

TRANSFORMASI PENGGAJIAN: MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN DI BMT AL MAKMUR

SUHATRI MARIKO

Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Manna wa Salwa Tanah Datar
E-mail: suhatrimariko@gmail.com

RIZDA OCTAVIANI

Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Manna wa Salwa Tanah Datar
E-mail: octavianirizda32@gmail.com

SARI FITRI

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal
E-mail: sari_fitri20690@yahoo.com

Abstract

The performance of BMT Al Makmur for the last five years, from 2018 to 2022, has shown quite good development. This shows the work quality of the employees who manage it is quite high and good. For this reason, it is necessary to explore the forms of motivation and stimulation BMJT Al Makmur provides to improve this performance. The method used in this research is qualitative by using field research. Data was collected through interviews, observation, and documentation, which was carried out on all employees and leaders of BMT Al Makmur. The study results illustrate that BMT Al Makmur implements a performance-based employee payroll system so that each employee receives a different monthly salary. Performance measurements and calculations are carried out every day using a simple system designed by BMT Al Makmur management. The payroll system implemented can provide stimulation and motivation to improve the quality of work.

Keywords: Payroll System, Employee Motivation

JEL Classification: M52, M54

Abstrak

Kinerja BMT Al Makmur selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2018 hingga tahun 2022 menunjukkan perkembangan yang cukup baik. Hal ini menunjukkan kualitas kerja para pegawai yang mengelolanya cukup tinggi dan baik. Untuk itu perlu dijajaki bentuk-bentuk motivasi dan stimulasi yang diberikan BMJT Al Makmur untuk meningkatkan kinerja tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan penelitian lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan terhadap seluruh pegawai dan pimpinan BMT Al Makmur. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa BMT Al Makmur menerapkan sistem penggajian pegawai berbasis kinerja sehingga setiap pegawai menerima gaji bulanan yang berbeda-beda. Pengukuran dan perhitungan kinerja dilakukan setiap hari dengan menggunakan sistem sederhana yang dirancang oleh manajemen BMT Al Makmur. Sistem penggajian yang diterapkan dapat memberikan rangsangan dan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

Kata Kunci: Sistem Penggajian, Motivasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam industri keuangan di Indonesia semakin ketat, seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan lembaga keuangan baik dalam bentuk Bank maupun lembaga keuangan non bank. Setiap perusahaan yang bergerak dalam jasa keuangan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan pelayanan agar dapat bersaing dalam kompetisi yang ketat tersebut. Untuk dapat bersaing dalam industri jasa keuangan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten agar dapat mewujudkan tujuan yang sudah direncanakan.

Sumber daya manusia merupakan individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset, sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Amelia et al., 2022). Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak untuk berjalannya sebuah perusahaan, disamping faktor faktor lain dalam sebuah produksi. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan biasa disebut karyawan atau pengelola. Karyawan yang baik dan berkualitas merupakan harapan dan asset sebuah perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kerjasama yang baik dan harmonis antara perusahaan dan karyawan merupakan suatu keharusan dan menjadi kunci untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan atau target perusahaan. Dalam rangka mewujudkan kerjasama yang solid antara perusahaan dan karyawan diperlukan sebuah strategi yang tepat. Strategi tersebut dirangkum dalam sebuah Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Samsuni, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bukanlah perkara yang mudah. Menurut (Mubarq & Zulkarnaen, 2017) kesulitan dalam pengelolaan karyawan tersebut disebabkan karena pengelolaan karyawan berkaitan orang atau manusia yang memiliki berbagai macam sifat dan perilaku serta kebutuhan yang berbeda-beda. Maka untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan diperlukan tahapan-tahapan yang harus dijalankan yang meliputi perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

Secara umum setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan disamping mencari pengalaman dan relasi, hal yang pokok yang menjadi tujuannya adalah mendapatkan penghasilan yang layak serta dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Penghasilan tersebut biasa disebut gaji atau upah. Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi (Sulaiman & Zakaria, 2010). Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.

Besar kecilnya gaji atau upah yang diterima seorang karyawan secara umum dipengaruhi oleh kualitas kerja, pengalaman serta masa kerja. Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin. Salah satunya yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat. Sebaliknya, jika pemberian upah tidak benar, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan (Ni'am et al., 2018). Seperti yang dikatakan (Hasibuan, 2016) bahwa, "setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja".

Pemberian upah atau gaji oleh perusahaan kepada karyawan memiliki sistem yang berbedabeda, semua bergantung kepada kebijakan manajemen sebuah perusahaan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi utama dari sebuah upah, yaitu upah bisa menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya dan upah merupakan cerminan imbalan atas hasil dari kerja seseorang, kemudian upah mampu mendorong seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Sumarsono, 2009).

BMT Al Makmur merupakan salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang berada di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan observasi awal terkait tentang sistem pengupahan, BMT Al Makmur pada awal beroperasi tahun 2009 menerapkan sistem pengupahan berdasarkan jabatan dan masa kerja. Sistem ini diterapkan selama tiga tahun yaitu sampai tahun 2012. Sistem penggajian berdasarkan jabatan dan masa kerja yang diterapkan belum mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Kemudian pada tahun 2013 manajemen BMT Al Makmur melakukan perubahan sistem penggajian yang berdasarkan kinerja karyawan. Dalam mengukur kinerja karyawan serta untuk

penentuan penghasilan atau upah yang diterima karyawan pihak BMT Al Makmur memiliki metode dan formula tersendiri, sehingga setiap bulannya karyawan mendapatkan penghasilan yang berbeda-beda, sesuai dengan kinerjanya. Setelah diterapkan sistem penggajian berbasis kinerja ini telah mampu meningkatkan motivasi karyawan sehingga memunculkan loyalitas dan semangat kerja bagi karyawan. Sebagai gambaran awal untuk melihat motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan asset dan jumlah nasabah dari tahun 2009 sampai tahun 2016 melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1. Laporan Perkembangan Asset dan Jumlah Nasabah

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Capaian Kinerja		Sistem Penggajian
			Jumlah Nasabah	Total Asset	
1	2009	3	200	Rp. 55.000.000	Berdasarkan
2	2010	3	279	Rp. 96.733.658	Jabatan
3	2011	4	345	Rp. 103.646.496	Berdasarkan
4	2012	5	457	Rp. 113.136.550	Jabatan & Masa Kerja
5	2013	5	678	Rp. 287.025.470	
6	2014	5	720	Rp. 390.841.237	
7	2015	5	829	Rp. 557.316.553	
8	2016	5	973	Rp. 698.982.989	Berbasis Kinerja
9	2017	5	1011	Rp. 823.574.315	
10	2018	5	1032	Rp. 956.509.700	
11	2019	5	1210	Rp. 1.145.133.107	
12	2020	5	1367	Rp. 1.448.989.779	

Sumber: Laporan Keuangan BMT Al Makmur

Tabel 1. menggambarkan, bahwa sistem penggajian yang diterapkan BMT Al Makmur yang berdasarkan jabatan dan masa kerja belum mampu mendorong motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja terhadap perusahaan. Sementara dengan sistem penggajian berbasis kinerja mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan bisa menunjukkan loyalitas dan memberikan kinerja yang baik terhadap peningkatan dan pertumbuhan jumlah nasabah dan asset perusahaan. Berdasarkan data dan gambaran yang diuraikan di atas, maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan menganalisa lebih jauh tentang sistem penggajian yang diterapkan oleh BMT Al Makmur dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja dan Kualitas Kerja Karyawan

Kinerja merupakan pengukuran hasil terhadap kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi sebuah kewajibannya sebagai karyawan (Fatmawati, 2020). Dalam defenisi lain dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dengan memandang tingkatan yang telah diraih oleh pegawai dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan (Widjaja, 2021). Selain itu, kualitas kerja juga mencakup kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dengan tim, berpikir kritis dan kreatif, serta mampu menghadapi tantangan dan mengambil keputusan yang tepat. Semua aspek ini sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi (Hakim et al., 2023). Kinerja dan kualitas kerja karyawan merupakan gambaran dari produktivitas seorang karyawan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Laksmiari, 2019).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama dalam mewujudkan kualitas kerja seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkinerja kurang baik akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun sebaliknya karyawan yang berkualitas akan memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan. Selanjutnya perusahaan yang mampu mengelola karyawan dengan baik merupakan perwujudan dari sebuah efektivitas penerapan manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang mampu memenuhi target yang telah direncanakan atau bahkan melebihi target tersebut, maka kegiatan atau upaya tersebut dianggap efektif (Syam, 2020).

Motivasi Kerja

Kinerja dan kualitas kerja seorang karyawan bisa mencapai harapan perusahaan, tentu tidak terlepas dari adanya motivasi kerja dan dorongan semangat yang diberikan perusahaan. Menurut (Wijaya et al., 2020) motivasi kerja merupakan sebuah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Setiap individu atau orang mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda untuk bisa mencapai tingkat kinerja yang optimal. Agar motivasi kerja seorang karyawan itu bisa optimal, maka perusahaan harus mampu memahami setiap potensi serta kebutuhan dari karyawan. Hal itu dapat dilakukan

dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal (Ningsih et al., 2022). Selanjutnya dengan adanya motivasi kerja akan membuat karyawan mencintai pekerjaannya serta akan meningkatkan partisipasi pegawai terhadap perusahaan (Sarumaha, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya apabila perusahaan ingin mewujudkan harapan dan target yang telah direncanakan, maka perusahaan harus dan bahkan wajib memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar karyawan optimal dalam melaksanakan tugasnya serta rela mengabdikan dirinya untuk kemajuan perusahaan. Salah satu yang menjadi motivasi utama karyawan dalam bekerja adalah terkait tentang terpenuhinya kebutuhan yang layak bagi mereka. Kebutuhan yang layak tersebut adalah upah yang wajar dan adil sesuai dengan prestasi dan kualitas kerjanya.

Sistem Upah atau Penggajian

Sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, bahwa kualitas dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang diberikan oleh Perusahaan. Salah satu yang menjadi motivasi dalam peningkatan kualitas kerja karyawan adalah dengan sistem penggajian atau upah yang diterapkan. Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kerjanya yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut biasanya diberikan rutin bulanan kepada pegawai (Hidayatun, 2016).

Islam memandang dalam pengupahan ini sangat erat kaitannya dengan konsep moral. Hal ini berarti bahwa dalam pengupahan harus ada rasa kemanusiaan dan persaudaraan yang terjalin antara majikan dan buruh (Nugroho, 2022). Kemudian dalam Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan dalam pasal 2 ayat 2 dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penetapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi (Peraturan Pemerintah No.36, 2021). Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian upah terhadap karyawan mesti harus memperhatikan prinsip keadilan dan kewajaran serta jangan sampai perusahaan melakukan kezaliman terhadap hak-hak karyawan terutama terkait masalah upah.

Sebagai upaya merangsang motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja, maka setiap perusahaan memiliki berbagai macam metode dalam pengupahan atau penggajian terhadap karyawan, karena pada dasarnya sistem pengupahan yang dibuat oleh perusahaan

dapat membantu dalam memberi kemudahan untuk mencapai tujuannya. Untuk menetapkan sistem pengupahan harus dilakukan dengan memenuhi ketentuan pengupahan yang berlaku untuk mencapai keadilan dan kesetaraan. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan dalam pasal 5 ayat 1 dinyatakan bahwa kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam pasal 21 disebutkan bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas (Peraturan Pemerintah No.36, 2021).

Dalam menentukan jumlah upah yang dibayarkan kepada karyawan, hal yang sering menjadi ukuran perusahaan adalah prestasi dan kualitas kerja karyawan, Namun dalam pengukuran nilai pekerjaan, terdapat sejumlah persyaratan yang perlu diperhatikan. Pertama, perusahaan harus mempunyai deskripsi dan spesifikasi setiap pekerjaan (jabatan) yang jelas dan akurat untuk memberikan data tentang faktor-faktor yang diukur. Kedua, suatu keputusan harus diambil dengan memperhatikan kelompok golongan karyawan dan pekerjaan yang diemban. Syarat terakhir adalah perlunya gagasan evaluasi pekerjaan diketahui oleh semua karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk membuat para karyawan memahami arti penting evaluasi pekerjaan. Dengan adanya evaluasi jabatan diharapkan akan memberikan kepuasan baik perusahaan, maupun karyawan dalam pengupahan (Ghofur, 2020).

Ada beberapa teori perhitungan upah berbasis kinerja, yang pada prinsipnya bahwa untuk menghitung upah ini didasarkan pada kinerja individu ataupun kinerja kelompok, dengan prinsip yaitu pemberian atau pembayaran upah berdasarkan kinerja (performansi) pekerja dalam periode tertentu dengan penambahan upah di luar upah pokok (*base-pay*) yang diterima yang besarnya dihitung berdasar persentase dari upah pokok (Suharyanto et al., 2012). Dalam Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan, pada Bab III pasal 14 disebutkan bahwa upah bisa ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Berkaitan dengan penetapan upah berdasarkan satuan hasil, maka pada pasal 18 ayat 1 dan ayat 2 dinyatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh pekerja/buruh, kemudian penetapan ini dibuat berdasarkan kesepakatan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha (Peraturan Pemerintah No.36, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan melalui proses berfikir induktif (Adlini et al., 2022). Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki (Nazir, 2005).

Lokasi Penelitian dilakukan pada BMT Al Makmur Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa sistem penggajian yang dilakukan BMT Al Makmur dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Informan dalam penelitian ini adalah satu orang manajer atau pimpinan BMT Al Makmur dan empat orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi pada objek penelitian dengan melakukan wawancara langsung dengan informan guna mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Hasil dari penelitian ini bersifat analisis-deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis dari fenomena yang terjadi terkait sistem penggajian yang dilakukan BMT Al Makmur dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil BMT Al Makmur Batusangkar

BMT Al Makmur merupakan Lembaga keuangan Mikro Syariah yang berlokasi di Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat. BMT Al Makmur berdiri dari tahun 2009 dengan Badan Hukum Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). Dalam kegiatan operasional BMT Al Makmur melakukan kegiatan usaha simpan pinjam pola Syariah dengan menerapkan prinsip prinsip dan akad akad Syariah dalam setiap produk yang ditawarkan. Berdasarkan data bulan Juni tahun 2023 jumlah nasabah atau anggota BMT Al Makmur sebanyak 1.610 orang dengan total asset sebesar Rp.1.812.541.000,-

Sebagai Lembaga Keuangan yang berbadan hukum koperasi, maka BMT Al Makmur memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Pengawas Manajemen berjumlah tiga orang, Dewan Pengawas Syariah berjumlah dua orang dan Pengurus berjumlah tiga orang yang terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Bendahara. Kemudian untuk pelaksana operasional dikelola dan

dijalankan oleh 5 orang karyawan yang dipimpin satu orang Manajer, satu orang kasir, satu orang pembukuan dan dua orang tenaga marketing.

Sistem Penggajian BMT Al Makmur

Sebagai Lembaga keuangan mikro kecil yang melayani masyarakat ekonomi menengah kebawah, BMT Al Makmur secara asset dan keuangan masih tergolong rendah. Untuk menumbuhkan kepercayaan masyarakat untuk bertransaksi dengan BMT Al Makmur, maka manajemen BMT Al Makmur memiliki sebuah ketentuan terkait dengan sumber daya manusia atau karyawan yang mengelola dan menjalankan operasional harian. Walaupun secara struktural pengelola yang ada memiliki posisi dan jabatan masing-masing. Namun dalam hal mencapai target yang sudah direncanakan, maka seluruh bagian yang ada memiliki tanggung jawab untuk mencapai target yang sudah direncanakan, termasuk manager atau pimpinan. Selanjutnya untuk memberikan motivasi kepada seluruh personil pengelola agar bekerja dengan semangat dan menunjukkan kualitas yang baik, maka dibuat ketentuan mengenai sistem penggajian yang profesional dan proposional antar seluruh karyawan termasuk manager.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan pimpinan BMT Al Makmur diperoleh informasi, pada tahun 2009 diawal beroperasi BMT Al Makmur memiliki pengelola tiga orang yang terdiri satu orang manager dan dua orang karyawan. Sistem penggajian yang diterapkan adalah sistem gaji pokok ditambah tunjangan dengan jumlah yang berbeda berdasarkan jabatan. Karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih besar dari pada karyawan lain. Dasar yang digunakan dalam menentukan gaji adalah jabatan, sementara masa kerja dan prestasi kerja tidak menjadi ukuran.

Kemudian pada tahun 2011 BMT Al Makmur menambah karyawan satu orang, sehingga jumlah pengelola ditahun 2011 menjadi empat orang yang terdiri dari satu orang Manager dan tiga orang karyawan. Sistem penggajian yang diterapkan berpedoman berdasarkan jabatan dan masa kerja. Rincian pembagian gaji terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan dengan jumlah yang berbeda antar masing masing pengelola atau karyawan berdasarkan jabatan dan masa kerja. Karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi dan masa kerja yang lama akan mendapatkan gaji yang lebih besar dari pada karyawan yang baru masuk.

Selanjutnya, pada tahun 2012 BMT Al Makmur Kembali menambah karyawan satu orang lagi, sehingga jumlah pengelola ditahun 2012 menjadi lima orang yang terdiri dari satu orang Manager dan empat orang karyawan. Sistem penggajian yang diterapkan sama dengan yang

diberlakukan pada tahun 2011, yaitu berdasarkan jabatan dan masa kerja. Rincian pembagian gaji terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan dengan jumlah yang berbeda antar masing-masing pengelola atau karyawan berdasarkan jabatan dan masa kerja. Karyawan yang memiliki jabatan yang tinggi dan masa kerja yang lama akan mendapatkan gaji yang lebih besar dari pada karyawan yang baru masuk.

Kemudian pada tahun 2012 BMT Al Makmur melakukan inovasi dan perubahan terhadap sistem dan metode penggajian karyawan, yaitu menerapkan sistem penggajian berdasarkan kinerja karyawan. Untuk menentukan kualitas kerja karyawan manajemen BMT Al Makmur melakukan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan. Adapun tahapan dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen BMT Al Makmur Menentukan target total keseluruhan untuk satu tahun buku yang meliputi:
 - a. Target penghimpunan dana (simpanan dan deposito);
 - b. Target Penyaluran Pembiayaan;
 - c. Target Perolehan Pendapatan;
 - d. Target Penagihan Pembiayaan.
2. Manajemen BMT Al Makmur membagi total target keseluruhan untuk satu tahun menjadi target bulanan kepada seluruh karyawan, termasuk Manajer atau pimpinan, dengan porsi pembagian target sebagai berikut:
 - a. Manajer sebesar 10 % dari total target;
 - b. Marketing 1 sebesar 40 % dari total target;
 - c. Marketing 2 sebesar 40 % dari total target;
 - d. Kasir sebesar 5 % dari total target;
 - e. Pembukuan sebesar 5 % dari total target.
3. Setelah target didistribusikan kepada seluruh bagian yang ada, selanjutnya manajemen BMT Al Makmur melalui bagian pembukuan yang merangkap bagian operasional melakukan pencatatan setiap hari kerja laporan hasil kinerja harian kedalam sistem excel yang sudah dipersiapkan dan dirancang oleh pihak manajemen BMT Al Makmur. Kemudian hasil laporan capaian kinerja harian tersebut dibagikan kepada seluruh karyawan untuk sebagai pedoman bagi masing-masing karyawan. Adapun bentuk format laporan kinerja harian sebagai berikut:

Tabel 2. Contoh Laporan Realisasi Capaian Target Bulanan Karyawan

No	Uraian	Karyawan 1	Karyawan 2	Karyawan 3	Karyawan 4	Karyawan 5	Total
1	Dana	Target	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
	Masuk	Realisasi	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
		Lebih/ Kurang	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
2	Jumlah	Target	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
	Tagihan	Realisasi	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
		Ansuran	Lebih/ Kurang	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
3	Jumlah	Target	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
	Realisasi	Realisasi	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
		Pembiayaan	Lebih/ Kurang	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
4	Jumlah	Target	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
	Pendapatan	Realisasi	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
		Lebih/ Kurang	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.	Rp.
% Kinerja Akhir			%	%	%	%	%

4. Laporan harian ini akan terekap secara otomatis di sistem yang sudah ada, dan setiap akhir bulan akan diperoleh nilai persentase akhir kinerja karyawan pada masing masing bagian. Nilai akhir tersebutlah yang akan menjadi patokan dalam menentukan besaran gaji karyawan.

Kemudian setelah mendapatkan persentase akhir kinerja karyawan dalam satu bulan, selanjutnya akan ditentukan besaran nominal gaji yang akan diterima karyawan dalam satu bulan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nominal gaji yang akan dibagikan kepada karyawan berdasarkan total pendapatan bersih BMT Al Makmur dalam satu bulan.
2. Sebanyak 85 % dari total pendapatan bersih adalah merupakan jumlah gaji karyawan yang akan dibagikan.
3. Gaji karyawan dihitung dan dibagikan setiap akhir bulan bersamaan dengan proses tutup buku akhir bulan.
4. Setiap penerimaan gaji karyawan di atas Rp. 1.000.000,- akan dilalukan pemotongan kewajiban zakat penghasilan sebesar 2,5 % dari total gaji. Zakat tersebut dikumpulkan dan disalurkan langsung oler BMT Al Makmur.

Untuk lebih kongkritnya model perhitungan gaji yang diterapkan BMT Al Makmur, berikut disilmulasikan contoh cara perhitungan gaji karyawan yang berlaku di BMT Al Makmur:

Tabel 3. Contoh Silmulasi Perhitungan Gaji Karyawan

Total Pendapatan Bersih Bulan.....	Rp. 20.000.000
Total Persentase Gaji Karyawan	80 %
Total Gaji Karyawan	Rp. 17.000.000

Pembagian Gaji

No	Jabatan	% Kinerja	Jumlah Gaji
1	Manager	22%	Rp. 3.470.000
2	Marketing 1	20%	Rp.3.400.000
3	Marketing 2	21%	Rp. 3.570.000
4	Teller	18%	Rp. 3.060.000
5	Pembukuan	19%	Rp. 3.230.000
Total		100%	Rp. 17.000.000

Sumber: Data olahan Hasil Wawancara dengan Pimpinan BMT Al Makmur

Berdasarkan contoh silmulasi perhitungan gaji karyawan yang diterapkan di BMT Al Makmur, menggambarkan bahwa setiap bulannya gaji masing-masing karyawan akan mengalami fluktuasi seiring dengan perubahan jumlah pendapat bersih BMT Al Makmur serta perubahan persentase kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Penggajian BMT Al Makmur terhadap Kualitas kerja Karyawan

Untuk mengetahui dampak dari sistem penggajian yang diterapkan BMT Al Makmur terhadap kualitas kerja karyawan, maka dilakukan wawancara langsung dengan satu orang manajer dan empat orang karyawan. Hasil wawancara tersebut disimpulkan dalam beberapa indikator pertanyaan sesuai dengan target penelitian. Berikut hasil wawancara yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Wawancara dengan Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Setuju dengan sistim penggajian yang diterapkan	5 Orang	100 %	-	-
2	Termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja	5 Orang	100 %	-	-
3	Gaji yang dibayarkan layak/ wajar dan adil	5 Orang	100 %	-	-
4	Gaji yang diterima cukup untuk kebutuhan sehari hari	3 Orang	80 %	2 Orang	80 %
Jumlah		18 Orang	95 %	2 Orang	80 %

Sumber: Data olahan Hasil Wawancara dengan Karyawan BMT Al Makmur

Berdasarkan data di atas tergambar bahwa seluruh karyawan BMT Al Makmur setuju dengan penerapan sistim penggajian berbasis kinerja, karena dengan sistim tersebut karyawan merasakan keadilan dalam hal kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara, dimana dengan sistim penggajian yang diberlakukan, seluruh karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Penghasilan atau gaji yang diterima setiap bulan merupakan gambaran dari kinerja yang sudah dilakukan, semakin tinggi kualitas kerja, tentu akan semakin tinggi dan besar pendapatan yang akan diterima. Hal ini lah yang membuat karyawan BMT Al Makmur untuk saling berpacu meningkatkan kualitas kerja. Terjadinya peningkatan motivasi kerja karyawan telah memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan BMT Al Makmur. Hal ini tergambar dari laporan perkembangan BMT Al Makmur sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 5. Laporan Perkembangan BMT Al Makmur Tahun 2018 - 2022

dalam ribuan

No	Uraian	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Asset	956.509	1.145.133	1.448.989	1.674.315	1.763.604
2	Pembiayaan	875.900	958.600	1.010.100	1.030.000	1.088.350
3	Simpanan	793.428	1.069.658	1.342.929	1.573.825	1.643.963
4	SHU	20.795	25.242	28.248	32.483	47.693
5	Jumlah Nasabah	1.032	1.120	1.378	1.415	1.520

Sumber: Laporan Keuangan BMT Al Makmur

Perkembangan BMT Al Makmur lima tahun tersebut, tentu tidak terlepas dari semangat, loyalitas dan kinerja dari karyawan. Sistem penggajian berbasis kinerja yang diterapkan BMT Al Makmur akan membuat seluruh karyawan akan berkompetisi untuk sama-sama mencapai target yang sudah ditetapkan. Apabila target yang ditetapkan tercapai, maka akan berpengaruh besar terhadap jumlah gaji atau pendapatan yang mereka terima setiap bulannya.

Kemudian, terkait dengan kecukupan gaji yang diterima dengan kebutuhan sehari hari ada dua orang karyawan yang merasa tidak cukup. Hal ini bisa disebabkan karena tingkat kebutuhan setiap orang berbeda beda. Berdasarkan wawancara langsung dengan pimpinan BMT Al Makmur, bahwa rata-rata penghasilan yang diterima karyawan setiap bulannya antara Rp.3.000.000, sampai dengan Rp.3.500.000,-. Besar kecilnya pendapatan yang diterima tersebut sangat tergantung dari jumlah pendapatan yang diperoleh dalam satu bulan serta persentase akhir dari kinerja masing-masing karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan BMT Al Makmur lima tahun terakhir sebagaimana laporan keuangan yang disajikan sebelumnya merupakan gambaran dari meningkatnya motivasi kerja karyawan. Meningkatnya motivasi kerja karyawan merupakan dampak positif yang ditimbulkan dari sistem penggajian yang diterapkan oleh BMT Al Makmur. Sistem penggajian yang berbasis kinerja telah mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan serta menumbuhkan loyalitas tinggi kepada perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan kinerja dan kualitas kerja, sehingga apa yang telah ditargetkan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Kemudian sistem penggajian berbasis kinerja ini disamping bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, juga dipandang sebagai suatu sistem yang professional, proporsional dan adil bagi karyawan. Hal ini senada dengan hasil rekapitulasi hasil wawancara yang dilakukan dengan seluruh karyawan BMT Al Makmur yang menyatakan kepuasan dan keadilan terhadap sistem penggajian yang diterapkan oleh manajemen BMT Al Makmur.

SIMPULAN

BMT Al Makmur sebagai Lembaga keuangan Mikro yang beroperasi dari tahun 2019 sampai sekarang, dari sisi kinerja telah menunjukkan kemajuan yang cukup baik. Hal ini tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki. Motivasi kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas dan loyalitas serta semangat kerja seorang karyawan. Salah satu motivasi yang diberikan oleh BMT Al Makmur terhadap karyawannya adalah terkait sistem penggajian yang diterapkan. BMT Al Makmur menerapkan metode penggajian berbasis kinerja karyawan yang diukur dan direkap setiap hari kerja. Indikator yang diukur terhadap kinerja adalah capaian terhadap kemampuan karyawan menghimpun dana, menyalurkan dana serta melakukan penagihan pembiayaan yang disalurkan.

Persentase akhir kinerja karyawan menjadi ukuran dalam memberikan gaji setiap bulan, sehingga masing-masing karyawan akan memperoleh gaji yang berbeda sesuai dengan kinerja yang telah dicapai. Sistem penggajian yang dilakukan mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Hal ini terlihat dari laporan kinerja BMT Al Makmur lima tahun terakhir yang menunjukkan perkembangan yang cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan ditinjau dari dari Kepemimpinan, Lingkungan LINGKUNGAN Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 KARANGANYAR. *Edunomika*, 4(1), 863.
- Ghofur, A. R. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. CV. Arjasa Pratama,.
- Hakim, N., Hamidah, A., Zainuri, M., & Haryanto, R. (2023). *Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan*. 4(1), 1–19.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayatun, N. (2016). Problem Solving Sistem Penggajian Karyawan Dalam Manajemen Operasional Komputer Menggunakan Pendekatan Sistem. In *Indonesian Journal on Computer and Information Technology* (Vol. 1, Issue 2).
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Mubaroq, A. R., & Zulkarnaen, W. (2017). Karyawan Pada Shadiq Shariah Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(3), 72–90.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Ni'am, M. D. L., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Upah Terhadap Motifasi Kerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan UD. Pakem Sari, Desa Sumberpakem, Kecamatan Sumberjambe, Kabupaten Jember). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 192. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8317>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. In *Economics, Accounting and Business Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Nugroho, M. A. . (2022). Upah Dan Konsumsi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Dalam Islam. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 47–55.
- Peraturan Pemerintah No.36. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tentang Pengupahan*.

- Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Suharyanto, Nugrahanto, B., & Rum, I. A. (2012). Sistem Upah Berbasis Kinerja, Merangsang Karyawan Lebih Giat Bekerja. *TEDC*, 6(2), 70–75.
- Sulaiman, M., & Zakaria, A. (2010). *Jejak Bisnis Rasul* (Cet. 1). PT. Mizan Publika.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT . *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(2), 17.
- Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(2), 151–157.