokus penelitian ini membahas tentang Kualitas Kinerja Karyawan Di BMT NU Cabang Kalibaru. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Lembaga Keuangan Mikro Syariah memiliki kualitas kinerja Sumber Daya Insani yang baik, dan telah melakukan sistem pengembangan untuk Sumber Daya Insani, agar terdapat peningkatan dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik, pernyataan tersebut diperkuat dengan indikator kinerja karyawan, hasil kerja setiap karyawan dan beberapa program pendukung yaitu kegiatan pelatihan serta pengembangan karyawan yang dimiliki setiap Lembaga Keuangan Mikro Syariah.

Kata Kunci: *Baitul Mal Wat Tamwil (BMT), Kualitas kinerja Sumber Daya Insani.*

A. Pendahuluan

Lembaga Keuangan Mikro Syariah saat ini dimaksudkan untuk mengembangkan usaha produktif dan investasi masyarakat kecil berdasarkan prinsip syariah yang tidak tersentuh oleh lembaga perbankan. Hal ini membuktikan bahwa lembaga keuangan mikro syariah dapat diterima oleh masyarakat sebagai lembaga yang dapat memberdayakan masyarakat kecil. Perkembangan lembaga keuangan mikro syariah tersebut sebaiknya didukung oleh faktor-faktor pendukungnya salah satunya adalah sumber daya insani, agar kinerja lembaga keuangan mikro syariah semakin meningkat. Faktanya Lembaga keuangan mikro syariah belum memiliki Sumber daya insani yang berkualitas yang sesuai dengan harapan, bahkan Sumber

daya insani pada lembaga keuangan mikro syariah ada di bawah rata-rata professional sektor keuangan lainnya. Profesionalisme Sumber daya insani lembaga keuangan mikro syariah merupakan sebuah keharusan apabila ingin berkembang dan menyesuaikan dengan perubahan. Untuk dapat menggerakkan bisnis syariah, tentu memerlukan Sumber Daya Insani yang memahami ilmu bisnis syariah secara baik. Kenyataannya selama ini, beberapa karyawan pada instansi keuangan lain dengan lulusan sarjana umum yang diberikan training singkat mengenai keuangan syariah. Training seperti ini tidak memadai untuk menciptakan Sumber Daya Insani yang benar-benar handal dan kompeten pada bidang perbankan.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah diharapkan juga memiliki Sumber Daya Insani yang senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan kemampuan pelayanan, guna mewujudkan kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang memuaskan, serta kesesuaian operasional lembaga dengan nilai-nilai Islami dan bisa menjadikan Lembaga Keuangan Mikro Syariah lebih kompetitif dengan lembaga keuangan lainnya, yang akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat. Lembaga keuangan Mikro Syariah terdiri dari beberapa koperasi yang salah satunya yaitu Baitul Maal Wattamwil (BMT) .

Baitul Maal Wattamwil (BMT) NU lahir dari sebuah keprihatinan atas kondisi masyarakat sumenep khususnya pada masyarakat di kecamatan gapura, dimana kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara signifikan, padahal etos kerja mereka cukup tinggi namun tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Hal inilah yang membuat Nahdlatul Ulama prihatin. Oleh karenanya, pada tahun 2004 pengurus Majelis Wakil Cabang (MWC) NU Gapura memberikan tugas kepada lembaga perekonomian yang diketuai oleh masyudi yang kemudian merencanakan program penguatan ekonomi kerakyataan untuk kesejahteraan masyarakat yang mardhatillah. Pada 2010, pengelola koperasi BMT NU memperoleh predikat terbaik pertama di Jawa Timur untuk kategori koperasi jasa keuangan syariah dalam penganugerahan koperasi simpan pinjam/unit simpan pinjam koperasi berkinerja baik. Hingga pada

tanggal 13 Mei 2020 BMT NU Cabang Kalibaru di resmikan Tepatnya sehari setelah peresmian BMT NU Cabang Glenmore.

Sumber daya insani merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam perusahaan ialah pengelolaan terhadap Sumber Daya Insani. Hal ini disebabkan merupakan salah satu tulang punggung dalam menjalankan segala kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu penyediaan Sumber Daya Insani harus disiapkan sedini mungkin. Di samping itu, yang dimiliki oleh perusahaan hendaknya mempunyai profesionalitas dalam menjalankan setiap aktivitas operasional perusahaan. Dalam al-Qur'an: surah Al- Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya “ apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencarikan keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika seseorang bekerja berlandaskan ayat tersebut, maka akan tercipta kinerja yang baik. Seorang karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya sebagai karyawan. Setelah karyawan akan memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Islam telah mengisyaratkan konsep manajemen demikian dalam mengelola sumber daya manusia. Ayat ini secara ektrimplisit, sebagaimana tergambar dari artinya di atas, menginformasikan kepada kita bahwa Allah sebagai penguasa sekalian alam tidak memberikan beban di luar kemampuan manusia. Salah satu faktor yang sangat menentukan perkembangan perbankan syariah adalah mengenai sumber daya insani, karena

Sumber Daya Insani merupakan pioner pertama maju atau mundurnya perusahaan, karena tanpa Sumber Daya Insani yang kompetensi, unggul, dan paham tentang ekonomi syariah tentu akan menghambat perkembangan ekonomi syariah. Karena dengan meningkatnya pemahaman pemahaman ekonomi syariah baik dari internal maupun eksternal maka akan lebih mudah dan pesatnya perkembangan perbankan syariah. Namun pihak perbankan merupakan faktor utama yang harus lebih memahami tentang ekonomi syariah dari pada masyarakat luas karena pihak perbankan merupakan sumber informasi utama masyarakat mengenai perbankan syariah. Karena banyak permasalahan yang terjadi dikarenakan Sumber Daya Insani seperti karyawan tidak tahu bagaimana menjelaskan tentang produk yang sesuai dengan prinsip syariah, kurangnya pemahaman masyarakat, sehingga mereka kurang peduli dengan perbankan syariah serta orang-orang muslim yang menyeleneh dan menyudutkan perbankan syariah. Berdasarkan dari permasalahan diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul “Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru”.

B. Landasan teori

1. Sumber Daya Insani (SDI)

Menurut (Rianti, 2018: 83) Merupakan bidang manajemen umum, yang melingkupi suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian. Perbaikan utama peran Sumber Daya Insani sebagai pelaksana dari fungsi lembaga keuangan yaitu perencanaan, pengorganisasian, karyawan, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan serta pelaksana operasional perusahaan. Pada dasarnya tujuan yang dicapai manajemen Sumber Daya Insani adalah peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas, minimnya tingkat perpindahan karyawan, tingkat kehadiran karyawan/absensi dan complain dari nasabah, tingginya tingkat kualitas pelayanan, dan meningkatnya bisnis perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu perencanaan yang mengorganisir suatu tujuan secara sustainable melalui potensi yang dimiliki karyawan untuk sebuah

pencapaian dan keseimbangan suatu tujuan, baik bersifat materi maupun bersifat abstrak/immaterial. Ada beberapa tujuan terkait penerapan manajemen Sumber Daya Insani pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah yaitu:

- a. Peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.
- b. Rendahnya tingkat peralihan karyawan, tingkat kehadiran/absensi karyawan dan complain dari nasabah.
- c. Meningkatnya kinerja karyawan dan kualitas pelayanan.
- d. Meningkatnya bisnis perusahaan.

2. Kualitas Sumber Daya Insani

Menurut (Windasari, 2018:84) Sumber Daya Insani merupakan sumber kompetitif paling utama pada perusahaan. Salah satu pengelolaan utama dalam perusahaan yaitu pengelolaan Sumber Daya Insani. Kualitas Sumber Daya Insani adalah kemampuan dalam berfikir, berkomunikasi, bertindak dalam melakukan suatu kegiatan, baik bersifat teknis maupun manajerial. Manusia memiliki taraf mulia yang memiliki akal pikiran dan perasaan. Sumber Daya Insani yang berkualitas merupakan manusia yang mengembangkan pengetahuannya berdasarkan akal yang dimiliki, karena setiap insan mempunyai potensi-potensi yang harus dikembangkan.

Kualitas Sumber Daya Insani tidak cukup dengan memiliki pengetahuan dan ilmu teknologi, tetapi sesuai dengan pengembangan kualitas nilai-nilai syariah dan spiritual yaitu berupa iman dan takwa. Ketahanan kualitas Sumber Daya Insani tidak sempurna tanpa ada ketangguhan mental spiritual keagamaan. Mengenai kualitas SDI terdapat dua aspek diantaranya aspek kuantitas dan kualitas. Kuantitas Sumber Daya Insani berkaitan dengan jumlah yang tidak berkontribusi dalam pembangunan. Kuantitas Sumber Daya insani tidak menyangkut mengenai kualitas yang optimal dan dapat menjadi beban pembangunan. Sedangkan, kualitas menyangkut dengan mutu Sumber Daya Insani tersebut. Hal ini untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan pada lembaga keuangan syariah, maka meningkatnya kualitas Sumber Daya Insani merupakan suatu persyaratan utama (Fatikin, 2020:10).

3. Kualitas Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010:67). Kualitas kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kinerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan. Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Apabila hasil yang dilaksanakan oleh para karyawan telah sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari kualitas kerja sudah baik.

4. Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS)

Lembaga Keuangan dengan melakukan kegiatan mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali pada masyarakat dengan menggunakan prinsip syariah. Lembaga Keuangan Mikro Syariah memberikan fasilitas pinjaman/kredit dengan lalu lintas pembayaran sesuai prinsip-prinsip syariah. Dengan asumsi perbandingan lembaga keuangan salah satunya yaitu bank yang memiliki modal berskala besar, maka lembaga keuangan mikro merupakan kata bentuk lain dari bank yang memiliki capital kecil dan khusus untuk sektor usaha mikro (Windasari, 2018:86). Lembaga Keuangan Mikro Syariah terdiri dari beberapa lembaga diantaranya BMT dan koperasi syariah. BMT merupakan lembaga keuangan yang beroperasi menggunakan prinsip bagi hasil, dan menjalankan usaha mikro serta bertujuan merubah derajat serta martabat kaum

fakir miskin, dengan berlandaskan sistem ekonomi yang sallam yaitu keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan.

Didirikannya BMT memiliki tujuan salah satunya upaya dalam menambah kualitas usaha demi kesejahteraan anggota dan masyarakat. Anggota harus diberdayakan atau empowering, agar dapat mandiri (Cindy dkk, 2021:3). Salah satu tujuan koperasi syariah yaitu dapat memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta membangun perekonomian negara Indonesia berdasarkan prinsip-prinsip Islam.

5. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)

Secara etimologi, BMT adalah *bayt al-māl* yang berarti rumah dana dan *bayt at-tamwīl* berarti rumah usaha. Sedangkan *Bayt al-Māl* ini sudah ada sejak zaman Rasulullah yang berkembang pesat pada abad pertengahan. *Bayt al-Māl* berfungsi sebagai pengumpulan dana dan mentasyarufkan untuk kepentingan sosial, sedangkan *bayt at-tamwīl* merupakan lembaga bisnis yang bermotif keuntungan (Eef dan Fitria, 2016:462).

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul mal* dan *baitut tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana-dana yang non-profit, seperti: *zakat*, *infaq* dan *shodaqoh*. Sedangkan *baitut tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana. Usaha-usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari BMT sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat kecil dengan berlandaskan syariah (Ekaningsih dkk, 2016:51). BMT adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan menggunakan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat drajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin (Sholahuddin, 2014:143).

C. Metode penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. penelitian kualitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme,

digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan hasil riset dengan menggunakan landasan teori sebagai acuan dalam menganalisis hasil penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu di BMT NU Cabang Kalibaru yang terletak di JL Jember Dusun Kalibaru Kulon Kecamatan Kalibaru Kabupaten Banyuwangi. Pertimbangan pemilihan lokasi tersebut dikarenakan pada BMT NU Cabang Kalibaru kualitas sumber daya insani sangat bagus, dan sering digunakan dalam melakukan peminjaman salah satunya adalah akad. Waktu yang digunakan peneliti adalah mulai bulan Januari sampai Juni 2022.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan Bapak Abroru Afif sebagai ketua cabang di BMT NU Cabang Kalibaru dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan dengan didampingi oleh Bapak Budi Mulyono sebagai ketua pembiayaan atau tim penyurvei.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2016:225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen-dokumen BMT NU Cabang Kalibaru, penelitian terdahulu, jurnal dan buku-buku terkait

penelitian Seperti, Buku diklat BMT NU, buku manajemen sumber daya manusia perusahaan, buku manajemen sumber daya manusia.

Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi langsung

Kunjungan langsung ke lokasi untuk menciptakan kesempatan observasi langsung dengan berasumsi bahwa fenomena yang diminati tidak asli historis, beberapa pelaku atau dengan kondisi lingkungan sosial yang relevan akan tersedia untuk observasi. Bukti observasi seringkali bermanfaat untuk memberikan informasi tambahan tentang topik yang akan diteliti seperti dalam mengambil foto-foto pada situs studi kasus (Yin, 2014:112-113). Observasi secara langsung dengan datang ke tempat penelitian yaitu di BMT NU Cabang Kalibaru. Bukti observasi bermanfaat untuk memberikan wawasan dalam penelitian untuk tambahan topik pembahasan yang diteliti.

2. Wawancara

Sumber informasi studi kasus yang sangat penting ialah wawancara, sebab wawancara memang merupakan sumber informasi yang esensial bagi studi kasus. Dalam hal ini wawancara dengan bentuk yang paling umum yaitu, wawancara studi kasus bertipe *open-ended*, dimana peneliti dapat bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa di samping opini mereka tentang peristiwa yang telah ada (Yin, 2014:108-109). Dokumentasi Penggunaan dokumen dalam penelitian studi kasus, dokumen-dokumen ini digunakan bersamaan dengan sumber-sumber informasi yang lain, seperti wawancara tim peneliti dan observasi kegiatan penelitian. Semua bukti menghasilkan gambaran yang konsisten, yaitu struktur kepengurusan, hasil wawancara, sehingga tim peneliti merasa puas pada peristiwa yang diteliti dan berkesan atau tertentu (Yin, 2014: 106).

3. Rekaman Arsip

Rekaman arsip dapat digunakan bersama dengan sumber-sumber informasi yang lain dalam studi kasus, namun demikian tidak seperti bukti dokumenter karena kegunaan rekaman arsip akan bervariasi pada satu studi kasus dan lainnya, sehingga membuat pada beberapa penelitian, rekaman tersebut penting sebab bisa menjadi objek perolehan informasi yang didapat (Yin, 2014: 107). Peneliti juga menggunakan rekaman arsip sebagai hasil wawancara dengan informan yang ada di BMT NU Cabang Kaibaru.

4. Perangkat Fisik

Sumber bukti yang terakhir adalah perangkat fisik yang mempunyai arti peralatan teknologi, alat atau instrumen, pekerjaan seni, dan atau beberapa bukti fisik lainnya yang menjadikan perangkat semacam itu bisa dikumpulkan atau diobservasi sebagai bagian dari kunjungan lapangan dan telah digunakan secara luas dalam penelitian antropologi (Yin, 2014: 117).

D. Hasil dan pembahasan

1. Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di BMT NU Cabang Kalibaru

Sesuai dengan ketentuan kebijakan yang dibuat oleh BMT NU kebijakannya yaitu mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber dayainsani yang dimaksud ialah pegawai atau karyawan. Adanya karyawan yang berkualitas diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, untuk merealisasikannya perlu upaya yang sungguh-sungguh. Kualitas Sumber Daya Insani di BMT NU Cabang kalibaru sudah memenuhi kriteria yaitu kualitas fisik (kesehatan), dan kualitas non fisik (pengetahuan, keterampilan, sikap dan agama).

Melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani di BMT NU Cabang kalibaru dengan melakukan magang ditempat lain/cabang selama 1 bulan. Untuk melatih ketrampilan belajar SOP semacamnya, setelah itu ada diklat wajib selama 10 hari dikantor pusat, sumber daya insani digetur tentang akad, pembiayaan, tabungan, transaksi. Adapun Dengan cara memberikan pelatihan, dengan cara memberikan bonus, mengaplikasikan/menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisien dan efektif kerja. Melakukan diskusi antar karyawan dan melakukan studi kasus yang ada dilapangan dan mengevaluasikan permasalahan yang ada. Tingkat ketrampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang di praktikan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain untuk memperoleh pengakuan sosial dan menjadi pendorong baginya untuk meningkatkan kinerjanya. Manusia dalam pandangan Islam merupakan makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qolbu dan jasad estetik. Pendidikan merupakan usaha dalam pengembangan Sumber Daya Insani, yang dilakukan secara sistematis, progmatik, dan berjenjang, agar dapat menghasilkan manusi-manusia yang berkualitas, paripurna dan bermartabat, serta bermanfaat untuk sekalian alam.

Pendidikan Islam sangat responsive dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Insani dengan melalui proses yang komprehensif, yang meliputi intelektual, spiritual, emosional dan fisik, sehingga seorang muslim dapat disiapkan dengan baik sehingga mampu berpenampilan yang bersinergi.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja. Kondisi fisik sehat jasmani menjadi perhatian khusus oleh lembaga keuangan mikro syariah, semua karyawan mempunyai jaminan

kesehatan (BPJS) , karena dengan memiliki kondisi fisik yang sehat maka sumber daya insani yang dimiliki dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal. Jadi didalam instansi ada juga kewajiban memikirkan tunjangan atau kesehatan pada karyawan, karyawan juga dipikirkan pada keseharian, kesehatan.

Sikap dalam bekerja karyawan pada BMT NU yaitu selalu menempatkan kegiatan kerja sebagai ibadah, karyawan selalu menghentikan semua pekerjaan pada waktu shalat, karyawan selalu memberi pelayanan dengan baik (excellent service), dan bersikap ramah pada setiap anggota. Bersikap disiplin, salah satunya syarat orang agar bisa mencapai kesuksesan dan bisa tetap mempertahankan kesuksesan. Sumber Daya Insani yang berkualitas merupakan manusia yang mengembangkan pengetahuannya berdasarkan akal yang dimiliki, karena setiap insan mempunyai potensi-potensi yang harus dikembangkan. Kualitas Sumber Daya Insani tidak cukup dengan memiliki pengetahuan dan ilmu teknologi, tetapi sesuai dengan pengembangan kualitas nilai-nilai syariah dan spiritual yaitu berupa iman dan takwa. Ketahanan kualitas Sumber Daya Insani tidak sempurna tanpa ada ketangguhan mental spiritual keagamaan. pengetahuan tentang keagamaan, iman dan taqwa sudah dipahami dengan jelas.

2. Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di BMT NU Cabang Kalibaru

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Kualitas kerja di BMT NU Cabang Kalibaru saat ini sudah memenuhi syarat-syarat yang sudah ditentukan di BMT NU Cabang kalibaru. Yang pertama harus sanggup terlebih dahulu, dengan sanggup itu kita akan belajar hal-hal yang kita tidak ketahui, belajar dengan senior yang lebih banyak pengalaman

kerja, cintai pekerjaan kita. Terkadang kalau hanya cuman kerja aja dan tidak ada rasa cinta dalam pekerjaan tidak ada rasa ingin lebih baik lagi. Pahai kinerja yang baik itu dengan melampaui batas target yang telah ditentukan.

Peningkatan kualitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau karyawan untuk menjadi yang lebih baik lagi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki. Peningkatan kualitas dapat dimulai dengan mengidentifikasi masalah kualitas yang terjadi atau kesempatan peningkatan apa yang mungkin dapat dilakukan. Dimana manajemen dan karyawan sebagai satu tim kerjasama yang andal memandang setiap masalah sebagai kesempatan untuk meningkatkan kualitas. Meningkatkan kualitas kerja di BMT NU ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu:

1. Dengan memberikan pelatihan (training)
2. Dengan memberikan bonus (insentive)
3. Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu
4. meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja

Ciri-ciri kualitas kinerja sumber daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru:

1. Menghargai Waktu

Salah satu hakikat dari kinerja adalah dengan cara seseorang yang menghayati, memahami dan merasakan berharganya waktu.

2. Ikhlas

Salah satu moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami adalah memiliki nilai keikhlasan. Ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan.

3. Jujur

Kejujuran itu bukanlah sebuah keterpasaksaan melainkan sebuah panggilan. Perilaku jujur merupakan perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuat.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab senafas dengan kata amanah, untuk menumbuhkan paradigma tanggungjawab yang dilaksanakan di BMT NU dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif dibawah semangat kerja pengharapan ridha allah dengan bertakwa berarti ada semacam keinginan.

5. Konsekuensi dan Berani Menghadapi Tantangan

Dalam menjalankan tugas, seorang karyawan nantinya akan dihadapkan konsekuensi dan tantangan yang menuntut karyawan untuk berani menghadapi segala konsekuensi dan tantangan yang ada. Serta bersikap bijak dalam mengatasi hal tersebut.

6. Percaya Diri

Percaya diri menghasilkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap, berani mengambil keputusan yang sulit walaupun harus menerima konsekuensi yang akan terjadi. Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba gagasan baru sehingga diharapkan hasil kinerja dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

7. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang

memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Karyawan BMT NU minimal Lulusan SLTA dan tidak harus jurusan ekonomi syariah. Yang penting beragama islam, jujur, dan tanggung jawab.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara fisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja, ada 2 unsur antara lain:

1. Unsur Intrinsik

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Semakin tinggi penguasaan derajat intelektualnya maka semakin terbuka kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Tingkat Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya. Selain itu, penguasaan pengetahuan tentang emosional dan spiritual dinilai penting. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang maka semakin tinggi daya inovatif dan produktivitas kerjanya.

c. Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan terkait penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang dipraktikkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain dia memperoleh pengakuan sosial dan menjadi pendorong baginya untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping itu, dengan latar belakang pendidikannya, karyawan tersebut dapat mampu mempelajari sesuatu hal yang baru dengan cepat.

d. Sikap Motivasi Terhadap Kerja

Sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja yang dicapainya. Makin tinggi penghargaan dan dorongan seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerjanya.

e. Tingkat Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pengalaman tersebut, seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik. Dengan demikian, pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang di dalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan dan hasil pekerjaannya.

2. Unsur Ekstrinsik

a. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga yang dimaksud disini adalah sikap dan motivasi anggota suatu keluarga di dalam memandang makna suatu pekerjaan. Interaksi dalam bentuk sosialisasi keluarga yang intensif terhadap makna pekerjaan akan membantu setiap anggota keluarga untuk

mengoptimumkan Sumber Daya Insani dalam bersaing memperoleh atau menciptakan lapangan kerja.

b. Lingkungan sosial budaya

Lingkungan sosial budaya, seperti tingginya aspek kedisiplinan sosial, tanggung jawab sosial dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Lingkungan Ekonomi

Lingkungan ekonomi antara lain di cirikan oleh pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, derajat kemiskinan, penguasaan asset produksi, dan pendapatan perkapita. Kondisi ini akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja yakni produktivitas di bawah standar.

d. Lingkungan Belajar

Lingkungan belajar dapat dilihat dari perilaku masyarakat dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan. Selain itu lingkungan belajar dicirikan pula ketersediaan fasilitas belajar, jumlah dan mutu instruktur, serta metode pembelajaran.

e. Lingkungan Kerja Termasuk Budaya Kerja

Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan, manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen pendidikan dan pelatihan dan manajemen kompensasi.

f. Teknologi

Semakin tinggi kualitas atau efisiensi teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan dan memelihara teknologi yang dipakai. Fasilitas yang ada di BMT NU Cabang Kalibaru alhamdulillah sudah terpenuhi dengan lengkap.

E. Kesimpulan

1. Kualitas Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah diBMT NU Cabang Kalibaru

Kualitas Sumber Daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan), kualitas Non fisik (pengetahuan, keterampilan, sikap dan agama). Kualitas fisik sehat jasmani menjadi perhatian khusus oleh lembaga keuangan mikro syariah, semua karyawan mempunyai jaminan kesehatan (BPJS) , karena dengan memiliki kondisi fisik yang sehat maka sumber daya insani yang dimiliki dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal. Jadi didalam instansi ada juga kewajiban memikirkan tunjangan atau kesehatan pada karyawan, karyawan juga dipikirkan pada keseharian, kesehatan. Karena bekerja itu juga untuk kepentingan bersama. mengenai pola hidup sehat dengan tujuan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi daftar ketidakhadiran serta menghemat biaya perawatan kesehatan BMT NU Cabang Kalibaru. Kepala cabang BMT menjamin kesehatan Sumber DayaInsaniyaitu dengan mengatur jam kerja dan menciptakan kinerja para karyawan secara optimal. Tingkat kehadiran karyawan pada KSPPS Berkah Mandiri Sejahtera cukup berkualitas, karena kesehatan karyawan cukup terjamin dan setiap karyawan memiliki Kartu BPJS.

Kualitas Nonfisik Melatih ketrampilan/kemampuan sumber daya insani di BMT NU Cabang kalibaru dengan melakukan magang ditempat lain/cabang selama 1 bulan. Untuk melatih ketrampilan belajar SOP semacamnya, setelah itu ada diklat wajib selama 10 hari dikantor pusat, sumber daya insani digentur tentang akad, pembiayaan, tabungan, transaksi. Adapun Dengan cara memberikan pelatihan,caramemberikan bonus, mengaplikasikan atau menerapkan tehnologi yang dapat membantu meningkatkan efisien dan efektif kerja. Melakukan diskusi antar karyawan dan melakukan studi kasus yang ada dilapangan dan mengevaluasikan permasalahan yang ada. Tingkat ketrampilan terkait dengan penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang

dimiliki seseorang yang di praktikan dalam pekerjaanya. Dengan kata lain untuk memperoleh pengakuan sosial dan menjadi pendorong baginya untuk meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan agama serta perilaku-perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari dalam lingkungan kerja.

2. Kualitas Kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di BMT NU Cabang Kalibaru

Kualitas kerja di BMT NU Cabang Kalibaru sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Seperti Meningkatkan kualitas kerja di BMT NU ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu: Dengan memberikan pelatihan (training), Dengan memberikan bonus (insentive), Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Ciri-ciri kualitas kinerja sumber daya insani di BMT NU Cabang Kalibaru yaitu: Menghargai Waktu, Ikhlas, Jujur, Tanggung jawab, Konsekuensi dan Berani Menghadapi Tantangan, Percaya Diri, Disiplin. Adapun yang mempengaruhi kualitas kinerja di BMT NU Cabang kalibaru sabagai berikut: Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Abrorul. 2022, Ketua Cabang BMT NU Cabang Kalibaru Banyuwangi. Wawancara Tanggal 23 Maret.
- Afif, Mohammad. 2016, Pengembangan Sumber Daya (SDI) di Lembaga Keuangan Islam. *Jurnal Ekonomi* Vol. 1, No 1.
- Anas, Muhammad. 2022, Dosen IAIDA. Wawancara. Tanggal 23 juni.
- Cindi Cintania, Dkk. 2021, Sumber Daya Insani Yang Diperlukan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Studi Kasus Di Kspps BMT AL AMANAH KENDAL). *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*. Volume Nomor 2.
- Ekaningsih, Lely Ana F. Dkk. 2016, *Lembaga Keuangan Syariah Bank & Non Bank*. Surabaya: Kopertais.
- Fatikin Amiril. 2020, Model Pengelolaan Sumber Daya Insani Di lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Volume 1 Nomor 1. *Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. *Jurnal Syarikah*. Volume 3 Nomor 2.
- Hariyadi. 2022, Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru Banyuwangi. Wawancara Tanggal 23 Maret.
- Heru, Tri. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Istikhomah, Nurul. 2014, Analisis Kinerja Sumber Daya Insani Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dana Amanah Ditinjau dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. *Jurnal UNS*. Vol 2, No 2.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan sumber daya insani (sdi)*, jakarta: bumi aksara
- Komang, Ardana I, Mujiati, Ni Wayan, dan Mudiarta Utama I Wayan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Moleong, Lexy J. 2019, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Mulyono, Budi. 2022, Karyawan BMT NU Cabang Kalibaru Banyuwangi. Wawancara Tanggal 23 Maret.

- Paramita. 2017, Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Keuangan Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Volume 1 Nomor 1.
- Siagian. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sugiyono. 2018, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta Cv
- Sutrisno, Edi. 201, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno. 2013, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Alfabeta Cv
- Windasari. 2018, Analisis kinerja Sumber Daya Insani Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Syariah*. Volume 4 nomor 2
- Yin, R. K. 2014, *Studi Kasus: Desain & Metode*. Jakarta: Pt Rajagrafindo
- Yusi, Septa Prasetya dan Mohammad Ghozali. 2016, Pendekatan Prinsip Good Corporate Governance dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani (SDI). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Volume VI, Desember No. 2: 99-107.